



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАРОДНЫЙ СОВЕТ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ПРАВИТЕЛЬСТВО ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»



МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

«ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В КОНТЕКСТЕ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ»

СЕКЦИЯ 4. СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

6-7 ИЮНЯ 2023 ГОДА
Г. ДОНЕЦК

НАРОДНЫЙ СОВЕТ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРАВИТЕЛЬСТВО
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»



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

**МАТЕРИАЛЫ VII МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

(Донецк, 6-7 июня 2023 года)

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

Донецк
2023

- Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий:** материалы VII Международной науч.-практ. конф. (Донецк, 6-7 июня, 2023 г.). Секция 4. Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2023. – 200 с.

УДК 351:332.1
ББК Ф033.141+У050.14

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

Программный комитет:

- Пушилин Д.В.** – Врио Главы Донецкой Народной Республики
- Бидевка В.А.** – Председатель Народного Совета Донецкой Народной Республики
- Костровец Л.Б.** – Ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Солнцев Е.А.** – Председатель Правительства Донецкой Народной Республики
- Ежиков В.В.** – И.о. заместителя Председателя Правительства Донецкой Народной Республики
- Толстыкина Л.В.** – И.о. заместителя Председателя Правительства Донецкой Народной Республики
- Макеева О.А.** – Чрезвычайный и Полномочный Посол Донецкой Народной Республики в Российской Федерации
- Прокопенко С.Б.** – Заместитель Председателя Народного Совета Донецкой Народной Республики
- Ванин О.В.** – Председатель Комитета Народного Совета Донецкой Народной Республики по гражданскому и арбитражному законодательству
- Баевский А.В.** – Председатель Правительства Донецкой Народной Республики
- Трофимов О.В.** – Первый заместитель Министра образования и науки Донецкой Народной Республики

- Козина Н.Ю.** – Заместитель Министра промышленности и торговли Донецкой Народной Республики
- Стрельченко Д.И.** – И.о. Министра труда и социальной политики Донецкой Народной Республики
- Деушев Р.Р.** – Заместитель Руководителя Администрации Главы Донецкой Народной Республики
- Нарыжный Н.А.** – И.о. начальника Управления Министерства юстиции Российской Федерации по Донецкой Народной Республике
- Григорьева В.П.** – Председатель Торгово-промышленной палаты Донецкой Народной Республики
- Горбов А.Н.** – И.о. Председателя ООО «Центральный Республиканский Банк Донецкой Народной Республики»
- Шевченко Д.С.** – Глава администрации города Ясиноватая
- Моргун О.В.** – Глава администрации города Мариуполь
- Кононов В.П.** – Начальник управления по социальной поддержке военнослужащих в отставке и патриотическому воспитанию при Главе Донецкой Народной Республики
- Жаботинский С.А.** – Старший государственный налоговый инспектор отдела камерального контроля № 2 Управления Федеральной налоговой службы России по Донецкой Народной Республике
- Окороков В.М.** – Ректор частного образовательного учреждения высшего образования «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»
- Абдрахманов Д.М.** – Ректор государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»
- Сологуб В. А.** – Профессор кафедры государственного и муниципального управления Южно-Российского института управления – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Организационный комитет:

- Кретьева А.В.** – председатель организационного комитета, проректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Науменко С.Н.** – заместитель председателя организационного комитета, доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Малик М.А.** – проректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Докторова Н.П.** – декан факультета стратегического управления и международного бизнеса федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Рытова Н.А.** – декан факультета производственного менеджмента и маркетинга федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Голос И.И.** – декан факультета юриспруденции и социальных технологий федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Рощина Ю.О.** – декан факультета государственной службы и управления федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Саенко В.Б.** – декан финансово-экономического факультета федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Панова Т.А.** – главный бухгалтер федерального государственного

- бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Смирнова Е.А.** – начальник отдела «Научный отдел» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Казанник Н.М.** – директор информационно-вычислительного центра федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»
- Полчанинова Л.Н.** – заведующий редакционно-издательским отделом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы»



ГЛАВА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

бульвар Пушкина, дом 76, город Донецк, 283001, e-mail: admin_ud8@glavadnr.ru

6 июля 2023 года

№ 0489/563

Участникам
VII Международной научно-
практической конференции
«Пути повышения
эффективности
управленческой
деятельности органов
государственной власти в
контексте социально-
экономического развития
территорий»

Уважаемые участники конференции!

Сегодня Республика, как новый субъект Российской Федерации, активно интегрируется в состав России. В ходе этого процесса, затрагивающего все без исключения сферы жизни, возникают новые задачи, которые мы постоянно решаем, например, гармонизация с российским правовым полем с учетом региональных особенностей. Идет активная разработка программ развития основных сфер и отраслей народного хозяйства. Работа таких площадок, как данная конференция, выступает необходимым инструментом для обеспечения эффективности трансформационных процессов и эффективной реализации программ развития.

Конференция «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий», проводимая на базе Донецкой академии управления и государственной службы, за предыдущие шесть лет стала значимой платформой для обмена опытом в сфере государственного управления и важным инструментом решения задач формирования кадрового потенциала Донецкой Народной Республики.

В свете решаемых сегодня задач в сфере госуправления тема конференции как никогда актуальна.

Рассчитываю, что проработка обозначенных в программе вопросов, обсуждение ключевых практических проблем и предложенные рекомендации найдут применение в практической деятельности органов государственной власти, учреждений и организаций Республики.

Желаю всем участникам конференции плодотворной работы!

С уважением,

**Врио Главы
Донецкой Народной Республики**

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long, sweeping stroke extending upwards and to the right.

Д.В. Пушилин

Уважаемые участники конференции!



Приветствую Вас на VII Международной научно-практической конференции «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий», ставшей традиционной площадкой для

проведения дискуссий и обмена передовым опытом в сфере государственного управления.

Уже в седьмой раз конференция объединяет представителей науки и государственных служащих из различных регионов Российской Федерации, ближнего и дальнего зарубежья для поиска ответов на современные вызовы по таким направлениям, как право, образование, экономика и менеджмент, финансы, социальная политика.

Отрадно осознавать, что ежегодно представительство участников расширяется, увеличивается плодотворность научных дискуссий, растет заинтересованность в реализации мероприятий, отраженных в резолюциях предыдущих лет.

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» как ведущее профильное образовательное учреждение Донецкой Народной Республики по подготовке, переподготовке и повышению квалификации управленческих кадров, в том числе государственных служащих, способных не только правильно видеть стратегию развития экономики и общества, но и осуществлять соответствующие преобразования, несомненно, заинтересовано в практической реализации результатов работы данной конференции.

Перед органами государственной власти Донецкой Народной Республики сегодня стоят задачи восстановления социально-экономического потенциала и связей с деокупированными территориями, их оптимизации, а также интеграции в правовое поле Российской Федерации.

Уверена, что проводимая в этом году конференция пройдет в ключе поиска решений обозначенных комплексных задач.

Желаю всем участникам продуктивной работы!

**Ректор ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»
Л.Б. Костровец**

ПОДСЕКЦИЯ 1. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ГОРОДОВ

АЛЕЩИННИНА Н.В.,

преподаватель

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация;*

КИСЛЮК Е.В.,

канд. гос. упр., доцент

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В статье обозначены основные показатели привлекательности городской среды в настоящее время и способы их выявления.

Ключевые слова: управление городским хозяйством, городское благо, потребности населения, структура населения, комфортность, общественная платформа

METHODOLOGICAL BASES FOR EVALUATION OF THE ATTRACTIVENESS OF CITIES

ALESCHININA N.V.,

Lecturer

*Donetsk Academy of Management and Public Service,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation;*

KISLIUK E.V.,

Candidate of Science in Public Administration, Associate professor

*Donetsk Academy of Management and Public Service,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The article outlines the main indicators of the attractiveness of the urban environment at the present time and ways to identify them.

Keywords: urban management, urban welfare, population needs, population structure, comfort, public platform

Управление городским хозяйством как наука существует уже не один десяток лет. И за этот период данная отрасль знаний обогатилась множеством эффективных методов устойчивого развития и функционирования территорий. Однако в настоящее время в условиях

повсеместных социально-экономических преобразований в вопросах государственного муниципального управления на первый план выходят социально значимые аспекты экономики городского хозяйства.

Рассмотрим в данной статье основные социальные факторы развития тех или иных территорий, а также способы их исследования.

Город как одна из основных территориальных единиц каждого государства представляет собой комплекс целенаправленной организации жизненной среды для населения как основного потребителя всяческого ресурса (природного, производственного, жилищно-бытового, сферы услуг, культурно-просветительского, рекреационного и прочих). Таким образом, стратегической целью развития городов является формирование социально благоустроенной среды, отражающей обеспечение всех материальных и нематериальных потребностей городского населения, способствующих реализации им конституционных прав и обязанностей.

Если рассматривать город как комплекс товаров, а городское население – как потребителя данного товара, станет понятна необходимость проведения простейшего маркетингового исследования с целью выявления потребностей в том или ином товаре. И первым этапом данного «маркетингового» исследования является формирование образа потребителей специфического товара «городские блага» и изучение их предпочтений. Таким образом, важнейшим условием проведения взвешенной государственной муниципальной политики является социально-демографические исследования, которые предполагают изучение структуры городского населения (возрастной, половой, национальный состав, уровень дохода, статус, уровень образования, семейный статус, принадлежность к той или иной конфессии) и его динамики. Для принятия решения по тому или иному вопросу ведения городского хозяйства может потребоваться только один из признаков демографической структуры общества или совокупность нескольких, либо динамика их изменения за определённый период времени. Обычно в российской статистике выделяют следующие три возрастные категории населения: 0-14 лет, 15-65, 65 и после 65.

На втором этапе уместно применять прямое анкетирование различных социальных групп городского населения с целью выявления интересов тех или иных социальных потребностей и приоритетов. Это позволит муниципальным органам своевременно подстраиваться под динамичные изменения респондентов, улавливать современные тенденции общественного мнения.

В последнее время в Российской Федерации «набирает обороты» ещё один механизм взаимодействия государственных структур местного самоуправления и населения как основного потребителя городских благ и услуг. Это общественные платформы и благотворительные организации. Общественная платформа – это коалиция некоммерческих организаций, активных гражданских групп и экспертных сообществ с едиными стратегическими интересами, позволяющая донести общественное мнение до

органов власти и собрать необходимые средства для осуществления того или иного социально значимого проекта. Как правило, общественные платформы созданы для решения проблем большой социальной группы и представляют собой один из элементов общественной цифровой экосистемы, главная задача которой – консолидация российского общества, выявление наиболее актуальных проблем и их решение. Примеры общероссийских общественных платформ: «Русский дом», «Регионы России – устойчивое развитие», «Лидеры России», «Русини» и другие. Примеры региональных общественных платформ: «Лига семей» (Астрахань), «Будем жить» (Калуга), «Клуб любителей животных Хатико» и т.п.

Итак, такой современный механизм выявления жизненных потребностей населения, как социальная платформа, позволит системно реализовать комплекс мероприятий по социальному развитию территорий с привлечением как средств местного бюджета, так и благотворительных взносов, помощи волонтеров, грамотной юридической составляющей. Более того, данный механизм исключает возможность манипулирования общественным мнением.

Теперь определим, какие же изменения в общественных предпочтениях произошли в последние десятилетия. Какие общественные блага горожане считают наиболее значимыми, выбирая то или иное место для жизни? Говоря об этих изменениях, следует сразу сделать уточнение, что эти данные пока не имеют научно обоснованного подтверждения, а базируются на отдельных региональных соцопросах в РФ и аналитических предположениях исследователей в вопросах обустройства городских территорий и архитекторов. Итак, всё чаще при оценке комфортности городского пространства рассматриваются экологичность, гуманизация городской среды, удобство перемещения между основными социально значимыми объектами города и парковыми зонами без автотранспорта, «дружественность» городских пространств для определённых категорий населения, развитость информационных технологий, инфраструктурное совершенство и функциональность.

Таким образом, можно сделать вывод, что понятие социально-экономического развития территории не является устоявшимся понятием, а представляет собой процесс, требующий самого тщательного и своевременного изучения. Только такой подход позволит достичь компромисса между спросом и предложением такого сложного и специфического товара, как «городская среда», «городское благоустройство». И, безусловно, данная цель невозможна без взаимодействия органов власти в лице региональных, муниципальных и местных органов самоуправления и общественных некоммерческих организаций, активных групп граждан и волонтеров, эффективно взаимодействующих с органами власти посредством общественных платформ.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЫБОРА СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРИОРИТЕТОВ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ

ВАСИЛЕНКО Д.В.,

д-р экон. наук,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Определение и выбор возможных стратегических приоритетов развития как способов обеспечения поступательного развития территорий (от сельских районов до областей) должны обеспечиваться через преодоление политических, экономических, социальных и других противоречий, обострившихся как по вертикали (между центром и регионами, между регионами и территориальными сообществами), так и по горизонтали (между отдельными регионами, между отдельными территориальными сообществами) общественных отношений.

Ключевые слова: экономика, развитие, регион, стратегия, стратегические приоритеты, территория

METHODOLOGICAL FOUNDATIONS FOR THE SELECTION OF STRATEGIC PRIORITIES FOR THE DEVELOPMENT OF TERRITORIES

VASYLENKO D.V.,

Doctor of Economics, Associate Professor,

Department of Management Theory and public administration

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The identification and selection of possible strategic development priorities as ways to ensure the progressive development of territories (from rural areas to oblasts) should be ensured through overcoming political, economic, social and other contradictions that have escalated both vertically (between the center and regions, between regions and territorial communities) and horizontally (between individual regions, between by separate territorial communities) of public relations.

Keywords: economy, development, region, strategy, strategic priorities, territory

В системе межтерриториальных общественных отношений организационные формы межтерриториальных экономических взаимодействий позволяют решать большинство задач территориального планирования: как текущих, так и перспективных. При этом выбор ассоциации, договоров и совместных хозяйственных структур, кластеров и сетевых структур – любой из форм межтерриториальных экономических

взаимодействий – должен основываться на порядке передачи (делегировании) полномочий между территориальными сообществами, а также на объединении (консолидации) существующих потенциалов хозяйственных структур.

Следует учитывать, что при выборе форм межтерриториальных экономических взаимодействий основное внимание участниками уделялось организационно-правовой форме, целям создания и механизму взаимодействия (через призму основных функций управления). При этом важным обстоятельством возможного выбора форм межтерриториальных экономических взаимодействий является наличие и использование соответствующих критериев, выступающих некоторым ориентиром существования необходимых условий для обеспечения экономического и социального развития, а также его наиболее желаемых параметров (характеристик).

Максимальный компромисс между возможными интересами разных территориальных сообществ даст возможность снизить до минимального уровня вероятность появления противоречий, а также нейтрализовать возможное появление негативных последствий в развитии (экономическом и социальном) не только отдельных административно-территориальных единиц, а именно муниципальных образований, но также и соседних территорий.

Для успешного решения возникающих проблем очень часто возникает необходимость в делегировании или передаче полномочий от одного органа местного самоуправления другому. Для этого необходимы определённые критерии, в соответствии с которыми будут оцениваться передаваемые полномочия. Предложено, чтобы выбор критериев основывался на оценке определённых количественных величин, характеризующих эффективность передачи полномочий, что позволяет детерминировать направленность возможной результативности межтерриториального сотрудничества (которое может быть ошибочным, если критерии были выбраны неправильно, или обоснованным, если критерии были выбраны правильно). В этом случае критерии будут выражаться некоторой системой показателей, и отражать важные черты или стороны передаваемой управленческой функции.

Увеличение выбранных показателей по сравнению с выбранными критериями оценки делегирования полномочий будет свидетельствовать о приросте общего эффекта межтерриториального сотрудничества, а во втором – об увеличении негативных экономических и социальных проявлений. Такая оценка может рассчитываться при помощи индексного метода, который позволяет сводить разнокачественные величины эффектов в сравнимые базы.

Представлено, что основными инструментами, призванными обеспечивать поступательное развитие территориальных образований (в том числе и сопредельных территорий) в межтерриториальном измерении, наряду с отдельными организационными формами межтерриториальных

экономических взаимодействий и межтерриториального сотрудничества, могут быть: многоуровневая система стратегического планирования, профиль (паспорт) территории и форсайт (формирование будущего по желаемым параметрам) развития и др.

Предложено, чтобы многоуровневая система стратегического планирования территориального развития, а именно её иерархия, формировалась на основе проведения каскадирования или пространственно-временной декомпозиции основных целей, подцелей и задач территориального развития в рамках соответствующих нормативных документов стратегического планирования.

Таким образом, важным инструментом детерминации стратегических направлений развития территорий (территориальных образований), формализующим по уровням (государственному, региональному стратегическому и региональному тактическому) необходимые связи и взаимозависимости в многоуровневой системе стратегического планирования территориального развития, должен стать метод пространственно-временной декомпозиции (метод каскадирования) миссии, целей, направлений и задач стратегического развития территории. Метод пространственно-временной декомпозиции (метод каскадирования) миссии, целей, направлений и задач стратегического развития территории обеспечивает необходимую тесноту связи между ними, тем самым обеспечивая жёсткую привязку в многоуровневой системе стратегического планирования территориального развития.

СОСТОЯНИЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

ВОЛОШИНОВА Н.А.,

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры государственного
управления*

*ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»,*

Луганск, Луганская Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрена сущность понятия «местное самоуправление» с точки зрения методологического и нормативного подходов, что позволило определить факторы, которые обусловили необходимость политики модернизации местного самоуправления. Среди них: наличие несовершенств в нормативно-правовых актах в области местного самоуправления; нехватка компетентных и профессиональных кадров в сфере местного самоуправления; недостаточность центрального финансирования и отсутствие альтернативных надёжных источников для формирования самостоятельных финансовых основ. Выделенные недостатки

в современном состоянии местного самоуправления позволили определить перспективные направления дальнейшего развития.

Ключевые слова: местное самоуправление, развитие местного самоуправления, перспективы местного самоуправления

THE STATE OF LOCAL SELF-GOVERNMENT IN RUSSIA

VOLOSHINOVA N.A.,

*cand. economy sciences, associate professor, associate professor of the
department of public administration*

Federal state budgetary educational institution of higher education

“Lugansk state university named after Vladimir Dal»

Lugansk, Lugansk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The article examines the essence of the concept of «local self-government» from the point of view of methodological and normative approaches, which made it possible to determine the factors that led to the need for a policy of modernizing local self-government. Among them: the presence of imperfections in the regulatory legal acts in the field of local self-government; lack of competent and professional personnel in the field of local self-government; lack of central funding and lack of alternative reliable sources for the formation of independent financial foundations. The highlighted shortcomings in the current state of local self-government made it possible to determine promising directions for further development.

Keywords: local government, development of local government, prospects for local government

Историко-политический опыт демократических государств подтверждает, что самым оптимальным вариантом решения актуальных вопросов на локальных территориях является местный уровень власти. Целесообразность действующей власти оценивается гражданами уровнем пригодности условий для жизнедеятельности: развитие дорожно-транспортной инфраструктуры, систем здравоохранения, образования региона и т.д. Учёт мнений и интересов населения в муниципальных образованиях позволяет рационализировать политику центра и периферии. Именно этот тезис заложен в политике Российской Федерации, благодаря чему на территории нашей страны успешно развивается местное самоуправление [3, с. 573].

Местное самоуправление – это возможность органов муниципалитета в рамках закона осуществлять организацию и регулирование большинства дел государственной важности, при этом действуя в интересах населения муниципального образования и в рамках закона. Такую трактовку местного самоуправления даёт Европейская хартия [1]. Принятие местного

самоуправления в качестве одной из основ конституционного строя подразумевает объяснение рассредоточенной системы управления и других органов, основ взаимоотношений между органами местного самоуправления, государственными органами субъектов и федеральными органами власти. Во всех развитых странах местное самоуправление понимается как одна из основ конституционного строя, как демократический институт, который нельзя упразднить.

Формулировка понятия местного самоуправления вышеперечисленных авторов очень схожа, поскольку они отталкиваются от федерального закона «Об общих особенностях организации местного самоуправления в Российской Федерации», где говорится, что местное самоуправление является одним из основ конституционного строя Российской Федерации [2]. Бондарь Н. С. связывает местное самоуправление и демократию, так как именно местное самоуправление, по его мнению, является присущей частью демократического государства [4]. На одном уровне продуктивно выявляются особые личностные качества и развитие демократических процессов, здесь проявляется «гуманизированный» образ социально-экономических и политических реформ. Таким образом, местное самоуправление создаёт развитие «демократии малых пространств», способного, в конечном счёте, сформировать монолитную власть и свободу, внешнее управление и улучшение благосостояния населения. Исходя из этого, можно сделать вывод, что есть возможность превзойти наши традиционные, авторитарные по сути представления о демократии как о чисто государственной форме организации власти, которая считается особым источником и важнейшим гарантом прав личности.

Местное самоуправление можно понять как форму права населения на индивидуальное и самостоятельное решение местных проблем, поскольку местное самоуправление представлено как один из основных принципов конституционного строя Российской Федерации. Организация и осуществление эффективной и результативной системы органов местного самоуправления (далее – МСУ) представляет собой многоуровневый процесс.

В настоящее время огромное значение имеют собственные источники формирования бюджета. Решение данной проблемы видится в развитии малого и среднего предпринимательства (МСП), рационального и эффективного использования муниципальных земельных участков и недвижимости. К сожалению, сегодня местное самоуправление в Российской Федерации не достигло желаемого уровня, хотя имеются положительные тенденции в развитии. Муниципальные реформы, переход к новой конституционной модели МСУ не обеспечили абсолютной и совершенной модели местного самоуправления. Б.Р. Панкин выделяет ряд причин, замедляющих процесс становления эффективной системы МСУ в России [7]:

1. Неверное представление и понимание сущности МСУ, а также его значимости в развитии демократического государства. Данное обстоятельство объясняет наличие альтруизма среди населения в муниципалитетах России.

2. Слабое научное и методическое обеспечение МСУ. Отсутствие системной и объективной теории местного самоуправления как основы территориальной самоорганизации. Научное сообщество обращает внимание лишь на узконаправленные и конкретные аспекты МСУ. До настоящего момента методика организации, формирования, регулирования работы органов МСУ остаётся не разработана должным образом. Отсутствуют актуальные рекомендации по разработке и реализации местной политики по всем направлениям: экономика, экология, культура и т.д. Всё это ведёт к грубым ошибкам в процессе реализации МСУ.

3. Отечественная практика местного самоуправления слабо учитывает собственный и зарубежный опыт МСУ. Применение передовых технологий в МСУ также остаётся незначительным.

Однако, по мнению И. И. Захарова, есть ещё ряд факторов, препятствующих становлению современной системы МСУ в России [5, с. 37]:

1. Отсутствие на федеральном уровне целостного общегосударственного концепта трансформации МСУ на основе самоуправления. Каждая государственная реформа должна содержать цель, стратегию и тактику ведущих к её достижению, механизмы реализации этапов модернизации.

2. Сопротивление и неготовность самих органов власти к модернизации, которая предполагает коренное изменение властных структур. Возможно, такая тенденция вызвана экономическим интересом. В свою очередь, Н. А. Емельянов к представленным факторам добавляет недостаточный уровень политической культуры населения, что возможно объяснить слабым представлением гражданами системы властных отношений в современной России [6]. По своей сути данная ситуация представляет собой антагонизм, поскольку, с одной стороны, сами граждане предъявляют требования к органам МСУ, но с другой – не имеют достаточного представления о своих правах, механизмах их защиты, своей роли в местной политике.

Таким образом, местному самоуправлению в России сегодня не хватает финансирования, демократических тенденций, двусторонней ответственности государства и граждан. Совокупность причин и факторов сохраняет слабое развитие институтов МСУ, превышение расходов над доходами в местных бюджетах, отсутствие эффективных механизмов гражданского и государственного контроля над деятельностью органов местной власти. Устранение указанных препятствий и недостатков сегодня остаётся первостепенной задачей в реформировании системы местного самоуправления. Наблюдение за современной действительностью позволяет

нам смоделировать реальную ситуацию, когда в случае нештатного происшествия глава сельской администрации не имеет возможности (например, финансовой) решить возникшую проблему.

В итоге, местная власть заручается недоверием со стороны населения, обусловленным затруднением в решении первостепенных вопросов. В 2004 году на сессии конгресса муниципальных образований РФ Владимир Путин отметил, что гарантии и основы местного самоуправления заложены и определены Конституцией Российской Федерации, из чего следует приоритет МСУ.

Консолидация власти и общества позволяет формировать действенные механизмы в реализации местного управления. В своём становлении МСУ в России претерпело множество трансформаций и преобразований. Однако сегодня научному сообществу и действующей власти есть над чем задуматься при конструировании актуальной модели местного самоуправления: организационно-технические, правовые, экономические основы МСУ. В то же время необходимыми единицами современного отечественного местного самоуправления являются [8, с. 5]:

1. Осознанная воля при реализации местного самоуправления. Иными словами, местная политика должна проводиться не только посредством государственных решений, но и активной вовлечённостью населения в решение вопросов местного значения.

2. Механизмы осуществления права на МСУ, которые представлены организационными структурами, решающими местные вопросы.

3. Возможность реализации права на МСУ, что находит своё воплощение в экономических основах обеспечения суверенной деятельности населения в муниципалитетах. Представленные составляющие в настоящий момент находятся на стадии формирования.

Однако их скорое достижение сдерживает экономическое развитие МСУ, в связи с чем Правительство Российской Федерации должно направить усилия на формирование финансово-хозяйственной самостоятельности МСУ. В то же время органы законодательной и исполнительной властей всех уровней должны обратить особое внимание на урегулирование имеющихся противоречий в местном самоуправлении. Сложность модернизации МСУ заключается не только в подготовке и принятии решений о трансформации, но и адекватной реализации принятых концептов на практике. В связи с чем имеется ряд приоритетов при развитии в современных условиях местного самоуправления:

1. Приведение федерального и регионального законодательства в области местного самоуправления к единому «знаменателю».

2. Завершить административно-территориальное деление субъектов Российской Федерации.

3. Сформировать эффективную структуру муниципальных органов с чётким и конкретизированным перечнем полномочий.

4. Решить вопрос об источниках финансирования местных бюджетов. Первые шаги по данным направлениям должны быть сделаны путём внесения поправок в Налоговый и Бюджетный кодекс. Смысл вносимых изменений должен заключаться в стимулировании муниципалитетов к расширению собственной налоговой базы, поскольку потенциал в этом отношении присутствует. Прежде всего, это МСУ, инновационная область и сфера услуг. Данные сегменты экономического пространства способствуют развитию внутреннего рынка муниципалитета и общегосударственным экономическим показателям.

В то же время необходимо улучшить престиж властных органов, развить принцип коллегиальности и механизм гражданского контроля. Отсутствие обратной связи с местным населением ограничит возможности становления местного самоуправления.

Список использованных источников

1. Европейская Хартия о местном самоуправлении [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/2540485//>.

2. Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ: Федеральный закон от 6.10.2003 г. № 131-ФЗ (ред. от 4.12.2006 г.) (с изм. и доп., вступившими силу с 1.01.2007 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mass-claim.ru/laws/110/>.

3. Алиева, Г. Ш. Проблемы организации местного самоуправления и его взаимодействия с центральной государственной властью / Г. Ш. Алиева // Аллея науки. – 2018. – № 2. – С. 571-575.

4. Бондарь, Н. С. Местное самоуправление и конституционное правосудие: конституционализация муниципальной демократии в России / Н. С. Бондарь. – М. : Норма, 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lawlibrary.ru/izdanie2057280.html>.

6. Емельянов, Н. А. Местное самоуправление: проблемы, поиски, решения / Н. А. Емельянов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.biblus.ru/Default.aspx?book=9jlj176g0>.

7. Захаров, И. И. Местное самоуправление как вид публичной власти / И. И. Захаров // Потенциал современной науки. – 2017. – № 4 – С. 52-57.

8. Панкин, Б. Р. Реформирование местного самоуправления как социального института в условиях современной России / Б. Р. Панкин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content>

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

ГОРЯЧЕВА Е.А.,

канд. экон. наук

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация;*

КОВАЛЕНКО А.К.,

*заместитель директора по УВР МБОУ «Школа № 25 г. Донецка»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В статье обосновано понятие «мотивы профессиональной деятельности» и выяснено влияние различных психологических, личностно-профессиональных характеристик эффективности и результативности подготовки личности-специалиста и осуществления профессиональной деятельности.

Ключевые слова: мотивация, государственная служба, работники

FEATURES OF MOTIVATION OF STAFF IN THE SPHERE OF PUBLIC SERVICE

GORIACHEVA E.A.,

Candidate of economic sciences

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation;*

KOVALENKO A.K.,

*Deputy Director for Water Resource Management
MBOU «School No. 25 in Donetsk»,*

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The article substantiates the concept of «motives of professional activity» and clarifies the influence of various psychological, personal and professional characteristics of the effectiveness and efficiency of training a person-specialist and the implementation of professional activities.

Keywords: motivation, civil service, employees

Мотивация считается одной из важнейших единиц в структуре профессиональной деятельности государственного служащего. Неоднократно доказано, что именно мотивационный компонент оказывает наибольшее влияние на профессиональную деятельность и поведение персонала. В современных исследованиях мотивация рассматривается как система факторов, детерминирующих поведение персонала (потребности, стремления, мотивы, цели, намерения, установки, попытки, идеалы и т.п.),

стимулируют и поддерживают его поведенческую активность на определённом уровне деятельности [1, с. 79]. Личное удовольствие от хорошо исполненной работы даёт работникам чувство уверенности в собственных силах, стимулирует их к самореализации [4, с. 117]. Если в управленческом процессе такая возможность предоставляется работникам, то их труд является эффективным, мотивы профессиональной деятельности – высокими, а мотивационный менеджмент – максимально результативным.

На профессиональную деятельность личности, её направленность и активность влияет профессиональная мотивация как внутренний движущий фактор развития её профессионализма. Под мотивами профессиональной деятельности мы понимаем способность личности осознавать предметы актуальных потребностей как внутренних, так и внешних, которые бы удовлетворялись с помощью профессионального выполнения поставленных задач и побуждали к самосовершенствованию, самообразованию, продвижению по карьерной лестнице [5, с. 23]. Для обеспечения устойчивого инновационного развития требуется профессиональная мотивация персонала, способного генерировать и внедрять новшества. Способы результативного управления персоналом путём внедрения эффективных методов мотивации с максимальной отдачей от работников охватываются задачами мотивационного менеджмента [3, с. 144].

Мотивационный менеджмент в структуре профессиональной деятельности государственного служащего включает в себя две группы мотивов: внешние и внутренние. В первом случае приоритетна ориентация на достижение определённых результатов, а во втором – сам процесс профессиональной деятельности. Между указанными видами мотивации есть определённая взаимосвязь: во-первых, внешняя мотивация в целом усиливает количество, а внутреннее – качество выполняемой деятельности; во-вторых, на внутреннюю мотивацию влияют определённые условия или ситуации; в-третьих, внутренняя мотивация увеличивается с повышением чувства собственной и уверенности в себе [3, с. 54].

Существует эмпирически подтверждённая гипотеза, что работники проявляют творчество и используют собственные когнитивные способности при увольнении от исполнения других оперативных дел. При этом внутренняя мотивация выступает ключевым фактором в проявлении креативности на рабочем месте, ведь довольные работники более энергичными и мотивированными [2, с. 132].

Система мотивации в профессиональной подготовке содержит процесс усвоения знаний, умений и навыков, которыми нужно овладеть и уметь применять их в дальнейшей профессиональной деятельности. Растущие требования к подготовке государственных служащих нуждаются в постоянном обновлении образовательного процесса с целью формирования профессиональной компетентности личности, внедрении информационно-коммуникационных технологий, инновационных методик обучения. Сегодня перед учреждениями высшего образования ДНР стоит важная задача – подготовить высокообразованных специалистов, которые могли бы активно

включиться в новый этап развития современного общества. Основная цель обучения сводится к подготовке узкопрофильных специалистов для конкретной сферы деятельности, а также к развитию профессиональных качеств высококвалифицированных специалистов, повышению их профессиональной компетентности [3, с. 72].

Оценка и формирование профессиональной успеваемости относятся к числу приоритетных задач профессионального отбора, психологической, педагогической, экономико-правовой подготовки будущих государственных служащих. Мотивационная сфера профессиональной деятельности включает различные виды побуждений (профессиональные намерения и склонности, ценностные ориентации и мотивы профессиональной деятельности, профессиональные притязания и ожидания, профессиональные установки, интересы, готовность к профессиональной деятельности, удовлетворённость трудом), формируемые в процессе профессионального обучения и на разных этапах профессионализации студентов. От сформированной мотивационной сферы, развития профессионально важных личностных качеств и способностей, в конце концов, зависит эффективность и результат профессиональной деятельности организации в целом [1, с. 98].

Успех в профессиональной деятельности можно связывать с успешной карьерой. Карьера довольно долго воспринималась в общественном сознании как негативное явление, и только в последнее время пришло понимание её социального статуса и роли в профессиональной деятельности личности. В карьере на первый план выступает овладение уровнями и степенями профессионализма, достижение определённого социального статуса в профессиональной деятельности; назначение на определённую должность. Продвижение по службе (так называемая «вертикальная карьера») – это одна из разновидностей карьеры, её административный вариант. Другой вариант – профессиональное самосовершенствование личности в пределах одного уровня управления («горизонтальная карьера»). Выделяют также «доцентровую карьеру». В отличие от предыдущих вариантов, её суть заключается в приближении к «ядру» организации (человек, даже не занимая высоких должностей, может оказаться близкой к руководству, допущенной к узкому кругу общения) [4, с. 52].

Мотив достижения в учебной и профессиональной деятельности представляет собой сложное структурно-функциональное образование, в состав которого входят такие факторы, как стремление к первенству в учебной и профессиональной деятельности, достижение высокого статуса в профессии, завоевание авторитета в коллективе, стремление отвечать требованиям руководства, преподавателей, других должностных лиц, которые направляют и регулируют процесс продвижения служебной лестницей. Существенно влияют на стремление осуществлять карьеру и личностные и индивидуальные особенности, история жизни человека, поддержка со стороны руководства, осознание значимости и важности

выполняемой работы. Именно мотив достижения является основным условием успешного осуществления профессиональной карьеры [5, с. 66].

С возрастом, повышением квалификации, достижением определённого социального статуса и благосостояния цели и мотивы карьеры обычно изменяются, но при этом мотив достижения остаётся самым главным. В широком смысле карьера рассматривается как профессиональный рост и этапы восхождения человека к профессионализму. Это так называемая «профессиональная карьера», предполагающая постоянное самосовершенствование. В таком понимании карьера выступает как индивидуально осознанные изменения внутренней позиции и поведения, связанные с опытом и образованием на протяжении жизни, предполагающие кардинальные изменения личностных качеств, способностей и профессиональных возможностей, связанных с профессиональной деятельностью [3, с. 109].

Важным фактором, определяющим успеваемость государственного служащего, является профессиональная квалификация. При этом уровень профессиональной квалификации в определённой степени зависит от уровня подготовленности и способностей, но определяется наличием и уровнем профессиональной мотивации, зависящей от эффективного построения мотивационного менеджмента. Результаты отдельных исследований указывают, что значительное влияние на самосознание, контроль эмоций, мотивацию, социальные навыки, профессионализм персонала имеет эмоциональный интеллект и его компоненты. Поэтому важной задачей высшего руководства является поддержка инноваций и профессионального творчества персонала, что значительно влияет на мотивацию и поощрение [4, с. 11].

Профессиональная мотивация рассматривается как внутренний движущий фактор развития профессионализма государственного служащего. Она выступает безоговорочным средством эффективного функционирования организации. Мотивация служит внутренним условием дальнейшего совершенствования личности, обеспечивает постоянство её профессиональных взглядов, выступает стимулятором не только ценностных ориентиров, но и интеллектуальных, эмоционально-волевых процессов.

Список использованных источников

1. Асеев, В. Г. Проблема мотивации и личности. Теоретические проблемы психологии личности / В. Г. Асеев. – М. : Наука, 1974. –122 с.
2. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12 (51). – 458 с.
3. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова. – М. : Издательство Юрайт, 021. – 270 с.

4. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 394 с.

5. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 398 с.

КАЧЕСТВО И ДОСТУПНОСТЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОСНОВА СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЦЕЛИ ГОСУДАРСТВА: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

ДАНИК О.Л.,

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет

имени Владимира Даля»,

Луганск, Луганская Народная Республика, Российская Федерация;

САДЧИКОВА И.А.,

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет

имени Владимира Даля»,

Луганск, Луганская Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Высокое качество и доступность лежат в основе поставленной стратегической цели в области высшего образования, и именно эти составляющие затрагивают все его аспекты и этапы обучения. Их выполнение требует взаимодействия нескольких взаимосвязанных составляющих, которые в процессе реализации стратегической цели в области образования в целом призваны действовать как гармоничные.

Ключевые слова: образование, государство, стратегическая цель, качество образования, образовательная система, повышение эффективности

QUALITY AND ACCESSIBILITY AS THE BASIS OF THE STRATEGIC GOAL OF THE STATE IN THE FIELD OF EDUCATION

DANIK O.L.,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

Luhansk State University named after Vladimir Dal,

Lugansk, Luhansk People's Republic, Russian Federation;

SADCHIKOVA I.A.,

senior lecturer

Luhansk State University named after Vladimir Dal,

Lugansk, Luhansk People's Republic, Russian Federation

Abstract. High quality and accessibility are at the heart of the strategic goal in the field of education and it is these components that affect all its aspects and stages of learning. Their implementation requires the interaction of several interrelated components, which, in the process of implementing the strategic goal in the field of education as a whole, are designed to act as harmonious.

Keywords: education, state, strategic goal, quality of education, educational system, efficiency improvement

Качество образования и его доступность тесно взаимосвязаны. Без адекватной доступности нельзя сказать, что образование обеспечивает качество для всех, и наоборот, доступность без высокого качества – это только половина цели.

В настоящее время, в период перехода на российские стандарты в процессе поиска путей повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти, в этом направлении для образовательных учреждений Донбасса характерны безбарьерные подходы к инновационным технологиям и высокая степень гибкости образовательной среды, которая адаптируется к потребностям подрастающего поколения. При этом в этой области государство всячески оказывает необходимую финансовую и техническую поддержку, поскольку качество образования тесно связано с обеспечением необходимого пространственного и материально-технического оснащения, включая обеспечение необходимыми учебными пособиями и техническими условиями для использования современного цифрового контента и необходимых ресурсов.

Большое внимание уделили вопросам высшей школы, особенно её доступности, отечественные и зарубежные учёные.

Проблема доступности высших учебных заведений в современном мире и инструментарий оценок в их работах изучена такими учёными, как Е. М. Аврамова, Е. Д. Вознесенская, Н. В. Гончарова, Л. Д. Гудков, М. А. Другов, Б. В. Дубин, О. Я. Дымарский, Д. Л. Константиновский, М. Д. Красильников, Е. Л. Лукьянова, Я. М. Рощина и др.

Среди иностранных учёных, предметом исследования которых было также высшее образование, а также оценка его доступности, мы можем назвать таких учёных, как Л. Альтюсер, А. Ашер, Б. Бернстайн, R. Burdon, P. Burdye, D. Jonston, R. Jiro и др.

Высокое качество и доступность лежат в основе поставленной стратегической цели в области образования, и именно эти составляющие затрагивают все его аспекты и этапы обучения. Их выполнение требует взаимодействия нескольких взаимосвязанных составляющих, которые в процессе реализации стратегической цели в области образования в целом призваны действовать как гармоничные.

Профессионализм преподавателя – залог качества образования и подготовки всех других участников образовательного процесса разных возрастных групп. Наиболее важной опорой в этом процессе являются высококвалифицированные преподаватели, тесно связанные и сотрудничающие с другими профессионалами различных образовательных учреждений.

Следующая важная составляющая – это *содержание образования*, в котором важен оптимальный баланс целей обучения в рамках государственных требований к образовательным программам и наличию разнообразных и в то же время качественных дидактических материалов. Классические учебники – это лишь один из различных вариантов учебных материалов. В настоящее время с целью повышения качества образования становится не менее важным создание содержательного контента, чтобы продвигать и совершенствовать целенаправленные способы, формы и методы обучения. Важную роль в этом процессе играет непрерывная оценка процесса обучения и преподавания, обеспечивающая необходимую обратную связь, которая позволяет обучающимся лучше ориентироваться в том, чего они достигли, и планировать свой дальнейший прогресс, а оценивать выбранные педагогические стратегии и адаптировать их в соответствии с образовательными потребностями обучающихся и современными требованиями. Оценка качества и доступности образовательных и профессиональных компетенций является важной частью оценки успеха образовательного учреждения в выполнении его миссии.

В основе интересов любого педагогического коллектива лежит удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей каждого обучающегося, независимо от того, каково его семейное положение и социальное происхождение, одарён он или нет, имеет инвалидность, или имеет незаурядные физические способности и т.п.

В процессе обучения преподавателями (кураторами групп) отслеживается индивидуальный прогресс каждого обучающегося и его мотивация к обучению, а затем, в соответствии с его результатами обучения, адаптируют содержание, формы, методы и темп обучения для достижения наивысшего уровня знаний, умений и навыков.

Качество образования также связано с доступностью образовательного контента, что требует эффективного обеспечения широкого спектра учебных материалов, из которых преподаватели могут свободно выбирать те, которые могут наилучшим образом учитывать потребности студентов в индивидуальном процессе обучения.

По мнению современных представителей педагогической мысли, таких как Виталий Александрович Сластенин, достижение стратегической цели требует внедрения такого образования, в основе которого лежит индивидуальный потенциал обучающихся и их образовательные (профессиональные) потребности, воспринимаемые преподавателем как

естественное явление и удовлетворяются посредством индивидуального подхода к каждому, поскольку в процессе обучения каждый нуждается в индивидуальном внимании, помощи в обучении и поощрении.

Следует отметить, что современная психология развития и нейробиология подтверждают, что для того, чтобы иметь возможность оптимально развивать свои индивидуальные и уникальные характеристики, необходимо каждому человеку с раннего детства развивать так называемые исполнительные функции, которые включают в себя способность эффективно реагировать на изменяющиеся условия, самоконтроль и саморегуляцию, контроль сиюминутных импульсов, концентрацию и внимание, способность запоминать и использовать информацию, критическое мышление и способность решать различного рода проблемы. Эти функции становятся нейропсихологическими и являются основой для развития креативности, а также способности справляться с определённой степенью неопределённости и риска, а также связаны с предприимчивостью, социальной ответственностью и уважением к другим людям.

Для современного образовательного процесса характерна богатая и гибкая среда обучения, которая положительно влияет на развитие исполнительных функций обучающихся, адекватную автономию в обучении, взаимное уважение, целеустремленность (нацеленность на удовлетворение внутренней мотивации в обучении). При этом когнитивная деятельность обучающихся и их развитие поддерживается сотрудничеством, хорошими межличностными отношениями внутри и за пределами образовательного учреждения, а также принятием равновесия соотношения структуры образовательного процесса и свободы выбора обучающегося.

По мнению современных педагогов и психологов, развитие исполнительных функций более важно для эффективного обучения, чем IQ и в то же время является основой успеха человека в личной жизни и профессиональной карьере, а также для его как психического, так и физического здоровья. Следует отметить, что развивающая образовательная среда оснащена педагогически профессиональной поддержкой, суть которой состоит в создании такой атмосферы, в которой преподавательский состав тесно сотрудничает с ассистентами, специальными педагогами, психологами, социальными педагогами, правоведами и другими специалистами, общей целью которых является как можно лучше подготовить молодёжь к будущей самостоятельной и ответственной жизни в условиях рыночной экономики.

В настоящее время в содержании образования присутствует сбалансированное соотношение теоретических знаний и практических навыков, а при оценивании результатов обучения основной упор делается на освоение стандартов успеваемости вместо пассивного обучения, а переход образовательных учреждений (в данном случае вузов) на государственные стандарты Российской Федерации предоставляет достаточное количество

возможностей для адаптации, дополнения и обновления учебных программ. Данные программы дадут возможность преподавателям достаточно времени для необходимой индивидуализации преподавания, восприятия материала в более широком контексте и использования новых форм и методов, таких как блочное обучение, проектное обучение, дистанционное, обсуждения текущих дел и многое другое. При этом преподаватели Луганского государственного университета имени Владимира Даля уже сейчас получают адекватную методическую и профессиональную поддержку, о чём свидетельствуют курсы повышения квалификации в Донском государственном техническом университете, будучи продуктивно используемыми при подготовке, внедрении и оценке качества преподавания.

Поскольку акцент в образовании делается на развитие критического мышления, креативности и навыков решения проблем, у преподавателей достаточно способностей и желания, чтобы современные учебные материалы и дидактические пособия активно использовать во время интерактивных и творческих занятий. При этом следует учесть, что учебники являются лишь одним из многих вариантов богатого предложения дидактических материалов и теряют своё доминирующее положение с точки зрения готовой инструкции для преподавателя по составлению учебного плана и организации учебного процесса.

Сегодня (как никогда ранее) образовательная среда богата цифровым контентом и ресурсами, которые защищены лицензиями на бесплатное распространение. При этом многие образовательные учреждения (в том числе и вузы) используют открытые образовательные ресурсы и имеют бесплатный доступ к центральному хранилищу цифрового образовательного контента. Значение информационно-коммуникационных технологий в образовании растёт, поскольку развитие цифровых навыков как у учащихся, так и у преподавателей является одним из ключевых в области образования, и осмысленное использование современных технологий является частью современного образовательного процесса.

Таким образом, использование современных технологий в образовании совсем не означает автоматическое повышение качества образования. В данном случае акцент делается на целесообразности их использования в учебном процессе с учётом потребностей обучающихся в разные периоды развития и в соответствии с этими потребностями их чрезмерного использования, которое может оказать негативное влияние на оптимальное развитие обучающихся. Разумное использование современных технологий в значительной степени способствует индивидуализации обучения, усилению интерактивности обучения, разнообразию и улучшению возможностей презентации, повышению интереса современной молодёжи к образованию и укреплению их сотрудничества.

Список использованных источников

1. Аникина, Е. А. Доступность высшего образования как социально-экономическая категория / Е. А. Аникина, Е. В. Лазарчук, В. И. Чечина // *Фундаментальные исследования*. – 2014. – № 12-2. – С. 355-358 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=36232>
2. Немцев, А. В. Взаимодействие органов исполнительной власти и населения региона в коммуникационном пространстве: основные модели и проблемы эффективности: дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Немцев Александр Викторович; место защиты: ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет». – 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dslib.net/sociologia-upravlenia/vzaimodejstvie-organov-ispolnitelnoj-vlasti-i-naselenija-regiona-v.html>
3. Педагогика: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.

**АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ
ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА**

ИВАНИНА Е.А.,

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные аспекты взаимодействия органов публичного управления и гражданского общества на условиях формирования конструктивного диалога и достижения консенсуса по значимым вопросам государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: общественные связи, органы публичного управления, гражданское общество

**CURRENT ASPECTS OF INTERACTION BETWEEN PUBLIC
ADMINISTRATION BODIES AND CIVIL SOCIETY**

IVANINA E.A.,

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor
of the Department of Management Theory and Public Administration
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The article deals with topical aspects of interaction between public administration bodies and civil society on the conditions of forming a constructive dialogue and reaching consensus on significant issues of public and municipal

administration. Abstract: the article deals with topical aspects of interaction between public administration bodies and civil society on the conditions of forming a constructive dialogue and reaching consensus on significant issues of public and municipal administration.

Keywords: public relations, public administration bodies, civil society

Достоверная осведомлённость общественности о процессах, которые происходят в государстве, значима для функционирования и дальнейшего развития гражданского общества. Граждане России имеют право на получение информации о деятельности органов публичного управления, что также зафиксировано принципами государственной гражданской и муниципальной службы. Поддержка общественностью законодательных инициатив власти, принимаемых государственных решений в рамках выработки и реализации государственной политики оказывает существенное воздействие на развитие страны. Ведь общественная активность, уровень её образованности и осознания социально-экономических процессов, происходящих в государстве, является индикатором успешности развития нашей страны.

Таким образом, существует актуальная необходимость в выявлении возникающих проблем взаимодействия государства и гражданского общества, выработки путей их преодоления, установлении надлежащего качества их взаимодействия в форме конструктивного диалога между органами власти и общественностью, вовлечения социально активных индивидов в выработку и формирование государственной политики для реализации открытости и прозрачности функционирования органов публичного управления.

Во многом данная работа должна проводиться структурными подразделениями органов власти – отделами по управлению связями с общественностью. Их работа должна базироваться на принципах партнёрства и взаимозаинтересованности в достижении целей, связанных с процессом социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, всесторонним обеспечением защиты прав и свобод человека и гражданина.

Деятельность органов публичного управления, в части организации связей с общественностью, а, следовательно, привлечением граждан к управлению государственными процессами, содержит значительный потенциал по применению комплекса научно обоснованных направлений, форм, методов и инструментов государственно-управленческой деятельности. Этот комплекс можно рассматривать как действенный механизм налаживания, поддержки коммуникаций и сотрудничества между властными институтами и социальными группами территориальных общин с целью предоставления качественных административных услуг населению на соответствующей территории. Правильно организованная работа по организации связей с общественностью и сложившаяся система принципов

позволит местным органам власти обеспечить гласность, открытость и прозрачность в принятии управленческих решений.

Система отношений властных структур системы публичного управления и общественного мнения являются одним из важнейших показателей общественного развития и демократии. Известно, что чем активнее и полнее власть привлекает общественность к участию в общественно-политических процессах, тем выше степень её демократичности и эффективности. Для того чтобы оценить сложившуюся практику взаимодействия общественности и различных видов власти, исследователь данной проблематики А. Иванов предлагает представить крайние, или противоположные, типы такого взаимодействия, выделяя при этом два типа таких отношений: патерналистский и основанный на принципах социального партнёрства [1].

Первый тип взаимоотношений присущ тоталитарным и авторитарным режимам. При патернализме субъект власти отождествляется с отцом большой патриархальной семьи, который «по-отечески» заботится о своих подчинённых, а те, в свою очередь, обязаны отвечать ему «сыновней» преданностью и послушанием. Здесь органы власти подчиняют себе почти целиком общественное мнение. Поскольку важнейшей чертой доктрины патернализма есть декларирование общих краеугольных интересов правящих и подчинённых, есть лишь одно общенародное общественное мнение, которое вполне совпадает по содержанию с официальной государственной политикой и идеологией. Нет другого мнения, и не может быть. Если же появляется иная точка зрения среди определённых слоёв населения, то её либо угнетают, либо подчиняют официальному, общепринятому мнению. Нормой практического взаимодействия властных структур и общественной мысли является её игнорирование властью в процессе принятия управленческих решений или, в лучшем случае, имитация учёта и использования общественной мысли [1]. Типичным примером подобного «диалога» является система воздействия органов власти «вильной» Украины на своих граждан, когда иная точка зрения, либо хотя бы минимальная критика, весьма жёстко подавляется.

Второй тип взаимоотношения присущ демократичному стилю публичного управления в рамках действующей системы социального партнёрства, когда лидеры общественного мнения могут свободно проявлять себя в рамках действующего законодательства. То есть данный тип предполагает необходимость учёта общественного мнения при решении важных вопросов публичного управления и выработки дальнейших векторов развития страны.

Хотя надо помнить и о том, что общественное мнение не всегда подчиняется законам логики, она часто противоречива и мимолётна, амбивалентна и аморфна. Стремление государства влиять на общественное мнение, формировать его в нужном направлении нацелено на формирование

консенсуса в отношении определённой проблемы. Субъекты выработки таких мер всегда мечтают, чтобы их усилия не оказались напрасными и со временем дали положительный результат. Опыт доказывает, что общественное мнение может игнорировать неопровержимые факты, если они его не интересуют; предоставление общественности всё возрастающего объёма информации также не обязательно оборачивается повышением уровня образованности, формированием определённой культуры поведения и отношения к тем или иным аспектам и проблемам государственного управления, формирования и реализации государственной политики, жизнеустройства гражданского общества.

Являясь индикатором состояния общественного сознания, общественное мнение является неким посредником между сознанием и практической деятельностью людей. Не подменяя ни одну форму общественного сознания, не опираясь на силу действия закона, не определяя программных целей развития, общественное мнение с помощью специфических средств путём одобрения или осуждения, восхищения или пренебрежения, акцентирования интересов, рациональной и эмоциональной оценки людей и их поступков способствует трансформации тех или иных идей в конкретные поступки [2]. И в тоже время общественное мнение остаётся мощной силой современного общества. Таким образом, дефиниция «общественное мнение» предполагает отображение совокупности взглядов индивидов относительно определённой проблемы.

Итак, общественное мнение – совокупность точек зрения, взглядов, воззрений индивидов относительно общей проблематики, которая затрагивает интересы какой-то группы людей. То есть нахождение соприкосновения всевозможных взглядов, общественного консенсуса исходит из ориентации общественного мнения на единое восприятие той или иной актуальной проблемы путём проведения мероприятий в рамках организации внешнекорпоративных связей с общественностью.

Большое количество индивидов в нашем государстве объединяет достаточно существенная «проблема» – власть. Общественное мнение как политический институт участвует в осуществлении этой власти. Это важный механизм принятия политических решений на всех уровнях. Поскольку общественное мнение выступает орудием политики, его формирование является сферой борьбы за власть, и составной частью политического процесса можно считать борьбу за общественное мнение.

В современном российском обществе существуют механизмы общественного контроля над деятельностью власти. Эффективность таких механизмов определяется, прежде всего, уровнем открытости и прозрачности этой власти благодаря информированию общественности о её деятельности. Прозрачность власти является одним из основных аспектов функционирования правового государства, в котором обеспечивается участие общественности в формировании и осуществлении государственной

политики, её влияние на все этапы процесса принятия государственных решений, а также открытый доступ к полной объективной и достоверной информации, формируемой в процессе функционирования публичных органов государственного управления.

От качества информирования общественности о деятельности органов власти зависит не только её эффективность, но и формирование общественной поддержки принимаемых решений в системе публичного управления, а также позитивного имиджа государственных и муниципальных структур.

В современных условиях трансформационных преобразований российского общества, проведения СВО особенно актуальны вопросы мониторинга социальной среды, воздействие на общественное мнение посредством информирования через налаженные коммуникационные каналы связи.

В этих условиях также актуализируется проблема установления действенных связей с общественностью, что подразумевает честные, открытые, доброжелательные взаимоотношения между органами публичной власти и населением. Именно эта работа и предполагает выполнение значимой функции современного государственного и муниципального управления – связи с общественностью, ведь власть действует эффективно, если её поддерживает общественность. Органы государственной власти и местного самоуправления обязаны информировать население о направлениях общегосударственной и муниципальной политики, программах и предоставляемых услугах ими, о решении значимых насущных общественных проблем, в том числе и касательно обеспечения безопасности населения в новых регионах Российской Федерации, предоставления действенных гарантий контролируемости политической, экономической, финансовой ситуации и формирования уверенности населения в стабильном и планомерном развитии регионов, отчитываться о своей деятельности и нести перед ними ответственность.

Список использованных источников

1. Иванов, О. И. Общественное мнение и власть / О. И. Иванов // Социально-политический журнал. – 1993. – № 7. – С. 36-40.
2. Власть и общество в регионах России: практики взаимодействия: монография / отв. ред. И. А. Халий. – М. : Институт социологии РАН, 2015. – 183 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.isras.ru/files/File/publ/Vlast_i_obshestvo_2015_final.pdf
3. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федеральный закон от 9 февраля 2009 г. N 8-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Система ГАРАНТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/194874/#ixzz4wc8RvrNx>

4. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации от 7 февраля 2008 г. N Пр-212 // Российская газета. – Федеральный выпуск № 4591 (0). – 16 февраля 2008 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2008/02/16/informacia-strategia-dok.html>

К ВОПРОСУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ ПО ВОПРОСАМ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

КАЧАН С.М.,

ст. преподаватель

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Рассмотрены особенности взаимодействия высшей школы с заинтересованными сторонами, в том числе органами власти, по вопросам переподготовки государственных служащих. Определены направления совершенствования взаимодействия между заинтересованными сторонами по реализации программ переподготовки государственных служащих.

Ключевые слова: высшая школа, заинтересованные стороны, органы власти, переподготовка государственных гражданских служащих

TO THE QUESTION OF INTERACTION OF HIGHER SCHOOL WITH STAKEHOLDERS ON ISSUES OF RETRAINING OF STATE CIVIL SERVANTS

KACHAN S.M.,

Senior lecturer

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The features of the interaction of higher education with stakeholders, including authorities, on the issues of retraining civil servants are considered. The directions for improving the interaction between the interested parties in the implementation of retraining programs for civil servants have been determined.

Keywords: higher education, stakeholders, authorities, retraining of civil servants

Одной из важных подсистем системы государственного управления, позволяющей своевременно и качественно отвечать на изменения условий хозяйствования в стране, является переподготовка государственных гражданских служащих.

Основной целью системы переподготовки государственных служащих является обеспечение высокого уровня профессионализма государственных служащих, которые могут наиболее эффективно и результативно выполнять задачи и функции государства в своей практической работе. Ключевым в системе переподготовки государственных гражданских служащих является право государственных служащих на профессиональное развитие.

В Донецкой Народной Республике как в новом субъекте Российской Федерации важно перенять и практически реализовать передовой опыт организации и функционирования системы переподготовки государственных гражданских служащих. Особенно интересным видится рассмотрение процессов взаимодействия высшей школы с заинтересованными сторонами, в том числе и с органами власти, по вопросам переподготовки государственных гражданских служащих.

Вопросами организации и функционирования системы переподготовки государственных гражданских служащих занимались такие отечественные и зарубежные исследователи, как: В. С. Андреев, Г. Г. Вукович, А. Е. Собоичук, Г. Ж. Князова, Е. Н. Луковцева, А. В. Лыгина, Е. А. Бреусова, А. Д. Шемяков, М. Ю. Болотанова и др. [1-2].

Так, согласно статье 1 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», предметом его регулирования являются общественные отношения, возникающие в сфере образования в связи с реализацией права на образование, обеспечением государственных гарантий прав и свобод человека в сфере образования и созданием условий для реализации права на образование [3].

В статье 14 п. 1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» указано, что гражданский служащий имеет право на профессиональное развитие в порядке, установленном настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами [4].

В пунктах 10-12 Положения Указа Президента РФ «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» указано, что дополнительное профессиональное образование гражданских служащих осуществляется посредством реализации образовательными организациями дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) в порядке и в формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации об образовании [5].

Таким образом, в нормативных документах декларируется обязанность государственных гражданских служащих продолжать обучение, в частности участвовать в самообразовании, то есть сохранять знания и квалификацию в современных условиях.

Состояние и степень организации системы переподготовки гражданских государственных служащих – одна из важнейших предпосылок

успешного функционирования и совершенствования всей системы государственного управления.

Организационная структура системы переподготовки государственной службы Российской Федерации включает двух основных участников: государственные и негосударственные образовательные учреждения высшего и высшего профессионального образования, которые имеют право участвовать в образовательной деятельности; специализированные учебные заведения повышения квалификации, осуществляющие переподготовку и повышение квалификации государственных служащих на основании разрешения [6, с. 129].

Предметом нашего исследования является первая подсистема.

Интересным видится рассмотрение практической реализации программ государственного образовательного учреждения высшего образования.

Мониторинг реализации государственными образовательными учреждениями высшего (профессионального) образования Российской Федерации программ переподготовки государственных гражданских служащих показал успешность их осуществления в Высшей школе государственного управления в Институте государственной службы и управления при РАНХиГС (далее – ИГСУ).

Высшая школа государственного управления (ВШГУ) РАНХиГС разрабатывает для органов власти инновационные кадровые технологии, системы и методики диагностики, оценки и развития профессионального потенциала руководителей и служащих.

Специализированные образовательные программы для региональных управленцев высшего уровня включают личностно-профессиональную диагностику, оценку потенциала. Для каждого слушателя формируется индивидуальный план профессионального развития [7].

Так, по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» ВШГУ и ИГСУ разработано и реализуется восемь программ профессиональной переподготовки.

Наиболее интересными, по нашему мнению, являются программы переподготовки государственных гражданских служащих: «Государственное управление и национальная безопасность», «Инновационное управление развитием территории муниципальных образований», «Современная система управления кадрами в государственной сфере», «Современное государственное управление» [7].

Основными формами обучения по указанным программам переподготовки государственных гражданских служащих по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» являются очная и очная с дистанционными образовательными технологиями (ДОТ).

Указанные программы переподготовки нацелены на обучение госслужащих со средним и высшим образованием (обеспечивающих специалистов, руководителей).

Между представителями ВШГУ и ИГСУ РАНХиГС и представителями органов власти налажена как прямая, так и обратная связь, что помогает государственным служащим систематизировать опыт управленческой деятельности, аккумулировать знания российских и зарубежных коллег, повысить уровень профессионализма государственных служащих. В дальнейшем государственные гражданские служащие смогут эффективно и результативно выполнять задачи и функции государства в своей практической работе.

Ведущими образовательными учреждениями высшего образования на территории Донецкой Народной Республики, осуществляющими образовательный процесс по направлению «Государственное и муниципальное управление», являются ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет», ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет».

Успешный опыт реализации программ переподготовки государственных гражданских служащих в Высшей школе государственного управления в Институте государственной службы и управления при РАНХиГС мог быть применен в ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», так как при ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» уже создан и успешно функционирует Центр дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» (далее – ЦДПО «ДОАУИГС»).

Образовательный процесс в ЦДПО осуществляется как профессорско-преподавательским составом ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», так и привлечёнными специалистами, имеющими необходимые профессиональные компетенции, педагогические навыки [8].

После согласования нормативно-правовой базы, предметного и консультативного взаимодействия с представителями органов власти на базе ЦДПО «ДОНАУИГС» может быть организовано предоставление качественных программ переподготовки государственных гражданских служащих по направлению «Государственное и муниципальное управление». Что в свою очередь будет способствовать обеспечению высокого уровня профессионализма государственных служащих, которые могут наиболее эффективно и результативно выполнять задачи и функции в органах власти.

Таким образом, рассмотрение процессов взаимодействия высшей школы с органами власти по вопросам переподготовки государственных гражданских служащих актуально для Донецкой Народной Республики как новому субъекту Российской Федерации.

Успешная реализация программ переподготовки государственных гражданских служащих по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» представлена ВШГУ и ИГСУ РАНХиГС.

Между представителями ВШГУ и ИГСУ РАНХиГС и представителями органов власти налажена как прямая, так и обратная связь, что помогает

государственным служащим систематизировать опыт управленческой деятельности, аккумулировать знания российских и зарубежных коллег.

Успешный опыт реализации программ переподготовки государственных гражданских служащих в Высшей школе государственного управления в Институте государственной службы и управления при РАНХиГС мог быть применён в ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» на базе Центра дополнительного профессионального образования ГОУ ВПО «ДОНАУИГС».

После согласования нормативно-правовой базы, предметного и консультативного взаимодействия с представителями органов власти на базе ЦДПО «ДОНАУИГС» может быть организовано предоставление качественных программ переподготовки государственных гражданских служащих по направлению «Государственное и муниципальное управление».

Список использованных источников

1. Луковцева, Е. Н. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих: опыт и практика / Е. Н. Луковцева // *Лидерство и менеджмент*. – 2017. – Т. 4. – № 1. – С. 25-38.

2. Шемяков, А. Д. О некоторых аспектах подготовки и повышения квалификации государственных служащих / А. Д. Шемяков, М. Ю. Болотанова // *Сборник научных работ серии «Государственное управление»*. – 2019. – № 1 (13). – С. 50-56.

3. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102162745>

4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody&nd=102088054>

5. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21.02.2019 г. № 68 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72079524/>

6. 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.

7. Профпереподготовка и повышение квалификации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ranepa.ru/kadry-dlya-gosupravleniya/programmy-profpodgotovki-i-povysheniya-kvalifikatsii/?utm_source=yandex.ru&utm_medium=organic&utm_campaign=yandex.ru&utm_referrer=yandex.ru

8. Положение о Центре дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://donampa.ru/tsentr-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya>.

МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

КОЛЕСНИКОВА Т.А.,

ст. преподаватель

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация;*

ВИШНЕВСКАЯ Н.П.,

канд. гос. упр., доцент

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Рассматривается модель развития государственных служащих, ориентированная на подготовку к выполнению конкретных управленческих функций и базирующаяся на формировании мотивов к профессиональному и персональному развитию государственных служащих.

Ключевые слова: ориентация на выполняемую функцию, модель карьеры, программы развития, принципы, планирование, организация

MODEL OF DEVELOPMENT OF CIVIL SERVICE

KOLESNIKOVA T.A.,

Senior lecturer

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation;*

VISHNEVSKAYA N.P.,

*Candidate of Sciences of State Administration,
associate professor, associate Professor*

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The article considers a model of development of civil servants oriented on preparation for performance of specific managerial functions and based on formation of motives for professional and personal development of civil servants.

Keywords: orientation on performed function, model of the career, programs of development, principles, planning, orientation

Основопологающим фактором эффективности функционирования системы государственной службы является профессиональная компетентность и заинтересованность в работе самих государственных служащих. Все организации стремятся развивать свой персонал, разрабатывают программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, создают кадровый резерв, планируют карьеру.

Стоит отметить, что цель развития государственных служащих состоит не столько в занятии определённой должности, сколько в освоении определённых функций. Поэтому планирование карьеры должно быть ориентировано на выполняемую функцию.

Для определённых управленческих функций целесообразно разрабатывать модели карьеры, описывающие идеальный путь к достижению цели. Существуют обязательные, желательные и целесообразные виды деятельности, которые служащий обязан или может пройти на пути к конечной цели. На рис. 1 приведён пример модели карьеры государственного служащего.

При этом карьерное развитие сопровождают образовательные программы. В рамках обязательных программ формируется сходное для всех государственных служащих самосознание. Программы по выбору предназначены для индивидуального планирования карьеры и включают развитие как профессиональной, так и индивидуальной компетентностей. Специальные мероприятия способствуют овладению специфическими управленческими навыками. В эту группу целесообразно включать обучающие семинары, связанные со спецификой профильной отрасли.



Рис. 1. Пример модели карьеры государственного служащего

При формировании программ развития государственных служащих важно концентрировать внимание на конкретных факторах, необходимых для достижения целей органа государственного управления. Кроме того, программы должны быть гибкими и способными адаптироваться к быстро меняющимся условиям современной среды, стимулирующими к постоянному самообучению и саморазвитию.

Планирование карьерного развития государственных служащих необходимо ориентировать на различные условия: удовлетворение краткосрочной потребности в кадрах подразделений, долгосрочные тенденции изменения кадровой структуры, необходимость дифференциации потребностей в служащих по различным регионам и специализациям.

Такой подход к планированию и развитию карьеры государственных служащих базируется на следующих принципах:

- равноценность карьеры;
- создание всесторонних возможностей для развития;
- создание условий для реализации индивидуальных способностей и наклонностей;
- работники, руководители, кадровые службы тесно взаимодействуют в развитии кадров.

Организационная составляющая здесь представляет собой способность системы формировать и поддерживать мотивацию к развитию у государственных служащих.

Представленная модель развития государственных служащих позволит последовательно формировать высокопрофессиональный и компетентный кадровый состав государственной службы, и, как следствие, повысить эффективность государственного управления.

Список использованных источников

1. Хан, Д. Планирование и контроль: концепция контроллинга : пер. с нем. / под ред. и с предисл. А. А. Турчака, Л. Г. Головача, М. Л. Лукашевича. – М. : Финансы и статистика, 1997. – 800 с. – С. 740-744.

АКТУАЛЬНЫЕ КОНЦЕПЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ В ДНР

КОТОВ Е.В.,

канд.экон.наук, доцент

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В работе проанализированы наиболее актуальные концепции государственного управления. Выделены их преимущества и

недостатки. Обоснованы причины имплементации в ДНР модели государственного управления Good Governance.

Ключевые слова: государство, государственное управление, модель управления, концепция управления, доверие к власти

ACTUAL CONCEPT OF PUBLIC ADMINISTRATION OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT IN THE DPR

KOTOV E.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The article analyzes the most relevant concepts of public administration. Their advantages and disadvantages are highlighted. The reasons for the implementation of the Good Governance model of public administration in the DPR are substantiated.

Keywords: state, public administration, management model, management concept, trust in power

С развитием сельского хозяйства, торговли и ремёсел возникла необходимость в более сложной модели организации и управлении обществом. Появление более сложных социальных структур потребовало более формальных систем управления, которыми и стали государства. Государство стало политико-правовым институтом, который мог обеспечить регулирование отношений между людьми, защиту от внешних угроз и обеспечение внутреннего порядка. Основными функциями государства стали:

1. Функция обеспечения безопасности и защиты. Государство обеспечивает безопасность и защиту своих граждан от внешних или внутренних угроз.

2. Функция обеспечения экономического развития. Государство создаёт условия для экономического роста и развития, обеспечивая правовую и финансовую стабильность, регулируя экономические процессы, финансируя социально-экономические программы, производственную и социальную инфраструктуру.

3. Функция социальной защиты. На государство возлагаются функции заботы о своих гражданах, обеспечивая им доступ к медицинской помощи, образованию, жилью, социальным выплатам и пособиям, другим социальным благам и услугам.

4. Функция управления. Государство управляет своими территориями, распределяет государственные доходы и ресурсы, контролирует международные отношения через систему нормативных правовых актов,

регулирующих поведение людей и организаций, обеспечивает соблюдение прав и свобод граждан, защищает окружающую среду, контролирует качество продуктов и услуг.

В целях адаптации к меняющимся условиям и вызовам (быстрый темп технологических изменений, растущая конкуренция и повышенные ожидания со стороны общества) и обеспечения качества и эффективности выполнения государством своих функций внедряются различные концепции (модели) государственного управления. К основным причинам, которые привели к появлению концепций управления государственными организациями, следует отнести:

1. Рост размеров и структурной сложности государственных организаций. С появлением всё более крупных и сложных государственных организаций простые методы управления, которые использовались для организаций меньшего размера, потеряли свою эффективность.

2. Увеличение количества и сложности задач, стоящих перед государством. В современном мире государства сталкиваются всё с большим количеством задач, которые требуют более эффективного и системного подхода к их решению.

3. Необходимость повышения качества государственных услуг. Потребители государственных услуг становятся всё более требовательны к их качеству, в том числе к способности государства удовлетворять их (населения) потребности.

4. Необходимость эффективного использования ресурсов. В условиях ограниченности бюджетных средств и других ресурсов государство должно уметь эффективно управлять своими ресурсами и использовать их наилучшим образом, чтобы достигать максимальной отдачи от своих инвестиций и управленческих решений.

Проблемам разработки новых более эффективных и совершенствованию функционирующих моделей государственного управления, подготовки концептуальной базы административных реформ посвящено много научных работ [1-7]. Их анализ позволил выделить наиболее востребованные модели государственного управления: рациональная бюрократия, управление по результатам, New Public Management и совсем молодая, в сравнении с приведенными, модель госуправления – Good Governance.

Концепция управления по результатам («performance management») предполагает, что госуправление осуществляется на основе измерения и оценки результатов. Результаты прямо связаны с целями и на достижении этих целей направляются все ресурсы и усилия. Процедурно УПР состоит из двух составляющих:

а) установление на этапе планирования процедур, стандартов и целевых индикаторов;

б) предоставление исполнителям дополнительной управленческой свободы, используя которую они должны обеспечить достижение целевых индикаторов.

Концепция традиционной (рациональной) бюрократии (Public Administration) разработана Максом Вебером и Вудро Вилсоном [6-7]. Строится на обезличенном и регламентированном (процедурном) вертикально иерархизированном управлении. Также в основу положены разделение труда в соответствии со специализацией и компетенцией работников и профессиональный подбор работников, осуществляемый на основе их квалификации и профессиональных способностей.

Это наиболее распространённая модель госуправления. Однако в конце XX века в работе М. Бэрзлея были сформулированы новые требования, предъявляемые к госуправлению, которые требуют кардинального изменения принципов данной модели госуправления. Он назвал новую модель новаторской или постбюрократической, отметив, что главные изменения состоят в переориентации с собственных потребностей бюрократии на потребности населения и в новом подходе к оценке деятельности госорганов [8, с. 37].

Ключевые характеристики концепции New Public Management (NPM) – государство-корпорация со всеми сопутствующими трансформациями: коммерциализация общественного сектора, маркетизация госуправления, ориентация на прибыль (приоритет экономической эффективности над социальной целесообразностью) [9].

Концепция госуправления Good Governance (GG) во главу угла ставит не конкуренцию, а партнёрство, а также гражданское участие в создании общественных благ. GG считает, что общественный интерес не равен сумме частных, поэтому их может потребоваться согласовать по конкретным вопросам, чтобы максимально удовлетворить и то, и другое. В настоящее время данная концепция не является сформированной до конца моделью, не имеет надлежащего теоретического обоснования и достаточной практики. Поэтому существуют и другие мнения:

а) данная модель является этапом эволюции модели государственного управления New Public Management (пост-NPM);

б) «новая концепция» – это разновидность New Public Management, поскольку модель NPM слишком неоднородна и до конца не сформирована.

Учитывая условия, при которых создавалась ДНР, развивалась и продолжает функционировать, принципы, исповедуемые моделью госуправления Good Governance, наиболее актуальны для её социально-экономической системы. Основная форма реализации данной модели – это партнёрство, что будет способствовать укреплению связей между обществом и властью, а также росту доверия первой ко второй. Гражданское участие в создании общественных благ в рамках сетевого взаимодействия государства, общества, бизнес-структур и некоммерческих организаций обеспечит

качественное согласование интересов различных объединений граждан и организаций, так и между интересами данных объединений и государственными интересами.

Список использованных источников

1. Robert, A. Dahl. The Science of Public Administration: Three Problems // Public Administration Review. – 1947. – № 1. – P. 1-11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://doi.org/10.2307/972349>
2. Denhardt, R., Denhardt, J. The New Public Service: Serving Rather Than Steering // Public Administration Review. – 2000. – № 60 (6) – Pp. 549-559.
3. Dunleavy, P., Hood, C. From Old Public-Administration to New Public Management // Public Money & Management. – 1994. – № 14 (3). – Pp. 9-16.
4. Fazio, G. G., Talamo, G. C. How «Attractive» is Good Governance for FDI? // International Finance Review. – 2008. – № 9. – Pp. 33-56.
5. Haynes, P. Complexity theory and evaluation in public management – A qualitative systems approach // Public Management Review. – 2008. – № 10 (3). – Pp. 401-419.
6. Weber Max Theory of Social and Economic Organization. N.Y.: Oxford University Press, 1947. – 436 p.
7. Wilson Woodrow The study of Administration // Political Science Quarterly. – 1887. – Vol 2. – Pp. 197-222.
8. Barzelay, M. Breaking through Bureaucracy: A New Vision for Managing in Government. – Berkeley: University of California Press, 1992. – 237 p.
9. Питерс, Т. В поисках эффективного управления (Опыт лучших компаний) / Т. Питерс, Р. Уотерман. – М. : Прогресс, 1986. – 418 с.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

ЛЕОНТОВИЧ Е.С.,

ст. преподаватель

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и

государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Одной из наиболее важных задач государства является поддержка предпринимательства, так как именно оно способно стимулировать рост и восстановление экономики.

Ключевые слова: предпринимательство, развитие, экономический кризис, государственная политика, поддержка предпринимательства

STATE SUPPORT FOR ENTREPRENEURSHIP IN THE CONDITIONS OF THE CRISIS

LEONTOVICH E.S.,

Senior lecturer

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. One of the most important tasks of the state is to support entrepreneurship, since it is it that can stimulate growth and economic recovery.

Keywords: entrepreneurship, development, economic crisis, government policy, entrepreneurship support

Сегодня поддержка предпринимательства является одной из наиболее важных задач государства, так как именно предпринимательство, если оно используется эффективно, может стимулировать рост и долгосрочное обновление, у него есть потенциал для ускорения восстановления экономики при улучшении доступа к основным услугам. Развитие предприятий является основой успешного функционирования национальной экономики. Совершенствование современных предпринимательских структур позволяет получить не только прямой экономический эффект, но и социальный эффект в стимулировании занятости, развитии рыночной среды, снижении социальной напряжённости. В связи с этим нам необходимо развивать предпринимательство в общественном и глобальном масштабе, работая в сотрудничестве с государством.

Финансово-экономический кризис, пандемия COVID-19, безусловно, нанесли значительный ущерб экономике, что привело к увеличению инфляции, снижению доходов населения, увеличению числа безработных, к спаду производства и другим негативным последствиям.

Большинство определений описывают кризис как резкий перелом, неожиданное или непредсказуемое событие, требующее срочного реагирования со стороны организаций или правительств, создавая для них проблемы, вмешиваясь в их деятельность, нанося ущерб, угрожая его целям и ценностям.

Толковый словарь Ожегова определяет «кризис» как «резкий, крутой перелом в чём-либо; затруднительное, тяжёлое положение» [1].

Таким образом, кризис можно определить, как процесс качественных и количественных изменений, который выступает в виде переломной ситуации в функционировании какого-либо субъекта и угрожающий его жизнедеятельности, принуждающий к принятию кардинальных решений в условиях ограниченного времени и неопределённости.

В сложившихся условиях предпринимательство призвано сыграть уникальную роль: бизнес не восстанавливается, а движется вперёд к более

устойчивому обществу, которое сможет противостоять будущим катаклизмам. В условиях кризиса усложняются условия ведения предпринимательской деятельности, что повышает актуальность вопроса роли государственной политики в развитии предпринимательства. Проблемы предпринимательства – это прежде всего поиск баланса взаимодействия государства и бизнеса.

Ключевую роль в поддержке предпринимателей способны сыграть местные органы власти. Чрезвычайные меры, принимаемые региональными и местными властями, охватывают широкий спектр областей, от финансовой поддержки до схем косвенной поддержки, включая:

- финансовую поддержку: безвозвратные гранты, льготные займы под низкие или нулевые процентные ставки, поддержка ликвидности, облегчение доступа к внешнему финансированию через гарантии, отсрочка платежей по займам;
- специальные меры по поддержке стартапов (промежуточное финансирование, ссуды, налоговые послабления, поддержка ликвидности, прямые инвестиции в акционерный капитал, венчурные фонды и т.д.);
- фискальная поддержка: отсрочка налогов и сборов, предоставление привилегий и налоговых льгот;
- административная поддержка: повышение гибкости административных процедур, ослабление определённых ограничений, упрощение нормативных требований и разрешений, требуемых от предприятий;
- государственные закупки: упрощение и ускорение процедур;
- временное снижение арендной платы (отсрочка или сокращение арендных платежей для арендаторов, когда помещения принадлежат региональным или местным органам власти) и авансирование платежей поставщикам услуг;
- техническая помощь и вспомогательные услуги для местных экономических субъектов: бесплатные или сокращённые консультационные услуги для предприятий, продвижение вебинаров и учебных мероприятий для содействия развитию бизнеса, совместные онлайн-платформы, например, для продвижения региональных или местных рынков и др. [2].

Важным преимуществом предпринимательства, особенно малого, в кризисных условиях является возможность быстрого реагирования и возрождения, поскольку не требуется большого стартового капитала, поэтому немедленно начинает работать производство, удовлетворяя новые потребности рынка, обеспечивая дополнительными доходами значительную часть населения.

Однако, наряду с преимуществами, в кризисный период чётко прослеживаются недостатки предпринимательства среди других хозяйствующих субъектов: снижение платёжеспособного спроса, конкуренция, сложность роста и перехода в средний и крупный бизнес,

вероятность поглощения одних компаний другими, сокращение финансовой поддержки со стороны государства.

Таким образом, предпринимательство является источником конкуренции и будет играть ключевую роль в восстановлении экономики, но его структура сегодня не может удовлетворить требования страны. В связи с этим возникает необходимость разработки и осуществления новой государственной политики, которая будет стимулировать раскрытие предпринимательского потенциала.

Список использованных источников

1. Толковый словарь Ожегова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=12364>.
2. Воробьева, Л. А. Государственная поддержка предпринимательства в условиях кризиса: зарубежный опыт и возможность его адаптации / Л. А. Воробьева, Е. С. Леонтович // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – 2022. – № 25. – С. 143-151.

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТАМОЖЕННЫМИ РИСКАМИ

МАЙБОРОДА С.И.,

*ведущий инспектор налоговой и таможенной службы МДС ДНР,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Ведение успешной внешнеэкономической деятельности государства требует повышения эффективности таможенного регулирования. В статье предложен комплексный подход к развитию системы управления таможенными рисками, направленной на совершенствование функционирования таможенной службы Российской Федерации.

Ключевые слова: система, управление рисками, таможенный контроль, принципы таможенного контроля, участник внешнеторговой деятельности.

MODERN APPROACH TO SYSTEM DEVELOPMENT CUSTOMS RISK MANAGEMENT

MAYBORODA S.I.,

*Leading Inspector of the Tax and Customs Service
of the Ministry of Internal Affairs of the DPR
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. Conducting successful foreign economic activity of the state requires increasing the effectiveness of customs regulation. The article proposes a comprehensive approach to the development of a customs risk management system

aimed at improving the functioning of the customs service of the Russian Federation.

Keywords: system, risk management, customs control, principles of customs control, participant of foreign trade activity.

Развитие международного таможенного сотрудничества является стратегически важным, приоритетным направлением расширения внешнеэкономических связей Российской Федерации (РФ).

При этом одним из основных условий ведения успешной внешнеэкономической деятельности (ВЭД) государства является формирование и развитие системы управления рисками (СУР) в РФ, функционирование которой должно базироваться на соблюдении принципов:

- *принцип законности* [1] означает, что все товары и транспортные средства, находящиеся на таможенной территории, подлежат обязательному таможенному контролю, причем независимо от того, облагаются ли они таможенными пошлинами и налогами;

- *принцип минимизации таможенных процедур*, предусматривающий сведение процедур таможенного контроля к минимуму, определенному таможенным законодательством;

- *принцип применения СУР* – при проведении таможенного контроля таможенная служба использует СУР, назначение которой состоит в анализе рисков, в целях определения лиц и товаров и транспортных средств, которые должны быть проверены, а по результатам проверки таможенной службой принимается решение о степени соблюдения законодательства;

- *принцип достоверности информации* – СУР включает в себя контроль на основе методов аудита;

- *принцип сотрудничества*, согласно которому, в целях совершенствования таможенного контроля, таможенная служба РФ ориентирована на сотрудничество с таможенными администрациями сопредельных государств, путем заключения с ними, а также с другими участниками ВЭД, соглашений об оказании взаимной помощи [2].

Реализация указанных принципов таможенного контроля (ТК) означает не только выполнение в полном объеме таможенными службами функций контроля, но и обеспечение условий функционирования и эффективного развития ВЭД, а также регулирование отношений между ее участниками.

Для того, чтобы оказывать максимальное содействие участникам ВЭД в развитии и совершенствовании внешнеторговых отношений, таможенным и смежным с ними органам необходимо обеспечить выполнение комплекса мер, связанных с согласованием, упрощением и стандартизацией таможенных процедур в сфере внедрения и эффективного применения СУР (рис. 1).

Необходимо разработать единые подходы к реализации СУР, включая унификацию индикаторов и профилей рисков, используемых таможенной службой РФ.

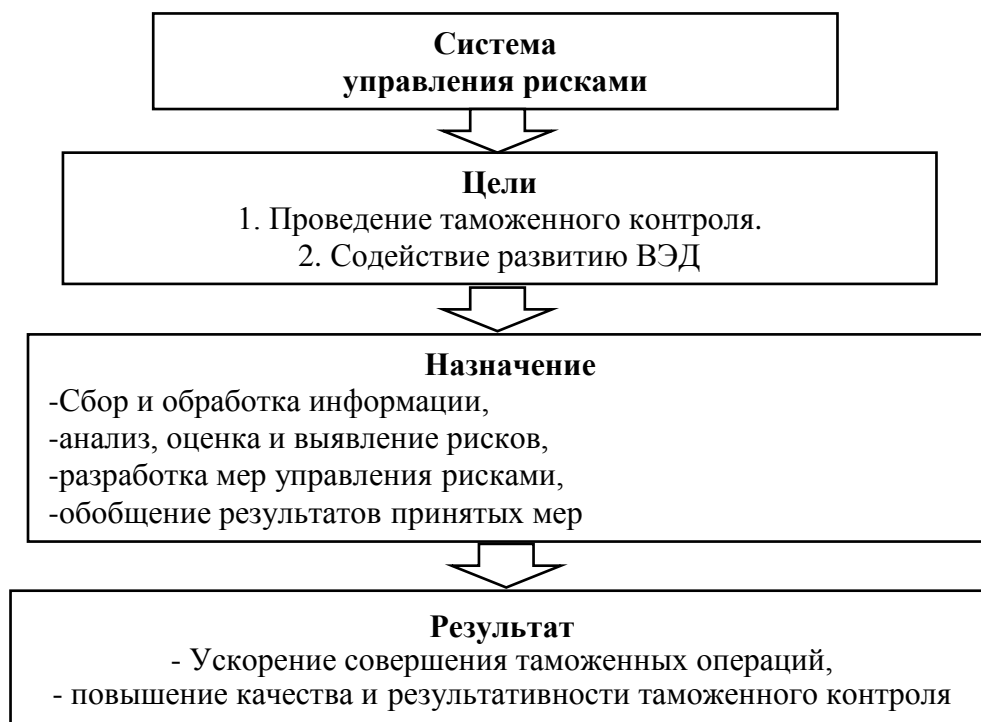


Рис. 1. Необходимость полноценного внедрения СУР

Порядок мероприятий, направленных на унификацию СУР:

- унификация ряд стоимостных индикаторов риска,
- унификация индикаторов риска заявления недостоверных сведений о стране происхождения по различным категориям товаров;
- унификация мер по минимизации рисков;
- унификация категорирования участников ВТД с позиции СУР, для применения в таможенном контроле;
- унификация применения СУР при электронном декларировании товаров [1].

В настоящий момент, по мнению экспертов, существующий механизм взаимодействия таможенных служб носит формальный характер по ряду причин [5]:

- основные индикаторы в профилях рисков и порядок их применения различаются;
- отсутствуют единые унифицированные меры минимизации рисков по согласованным индикаторам рисков и унифицированный порядок их применения;
- не сформирован реальный информационный обмен и взаимный контроль применения унифицированных индикаторов рисков.

В связи с вышесказанным, необходима разработка конструктивных мер по качественному усовершенствованию СУР в таможенном деле, что, в свою очередь, будет содействовать развитию таможенных органов РФ и способствовать созданию ее имиджа как надежного партнера в международной торговле.

К таким мерам, по нашему мнению, относятся:

а) упрощение – т.е. устранение излишних операций, процедур и процессов в таможенном контроле;

б) согласование – согласование действующих в РФ процедур и документов, касающихся таможенного контроля, с международными соглашениями, стандартами и международной практикой;

в) стандартизация – процесс разработки международных форматов для процедур, документации и информации.

Следует заметить, что указанные меры предполагают применение набора инструментов, позволяющих выявить и ликвидировать различные барьеры ведения ВЭД практически на любой стадии таможенного контроля.

Очевидно, что использование такой СУР не только сократит время на перемещение товаров и транспортных средств через границу, но и повысит качество и результативность таможенного контроля в целом.

Для реализации указанной задачи необходимо обеспечить законодательную основу, позволяющую участникам ВЭД предоставлять предварительную информацию о перемещении товаров и транспортных средств через границу, а таможенным органам ее эффективно использовать для таможенного контроля, в т.ч. с использованием СУР.

Практические вопросы по использованию СУР в таможенном регулировании должны решаться на государственном уровне, в зависимости от условий и уровня информационного межгосударственного взаимодействия.

Таким образом, реализация предлагаемого подхода будет практическим шагом по усовершенствованию деятельности таможенных органов при проведении государственного контроля.

Список использованных источников

1. Костин, А. А. Система принципов таможенного контроля / А.А. Костин, В.Г. Разинькова // Проблемы экономики, финансов и управления производством: сборник научных трудов вузов России. 34 вып. – Иваново, 2013. – С. 70-74.

2. Международная конвенция об упрощении и гармонизации таможенных процедур (в ред. Протокола от 26.06.1999). Совершено в Киото 18.05.1973.

3. Матвеева, О. П. Система управления рисками как фактор обеспечения результативности служебной деятельности таможенной системы / О.П. Матвеева // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. – 2009. – № 1. – С. 98-104.

4. Матвеева, О. П. Взаимосвязь эффективности таможенного контроля и системы управления рисками / О.П. Матвеева, Н.П. Сорокина // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. – 2007. – № 4. – С. 117-121.

5. СУР как «священная корова» ФТС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--b1ae2adf4f.xn--p1ai/>

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ

МАКЕЕВА О.А.,

аспирант

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Чрезвычайный и Полномочный Посол ДНР в России,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Рассмотрены ключевые задачи социального государства. Охарактеризованы особенности моделей социальной политики ЕС, США и Китая. Сделан вывод, что в новой реальности все модели социального государства требуют новых гибких подходов, особенно к запросам заинтересованных сторон.

Ключевые слова: гибкий подход, государственная политика, модель, социальная сфера

MODERN MODELS OF STATE POLICY IN THE SOCIAL SPHERE IN THE NEW REALITY

MAKEEVA O.A.,

PhD student,

*Donetsk Academy of Management and Public Service,
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary of the DPR to Russia
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The key tasks of the welfare state are considered. The features of the social policy models of the EU, the USA and China are characterized. It is concluded that in the new reality, all models of the welfare state require new flexible approaches, especially to the needs of stakeholders.

Keywords: flexible approach, public policy, model, social sphere

Рассматривая типологию моделей, можно сделать заключение, что развитие социального государства имеет следующие ключевые задачи: сглаживание имущественного неравенства, снижение риска долговременной потери дохода и страхование от общественных рисков.

В мире насчитывается 256 стран, зависимых территорий и непризнанных образований. Суверенных стран в мире насчитывается 206, причём признанных всеми странами мира из них – 190, а признанных большинством стран – 198. Между тем, подпадающих под научное понимание социального государства, не так уж много – 20-30, что являются витриной успешного развития.

Социальное государство не просто политическая декларация, а комплекс конкретных мер, призванных решить вопросы по улучшению

жизни широких слоёв государства. Это сложный феномен, мозаичный и противоречивый, многоуровневый как в вопросах реализации, так и оценки результативности, отчего существуют расхождения в рекомендациях. Попытка многих учёных разделить по видам с учётом различных специфик модели социальной политики различных государств не являются полными и до конца объективными.

У социальной политики эволюционно сложился ряд функций: гуманитарная, экономическая, политическая. Новая реальность требует корректировки ранее представленного перечня функций социальной политики, и включения в него информационной функции.

Обращают на себя внимание модели социальной политики ЕС, США и Китая, представленные в табл. 1.

Таблица 1

Особенности моделей социальной политики ЕС, США и Китая

Критерии	ЕС	США	Китай
1	2	3	4
Принципы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социальная защита 2. Равенство возможностей 3. Борьба с бедностью 4. Защита прав работников 5. Интеграция мигрантов 6. Устойчивое развитие 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Равенство возможностей 2. Защита прав и свобод 3. Социальная защита 4. Образование 5. здравоохранение 6. Экономическая поддержка 7. Развитие инфраструктуры 8. Защита окружающей среды 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Равенство и справедливость 2. Устойчивое развитие 3. Социальная защита 4. Развитие образования 5. Развитие здравоохранения 6. Развитие культуры
Механизмы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Европейский социальный фонд (ЕСФ) 2. Европейская социальная хартия 3. Европейский институт по равенству полов 4. Европейский комитет по социальной защите 5. Европейский фонд помощи нуждающимся 6. Европейское агентство по обеспечению качества в образовании и профессиональном обучении 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Федеральные программы и законы 2. Государственные и муниципальные программы 3. Некоммерческие организации и благотворительные фонды 4. Регулирование и контроль социальных услуг и программ 5. Общественное участие и активизм 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Государственные программы и проекты 2. Налоговые льготы и субсидии 3. Система социального страхования 4. Государственные закупки 5. Регулирование цен 6. Государственное планирование

Продолжение табл. 1

1	2	3	4
Проектный подход	+	+	+
Формы участия заинтересованных сторон	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультации 2. Диалог 3. Партнёрство 4. Консультативные комитеты 5. Финансирование 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общественные слушания и консультации 2. Работа с лоббистами 3. Работа с местными органами власти 4. Опросы общественного мнения 5. Работа с экспертами 6. Письма и звонки своим представителям в Конгрессе 7. Участие в мирных протестах и митингах 8. Петиции и обращения к правительству 9. Обращения через социальные сети и СМИ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общественные слушания 2. Общественные консультации 3. Общественные экспертизы 4. Общественные обсуждения и т.д. 5. Система петиций
Уровни общественного участия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультации 2. Диалог 3. Партнёрство 4. Совместное управление 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование 2. Консультации 3. Сотрудничество 4. Партнёрство 5. Эмпауэрмент 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень местного сообщества 2. Уровень города 3. Уровень региона 4. Уровень страны

Европейская социальная модель / European Social Model (ЕСМ) базируется на Европейской социальной Хартии, которая декларирует права и принципы социальной политики в части I. Многие учёные вовсе отрицают существование ЕСМ, утверждая, что либеральная социальная система Великобритании, корпоративная – ФРГ и Франции, социал-демократическая – Скандинавии совершенно разные и самодостаточные социальные модели. Дискуссионный вопрос, но тем не менее все европейские страны вписываются в рамки ЕСМ, поскольку основные принципы, на которые она опирается, в той или иной форме заложены в национальных моделях: социальная справедливость, социальная безопасность, социальное сплочение, конкурентоспособная экономика.

Сфера социальной политики ЕС постоянно отстаёт от экономического, финансового, политического и технологического измерения на фоне новой реальности. Этот кризис является самым глубоким со времён основания Европейского Сообщества, так как требует оптимального решения в дилемме

требований экономики и ожиданий общества, причём не одного, а многих и очень разных.

Обращают на себя внимание два направления, характеризующие социальную политику США:

1. Государственное социальное страхование (пенсионные начисления, выплаты по инвалидности и др.);

2. Государственное вспомоществование: 180 на сегодняшний день общественных планов страны, которые дозволено поделить на 3 системы:

- федерально-штатное содействие, осуществляемое в финансовом эквиваленте; соц. помощь нуждающимся в натуральном проявлении;

- оплата государством медицинских услуг, обеспечение среднего образования для нуждающихся граждан, высокопрофессиональная подготовка, обеспечение жильём, коммунальных услуг;

- частная система социального страхования и взаимопомощи.

Особенно интересна частная система.

Особенность госполитики в социальной сфере США от других государств заключается в том, что она основывается на принципах индивидуализма и свободы выбора. В США государство не является единственным поставщиком социальных услуг, а граждане имеют возможность выбирать между различными поставщиками услуг, включая частные компании и некоммерческие организации.

Китайская модель социального государства отлична от европейской и американской как по механизмам реализации, так и по формам и уровням участия заинтересованных сторон. Она учитывает не только социальные, а и культурные особенности государства.

Проектный подход в госуправлении широко используется в Китае. В рамках государственной системы пятилетних планов, каждый план включает в себя множество проектов, которые должны быть реализованы в течение пяти лет. Каждый проект имеет свою цель, задачи, сроки и бюджет, а также ответственных за его реализацию. Кроме того, Китай активно использует проектный подход в реализации своих национальных стратегий, таких как «Один пояс, один путь» и «Инновационная стратегия». В целом, проектный подход является важным инструментом для достижения стратегических целей и повышения эффективности государственного управления в Китае.

Необходимо отметить, что все представленные системы не отражают в полной мере палитру принципов, механизмов и форм участия заинтересованных сторон при реализации госполитики в социальной сфере.

Обращает на себя внимание тот факт, что участие заинтересованных сторон предусматривает совещательный подход. Критика не приветствуется.

Кроме того, модели не являются гибкими по отношению к запросам благополучателей, а именно это залог успешной реализации государственной политики любого государства.

В рамках гибкого подхода государственные организации могут использовать итеративный подход к разработке и внедрению политик, что позволяет быстро тестировать и внедрять новые идеи и концепции, а также быстро реагировать на изменения внешней среды. Гибкий подход также

подразумевает активное взаимодействие с заинтересованными сторонами и постоянную обратную связь, что позволяет учитывать мнение и потребности граждан и других заинтересованных сторон в процессе разработки и реализации госполитики.

Гибкий подход может дать несколько новых возможностей при реализации госполитики:

1. Быстрое реагирование на изменения. Agile подход позволяет быстро адаптироваться к изменениям внешней среды и быстро внедрять изменения в процесс реализации госполитики.

2. Улучшение качества реализации госполитики. Agile подход позволяет улучшить качество реализации госполитики, так как он основан на постоянной обратной связи и улучшении процессов.

3. Увеличение прозрачности и открытости. Agile подход позволяет увеличить прозрачность и открытость процесса реализации госполитики, так как он основан на постоянном обмене информацией и участии всех заинтересованных сторон.

4. Улучшение коммуникации. Agile подход позволяет улучшить коммуникацию между участниками процесса реализации госполитики, так как он основан на постоянном обмене информацией и участии всех заинтересованных сторон.

5. Увеличение эффективности. Agile подход позволяет увеличить эффективность процесса реализации госполитики, так как он основан на постоянном улучшении процессов и участии всех заинтересованных сторон.

В условиях новой реальности все модели социального государства требуют новых гибких подходов, особенно к запросам заинтересованных сторон.

АНТИКРИМИНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ В УСЛОВИЯХ НОВЫХ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (опыт криминологического исследования)

МОИСЕЕВ А.М.,

д-р юрид. наук, проф.

заведующий кафедрой криминалистики

ГБОУВО «Донбасская юридическая академия»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация;

КОНДРАТЮК С.В.,

канд. юрид. наук,

доцент кафедры «Уголовное право и процесс»

Тольяттинский государственный университет,

г. Тольятти, Российская Федерация

Аннотация. Обозначена проблема установления обстоятельств профилактического характера. Социологическими исследованиями установлены указанные обстоятельства, сложившиеся на территории новых

субъектов Российской Федерации. Показано негативное влияние социальных медиа на сознание лиц учащейся молодёжи и их незащищённость от тоталитарного воздействия по данному направлению. Обоснована необходимость совершенствования профилактической составляющей в антикриминальной стратегии.

Ключевые слова: преступления экстремистского содержания, обстоятельства профилактического характера, социальные медиа

ANTI-CRIME STRATEGY IN CONDITIONS OF NEW TERRITORIAL ENTITIES WITHIN THE RUSSIAN FEDERATION

MOISEEV A.M.,

*Doctor of Law, Professor, Head, Chair of Criminalistic,
Donbass Law Academy,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation;*

KONDRATYUK S.V.,

*Candidate of law science
Senior lecturer at the Department of Criminal Law and Process,
Togliatti State University,
Togliatti, Russian Federation*

Abstract. The central problem in discussion is how to define a set of reliable preventive measures. Sociological studies have established key circumstances which contribute to this kind of crimes committed on the territory of new entities within the Russian Federation. The negative impact of social media is considered to be a threat which has the most serious influence on the consciousness of pupils. As a result this group of people becomes vulnerable for totalitarian pressure. The genuine effectiveness of massive preventive measures is justified as a crucial factor in anti-crime strategy.

Keywords: extremist crimes, preventive circumstances and measures, social media

Актуальность. В условиях новых субъектов Российской Федерации антикриминальная стратегия приобретает специфику, что связано с факторами военного, политического, социально-психологического характера. Однако в настоящее время отсутствуют фундаментальные исследования криминогенной обстановки, применительно к указанным условиям. Трудности в построении антикриминальной стратегии связаны с отсутствием достоверного фактологического материала, относительно причин и условий преступности в указанных регионах. Поэтому эмпирические исследования причин, детерминирующих преступность на освобождённой территории, приобретают актуальность в плане построения действенной антикриминальной стратегии.

Цель работы: собрать и обобщить эмпирический материал, необходимый для построения антикриминальной стратегии, применительно к условиям новых субъектов Российской Федерации.

Современными исследователями в области криминологии, уголовного права и уголовного процесса прорабатываются вопросы, связанные с формированием антикриминальной стратегии применительно к условиям, складывающимся на освобождённой территории новых субъектов Российской Федерации. По мнению авторов, из всего спектра преступности в Донецкой Народной Республике наблюдается возрастание преступлений экстремистской направленности. Профилактика экстремизма приобретает актуальность в научном и практическом аспектах в условиях вооружённого конфликта на территории новых субъектов Российской Федерации. Поэтому сосредоточим своё внимание именно на причинах преступности экстремистского содержания, сложившихся в указанных условиях. Распространению идеологии экстремизма способствует укрепившаяся в социуме модель агрессивного преступного поведения. Признаками личности экстремистской направленности авторы называют: демонстрация властолюбия, поведенческий стереотип превосходства над другими людьми, одобрение идеологии терроризма, экстремизма и ксенофобии, безнравственный характер поступков. Но вместе с тем лица указанной категории проявляют показательные благотворительность, религиозность и патриотизм. В научной литературе установлены социально-политические детерминанты преступности экстремистской направленности. К таковым отнесены следующие: закрепление в общественном сознании идеи продажности общественных отношений, романтизация преступных иерархов, складывающееся асоциальное сознание у части молодёжи, распространённая демонстрация показной роскоши лидеров преступного сообщества, состояние депривации у трудящихся, вседозволенность для высших эшелонов преступной иерархии и вытекающий из этого правовой нигилизм, внедрение в общественное сознание идеологии терроризма, экстремизма и ксенофобии. К тому же, информация экстремистского содержания, размещаемая в сети Интернет, способствует радикализации населения и, как следствие, пополнению состава экстремистских сообществ [1-5].

Идеи тоталитаризма и экстремизма находят своё место в криминальной субкультуре, приобретающей распространение на освобождённой территории. Действительно, выраженное в преступной среде пренебрежение законом, а также нормами морали находит замену в криминальной субкультуре идеями экстремизма, прославлением квазиморальных ценностей, оправданием экстраординарных мер для достижения преступными сообществами собственных целей. Так, среди приверженцев криминальной субкультуры выделяются группы экстремистской направленности.

Нами произведены исследования проявлений идеологии экстремизма в социумах пользователей социальных сетей на территории Донецкой Народной Республики. При том учтены следующие факторы: 1) высокий накал гражданского противостояния, что вызывает в обществе реакцию подозрительности к различного рода опросам и интервью; 2) непрекращающиеся со стороны ВСУ обстрелы жилых кварталов прифронтовых городов, что укрепляет чувство страха за свою жизнь и ощущение неуверенности в завтрашнем дне. Психологические механизмы преодоления подобных чувств находят проявления в агрессивном поведении и в ограниченности круга общения. Наблюдается распределение студентов и школьников по закрытым группам общения; 3) на освобождённой территории обучение в вузах и в школах уже в течение продолжительного периода осуществляется в дистанционном режиме. В результате, утрачивается эмоциональная связь между учащейся молодёжью и преподавателями-наставниками.

Учитывая такие условия, нами выбран метод изучения заявленной проблемы способом включённого наблюдения. Изучены социальные медиа (блоги, форумы, социальные сети) под прикрытием пользователей молодёжного возраста.

По результатам проведенных исследований удалось сделать следующие обобщения. Во-первых, отмечаем наличие экстремистских настроений среди молодёжи, проживающей на данной территории. Такие настроения культивируются блогерами и менеджерами блогов путём размещения на сайтах и в форумах примеров насилия и ксенофобии и обсуждения их.

Во-вторых, среди пользователей социальных медиа наблюдается бравада приверженностью к идеологии экстремизма. Такое проявляется размещением и обсуждением видеозаписей драк, избиений, а также демонстрацией оружия и взрывных устройств, символики нацизма и фашизма.

В-третьих, отмечаем примеры проявления жестокости по отношению к животным. Причём подобные видеосюжеты приобретают массовое одобрение и распространение (становятся вирусными).

Выводы. В результате обобщения результатов проведенных исследований можно сделать следующие выводы. У представителей молодёжного социума разрушены морально-нравственные ограничения к проявлению насилия. В комментариях к видеосюжетам отсутствует даже упоминание таких традиционных ценностей, как сострадание, доброта, уважение. Проявления насилия и жестокости сопровождаются уверенностью в собственной безнаказанности за совершаемые проступки. Однако можно встретить боязнь подвергнуться наказанию за противоправное поведение экстремистского содержания.

Сделанные обобщения позволяют наметить пути криминологического предупреждения проявлений экстремизма в молодёжном социуме на освобождённой территории новых субъектов Российской Федерации. Очевидно, что необходимой мерой профилактики экстремизма будет пресекающее воздействие на блогеров и менеджеров блогов, распространяющих экстремистский контент. Назрела необходимость выявления приверженцев экстремизма в молодёжной среде, неотвратимое применение уголовной репрессии за распространение идеологии и за призывы экстремистского содержания. Очевидна необходимость работы по выявлению владельцев оружия и взрывных устройств среди пользователей социальных медиа. Одновременно, учитывая дистанционный режим вузовского и школьного обучения, следует создавать интернет-ресурсы позитивного содержания, привлекательные для учащейся молодёжи. Считаем, что по данному направлению успешно могут действовать парламентские партии, открывшие свои представительства и ячейки на освобождённой территории новых субъектов Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Седнев, В. В. Экстремизм: основные характеристики (научно-практическое пособие) / В. В. Седнев, А. . Войтов, Л. Г. Бордюгов. – Донецк : ООО Фолиант, 2022. – 232 с.
2. Бастрыкин, А. И. Актуальные вопросы обеспечения прав и безопасности граждан Российской Федерации / А. И. Бастрыкин // Расследование преступлений: проблемы и пути их решения. – 2022. – № 4 (38). – С. 9-13.
3. Костева, Т. Ю. Вовлечение лица в преступную деятельность террористического характера в информационно-телекоммуникационном пространстве: криминалистически значимые аспекты / Т. Ю. Костева // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2023. – № 1. – С. 69-75.
4. Меретуков, Г. М. Механизм экстремизма и терроризма / Г. М. Меретуков // Российский следователь. – 2022. – № 10. – С. 40-43.
5. Моисеев, А. М. Предпосылки преступной деятельности лиц, занимающих высшее положение в преступной иерархии / А. М. Моисеев, С. В. Кондратюк // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы V международной науч.-практ. конф. – Донецк : ДонАУиГС, 2021. – С. 130-133.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ПРИХОДЧЕНКО Т.А.,

канд. экон. наук, доцент,

*доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Рассматриваются теоретические основы обоснования эффективного механизма реализации государственной кадровой политики в системе публичного управления в современных условиях.

Ключевые слова: механизм, система публичного управления, государственная кадровая политика, государственное управление

MECHANISM OF IMPLEMENTATION OF THE STATE PERSONNEL POLICY IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM

PRIKHODCHENKO T.A.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the

Department of Management Theory and Public Administration

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The theoretical bases of substantiation of the effective mechanism of implementation of the state personnel policy in the system of public administration in modern conditions are considered.

Keywords: mechanism, public administration system, state personnel policy, public administration

В публичном управлении с помощью категории «механизм» анализируются факторы (политические, экономические, социальные, культурные – в соответствии с основными сферами общественной деятельности), которые влияют на процессы государственного управления. Поэтому, как подчёркивают специалисты по государственному управлению, чаще под термином «механизм» понимается система политических, административных, экономических, социальных, гуманитарных, организационных и правовых средств целенаправленного воздействия органов государственного управления.

Механизмом в государственном управлении описываются средства регулирования различных сфер социальной жизни, поэтому используются механизмы: политические, административные, правовые, экономические, финансовые и т.д. Как система, «механизм» государственного управления

имеет структуру, методы, рычаги, инструменты воздействия на объект управления с соответствующим правовым, нормативным и информационным обеспечением.

Следовательно, механизм государственной кадровой политики (далее – ГКП), можно определить, как совокупность итерационных процессов формирования, реализации, оценки и корректировки стратегических задач и мероприятий ГКП.

Обзор научных исследований по проблемам ГКП в публичном управлении показывает, что и в Донецкой Народной Республике, и в Российской Федерации недостаточно учтены новейшие мировые тенденции в работе с кадрами; отсутствует целостное изучение современного и интеграционного контекста кадровой политики, в частности на региональном и муниципальном уровнях. Чаще внимание современных отечественных учёных и практиков сосредотачивается, прежде всего, на решении таких вопросов, как сущность, структура (элементы, компоненты), содержательное наполнение ГКП. При этом нет единого подхода к определению механизма реализации ГКП, потому что существуют разные точки зрения на проблему механизма реализации ГКП.

Первая точка зрения определяет сущность механизма реализации ГКП как систему кадровой деятельности (систему планов, норм и нормативов), направленную на кадровое обеспечение реформ в условиях децентрализации, строящуюся на стратегии (концепции) ГКП (по формированию и рациональному использованию кадрового потенциала общества), законах, нормативно-правовой базе, принципах, методах, способах, методике, технологиях и формах кадровой работы, направленных на решение кадровых проблем и удовлетворение ОГВ и ОМС в персонале [1].

Вторая точка зрения определяет механизм реализации ГКП как средство достижения стратегической цели государственных управленческих преобразований в стране (как механизм кадрового обеспечения государственной службы; как систему практических мероприятий (правовых, организационных, управленческих, социально-экономических, воспитательных и т.п.) субъектов кадровой политики, обеспечивающих достижение её целей [2].

Третья точка зрения определяет механизм реализации ГКП как систему (политических, нормативно-правовых, административно-организационных, социально-экономических, культурных и т.п.); правил и норм, стремлений и ограничений, мер, по которым действуют работники, реализующие кадровую политику [3].

Четвёртая точка зрения определяет механизм реализации ГКП как структуру органов, субъектов ГКП, занимающихся реализацией ГКП в рамках основных отраслей публичного управления на национальном, региональном и муниципальном уровнях [4].

На наш взгляд, сочетание указанных подходов даёт возможность определить механизм реализации ГКП (рис. 1) как систему кадровой работы, строящуюся на стратегии/концепции ГКП, соответствующей законодательной базе, принципах, методах, способах, методике, технологиях и формам, и реализуемую через структуру институтов посредством политических, нормативно-правовых, административно-организационных, социально-экономических, культурных и воспитательных мероприятий.

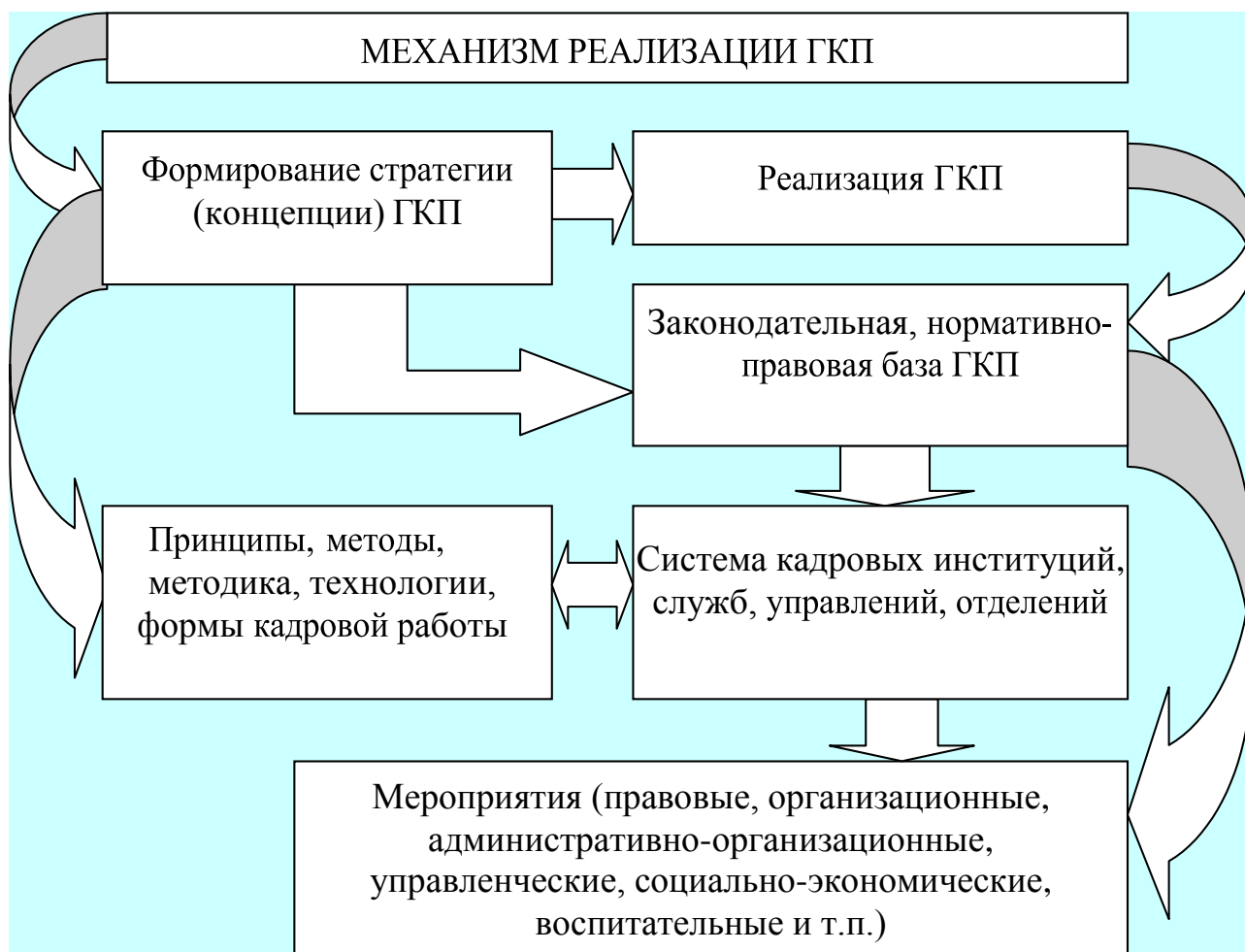


Рис. 1. Механизм государственной кадровой политики

ГКП предстаёт как составная часть государственной политики в области эффективного управления и как важный инструмент реализации программ, планов, концепций. Также надо подчеркнуть, что реализация ГКП происходит под влиянием сложных и объективно существующих факторов общественного развития (непрерывно возрастающая интенсивность изменений, которые охватывают все сферы и процессы жизнедеятельности людей; интенсивное развитие технологий, непрерывно изменяющих качество и условия профессиональной деятельности; информатизация общества, быстрое старение багажа знаний, сокращённые сроки их пригодности для

профессиональной деятельности; развитие новых предметных технологий; демократизация общества, рост социальной роли личности).

В этих условиях механизм реализации ГКП должен учитывать объективно существующие в Донецкой Народной Республике факторы общественного развития, чтобы обеспечить ОГВ и ОМС высоко квалифицированными специалистами, способными адаптироваться к меняющимся условиям в процессе труда, неоднократно усваивать новые способы и виды деятельности в профессии, повышать уровень квалификации и образования, оперативно обновлять знания, гибко ориентируясь в информационной среде, чтобы успешно реализовывать национальные интересы.

Также механизм реализации ГКП направлен на кадровое обеспечение реформ на региональном и муниципальном уровнях и должен опираться на концепцию КП, поэтому его содержательной стороной являются [5-8]:

- разработка кадровой концепции (стратегии), на базе которой формируется ГКП (стратегия должна содержать основные положения ГКП путём определения её главной цели, целей, приоритетных направлений и первоочерёдных задач, то есть цель – это желаемое состояние ГКП как системы в долгосрочной перспективе);

- формирование законодательной базы ГКП (законы и нормативно-правовые акты, регламентирующие функции и полномочия ОГВ, ОМС и должностных лиц в области кадровой работы; разработка законодательной и нормативной базы входит в компетенцию высших законодательных и исполнительных органов и главное в законодательно-нормативном обеспечении ГКП – это создание единого и развитого правового поля кадровой политики);

- создание специальных органов, занимающихся кадровой работой, используя соответствующие формы, средства и методы кадровой работы, финансово-экономические, учебно-методические ресурсы, связанные с подбором, подготовкой, переподготовкой кадров (региональные структурные подразделения государственной службы, службы управления персоналом, кадровые службы, отделы кадров; определение их статуса, задач и функций);

- привлечение к работе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров вузов, региональных ЦППК.

Таким образом, механизм реализации ГКП можно определить как структуру кадровой работы субъектов кадровой политики, которая опирается на концептуальную и нормативно-правовую базу ГКП, осуществляемую в кадрово-управленческом процессе (мероприятия, средства, методы, инструменты, технологии) и направлена на объект кадрового управления (кадры, государственные служащие, должностные лица, служащие местного самоуправления, персонал) через систему кадровых служб (отделений) с использованием соответствующих технологий работы с персоналом.

В узком понимании механизм реализации ГКП – это система кадровой работы, комплекс методов кадрового обеспечения органов публичного управления, направленный на кадровое обеспечение политического, социально-экономического, оборонного, культурного развития государства и общества.

Подчеркнём, что в современных условиях важное значение приобретает не только изучение механизма реализации ГКП, но и его теоретическое обоснование. По нашему мнению, разработка современной концепции ГКП в Донецкой Народной Республике на региональном и муниципальном уровнях должна предусматривать:

- определение целей ГКП;
- разработку принципов, форм, методов, критериев оценки отбора кадров, их расстановки, рационального использования, служебного роста, обучения и воспитания;
- единство, целостность, определённость, направленность;
- сбор информации (оценка кадровой ситуации) и использование кадровых технологий на практике.

Подытоживая вышеизложенное, отметим, что механизм реализации ГКП сможет успешно действовать только при наличии следующих условий:

- научно-обоснованной концепции (стратегии) современной ГКП, которая должна стать общественным договором общественного согласия, согласно которому ОГВ, ОМС, субъекты хозяйствования, общественные организации и отдельные граждане берут на себя определённые обязательства в части реализации кадровой политики;
- законодательной, нормативной, организационной, научно-информационной и учебно-методической базы ГКП;
- структуры органов, занимающихся кадровой работой на центральном, региональном и муниципальном уровнях, а также специалистов по управлению кадрами, реализующих ГКП.

Список использованных источников

1. Атаманчук, Г. В. Об особенностях профессионализма в управлении / Г. В. Атаманчук // Право и управление: XXI век. – 2012. – № 2 (23). – С. 56-61.
2. Биджиев, А. С. Методы формирования кадрового потенциала органов местного самоуправления в условиях развития муниципальных образований: автореф. дисс. ... канд. экон. наук / А. С. Биджиев. – М., 2014. – 29 с.
3. Богатырёва, И. В. Управление персоналом муниципальных служащих / И. В. Богатырёва, Р. И. Мельникова. – Воронеж : ЦНТИ, 2014. – 215 с.
4. Магомедов, К. О. Социологический взгляд на профессионализм муниципальных служащих / К. О. Магомедов // Государственная служба. – 2011. – № 5. – С. 20-23.
5. Мониторинг государственных и муниципальных услуг в регионе как стратегический инструмент повышения качества регионального

управления: опыт, проблемы, рекомендации / под общ. ред. В. В. Маркина, А. В. Осташкова. – М., 2008. – 321 с. – С. 121-124.

6. Оглоблина, И. Е. Учебное пособие по дисциплине «Кадровая политика органов регионального управления» / И. Е. Оглоблина. – Барнаул : АлтГТУ, 2011. – 43 с.

7. Турчинов, А. И. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ: монография / А. И. Турчинов, К. О. Магомедов, Т. А. Кононенко. – М. : МАКС Пресс, 2013. – 304 с.

8. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики / В. В. Черепанов. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 679 с.

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

РОЖНЯТОВСКАЯ А.А.,

преподаватель

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В работе раскрыто понятие трудовой адаптации молодых специалистов, приведены её разновидности. Также автором рассмотрено социально-экономическое значение трудовой адаптации, в результате чего были предложены дальнейшие направления исследования, заключающиеся в изучении её реализации на государственном, отраслевом, организационном и индивидуальном уровнях.

Ключевые слова: труд, трудовая адаптация, молодые специалисты, молодёжь, экономика

RELEVANCE OF THE STUDY OF LABOR ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS

ROZHNYATOVSKAYA A.A.,

Lecturer

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The article reveals the concept of labor adaptation of young professionals, its varieties are given. The author also revealed the socio-economic significance of labor adaptation, as a result of which further areas of research were proposed, consisting in studying its implementation at the state, sectoral, organizational and individual levels.

Keywords: labor, labor adaptation, young specialists, youth, economics

Актуальность исследования трудовой адаптации молодёжи обусловлена возрастающей потребностью общества в квалифицированных, энергичных и инициативных кадрах. Молодые специалисты, только что окончившие образовательные учреждения, вступают на рынок труда с большим энтузиазмом и ожиданиями, но часто сталкиваются с рядом сложностей и проблемой расхождения теоретических знаний с практическими.

Первый и самый важный аспект изучения трудовой адаптации молодых специалистов связан с необходимостью оказания помощи им успешно интегрироваться в рабочую среду. Рабочая среда имеет свои характеристики, отличимые от тех, с которыми сталкивались молодые специалисты в образовательной и домашней средах. Они должны быстро освоить корпоративную культуру, правила и процедуры, установленные в организации, а также научиться эффективно взаимодействовать с коллегами и быстро перенять практические навыки в своей профессиональной сфере.

Второй аспект состоит в том, что изучение трудовой адаптации молодых специалистов помогает выявить и разработать эффективные программы поддержки и развития на разных уровнях (государственном, отраслевом, организационном, индивидуальном). Через изучение процесса адаптации можно определить основные проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты, и разработать подходящие инструменты и программы, которые помогут им успешно справиться с этими вызовами и быстрее освоить профессию, поддержать их трудовую активность.

Третий аспект заключается в том, что молодые специалисты часто обладают новыми и инновационными идеями, которые могут привести свежий взгляд и новые решения в рабочую среду. Однако без должной трудовой адаптации эти идеи могут остаться незамеченными и нереализованными. Изучение трудовой адаптации молодых специалистов может помочь организациям создавать более благоприятные условия для развития талантливых и перспективных сотрудников.

Следует обозначить, что в данном дискурсе принимается под определениями «молодёжь» и «молодые специалисты». В Федеральном законе от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации» приводятся следующие понятия «молодёжи» и «молодого специалиста» [3]:

1. «Молодёжь, молодые граждане – социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), имеющих гражданство Российской Федерации»;

2. «Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по

программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией».

В свою очередь, важно понимать, что молодёжный рынок труда имеет свои особенности и, как правило, характеризуется [5]:

1. Низкой конкурентоспособностью молодёжной рабочей силы, что обуславливается малым уровнем профессионально-практического опыта, отсутствием стажа работы.

2. Неустойчивостью и дисбалансом спроса и предложения, что может быть объяснимо социально-психологической инфантильностью, изменчивой ориентацией в профессиональной среде.

3. Несоответствием профессионально-трудовых и квалификационных параметров молодых специалистов требованиям работодателей.

4. Отсутствием эффективных систем профориентации и трудоустройства выпускников учебных заведений.

И названные характеристики усугубляются в современных условиях социально-политических, экономических и социокультурных трансформаций, обостряя социальные проблемы молодёжи, порождая сложности её самоопределения.

Собственно, процесс профессиональной адаптации начинается в период получения определённых знаний и навыков по трудовой деятельности. В основном запускается он в учебном заведении при получении студентом квалификации, но часто первые попытки поиска работы молодёжь осуществляет ещё в подростковом возрасте. Однако полное становление личности как профессионала в своём деле окончательно происходит в более старшем возрасте и после получения образования.

Сам термин «адаптация» пришёл в другие науки из биологии (от лат. «*adapto*» – приспособляю). Этот термин был введён во второй половине XVIII века учёным Х. Аубертом и обозначал повышение или понижение световой чувствительности при изменении освещённости [6, с. 137]. В современности же применяется следующее толкование адаптации: «это совокупность морфофизиологических, поведенческих, популяционных и др. особенностей биологического вида, обеспечивающая возможность специфического образа жизни особей в определённых условиях внешней среды. Адаптацией называется и сам процесс выработки приспособлений. В физиологии и медицине обозначает также процесс привыкания» [1]. Наряду с традиционным пониманием адаптации широко популярно использование понятия социальной адаптации, которое обозначает «процесс взаимодействия личности или социальной группы со средой социальной; включает усвоение норм и ценностей среды в процессе социализации, а также изменение, преобразование среды в соответствии с новыми условиями и целями деятельности» [2]. Таким образом, можно заключить, что трудовая адаптация – это также процесс взаимодействия личности или социальной группы, но уже с профессиональной средой, которая включает усвоение норм и ценностей данной среды, обретение новой социальной роли в процессе

трудовой социализации. Ряд современных исследователей имеют схожую позицию и их трактовки рассматриваемого понятия близки по значению к предложенному. Например, Л. О. Ромашова указывает, что «...трудовая адаптация отражает сложный и многогранный процесс вхождения новичка в производственную жизнь и связана со становлением его как личности и труженика. В процессе труда идёт формирование профессиональных навыков, экономической активности ориентированностью на инновационное развитие. В трудовом процессе молодёжь приобретает новые социальные роли, формирует притязания, личные намерения, пересматривает жизненные ценности» [4, с. 35]. В работах учёной трудовая адаптация обычно рассматривается как индивидуальный или групповой процесс, отражающий цели и интенсивность реализации человеческого потенциала в трудовой организации.

Трудовая адаптация молодого специалиста может иметь несколько разновидностей (рис. 1).



Рис. 1. Виды трудовой адаптации
[составлено автором на основе источника [4, с. 36]]

Пренебрежение трудовой адаптацией молодых специалистов может привести к ряду негативных последствий для организаций и общества в целом. Одним из основных последствий является высокий уровень текучести кадров. Неспособность организации предоставить новым сотрудникам необходимую поддержку и ресурсы для успешной адаптации может привести к быстрому уходу молодых специалистов в другие организации или вообще из профессии. Также зачастую отсутствие трудовой адаптации или недостаточная профориентационная работа с молодыми специалистами трансформируется в теньевую занятость, влечёт асоциальное поведение, иждивенчество, безработицу. Низкая трудовая активность молодёжи может привести к уменьшению численности трудоспособного населения и, как следствие, ухудшению демографической ситуации в стране. В этой связи представляет интерес внедрения новых форм трудоустройства молодёжи на всех уровнях, разработка новых профориентационных методик и инструментов трудовой адаптации. При этом необходимо учитывать спрос и предложения на местных рынках труда, информированность о содержании профессий, наличие программ обучения специалистов, отвечающих требованиям времени и науки [4, с. 37].

Таким образом, следующими направлениями в исследовании трудовой адаптации молодых специалистов должны стать: рассмотрение особенностей каждого вида трудовой адаптации, специфика их реализации на государственном, отраслевом, организационном и индивидуальном уровнях, анализ имеющихся и разработка новых методов и инструментов трудовой адаптации и профориентационной работы с молодёжью.

Список использованных источников

1. Большой энциклопедический словарь. Значение понятия «адаптация» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gufo.me/dict/bes/АДАПТАЦИЯ>
2. Большой энциклопедический словарь. Значение понятия «социальная адаптация» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gufo.me/dict/bes/АДАПТАЦИЯ_социальная
3. О молодёжной политике в Российской Федерации: федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/c5051782233acca771e9adb35b47d3fb82c9ff1c/
4. Ромашова, Л. О. Специфика трудовой адаптации российской молодёжи / Л. О. Ромашова // Научные труды Московского гуманитарного университета. – 2016. – № 5. – С. 34-38.
5. Самыгин, С. И. Особенности трудовой адаптации российской молодёжи на рынке труда / С. И. Самыгин, М. А. Гнатюк, Д. В. Кротов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2017. – № 11. – С. 61-65.
6. Скрылева, О. В. Социологическая адаптация личности в профессиональном поле деятельности: методологический аспект / О. В. Скрылева // Омский научный вестник. – 2007. – № 4 (58). – С. 137-140.

АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РОЩИНА Ю.О.,

*декан факультета государственной службы и управления
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной
службы», Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Вопрос об интеграции системы образования Донецкой Народной Республики в образовательное пространство Российской Федерации является сложным и многогранным. Переход должен быть основан на учёте интересов и потребностей Донецкой Народной Республики как субъекта Российской Федерации, а также с учётом соблюдения

международных норм и принципов.

Ключевые слова: система, образование, образовательные организации, интеграция

ADAPTATION OF THE EDUCATION SYSTEM OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC TO THE EDUCATIONAL SPACE OF THE RUSSIAN FEDERATION

ROSCHINA Y.O.,

*Dean of the Faculty of Public Service and Management
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The issue of integrating the education system of the Donetsk People's Republic into the educational space of the Russian Federation is complex and multifaceted. The transition should be based on taking into account the interests and needs of the Donetsk People's Republic as a subject of the Russian Federation, as well as taking into account compliance with international norms and principles.

Keywords: system, education, educational organizations, integration

Процесс интеграции системы образования Донецкой Народной Республики (ДНР) в Российскую Федерацию (РФ) обсуждается на политическом уровне и вызывает разные мнения и оценки. Развитие высшей школы как общественного и социального института, формирующего культурно-образовательный потенциал общества, требует государственного регулирования, направленного на повышение уровня финансирования и обеспечения всевозможной поддержки деятельности образовательных организаций высшего образования.

Важным аспектом, который уже в ближайшем будущем повлияет на изменение системы образования ДНР, является то, что с 4 октября 2022 года ДНР стала субъектом РФ [1]. Таким образом, с момента принятия и опубликования ФЗ РФ от 04.10.2022 г. № 5-ФКЗ на территории ДНР начали действовать законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации. Это свидетельствует о том, что существовавшие на территории ДНР правовые документы правомочны до окончания переходного периода (до 2026 г.) или пока не будет принят замещающий нормативный документ РФ.

В связи с этим система образования, действовавшая в Донецкой Народной Республике до этого времени, будет адаптироваться под новые условия. Стоит отметить, что по своей структуре система образования РФ, представленная в делении по уровням общего и профессионального образования, практически идентична, действующей на территории ДНР до момента вступления в качестве нового субъекта, что облегчает возможность

перехода в новое нормативно-правовое, образовательное, экономическое и другие пространства РФ.

Ключевой особенностью развития системы образования в РФ является поддержка со стороны государства через действующие госпрограммы, гранты, фонды, научные проекты и другое. Например, Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 01.12.2022) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» содержит в себе информацию о направлениях развития сферы образования РФ на 2018-2025 годы, выраженных в форме государственной программы. В ней содержатся стратегические приоритеты, оценка текущего состояния системы образования, описание целей государственной политики в сфере реализации Программы, Правила предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на софинансирование расходов, возникающих при реализации государственных программ субъектов Российской Федерации.

Также следует отметить происходящую трансформацию системы высшего образования и научно-образовательного пространства, что отвечает запросам времени и уровню функционирования производительных сил регионов РФ. В государственной политике подчёркивается важность выстраивания связей между высшей школой, с одной стороны, и учреждениями, и организациями профессиональной деятельности, с другой. И образовательная, и производственная стороны призваны найти пути сближения образовательного процесса с заказами и разработками производственной системы. Кроме того, подготовка будущих специалистов осуществляется с учётом текущего состояния рынка труда.

Для того чтобы образовательные организации ДНР успешно адаптировали свою деятельность в новое информационное поле, привели локальные нормативные акты в соответствии с законодательством РФ, а также переняли существующие в ней тенденции научно-технического развития, необходимо планомерно перейти к внутриорганизационным изменениям. В связи с этим нами была разработана общая модель управления переходом образовательной организации высшего образования ДНР в образовательную систему РФ.

Таким образом, содержание образовательного процесса не в полной мере отражает современные достижения науки, техники и культуры, взаимосвязь науки и производства, достижения философского знания и научных методов, учитывать современный уровень образования, особенности и психологию коммуникативного воздействия, использовать действующее законодательство, учитывать изменяющиеся требования со стороны работодателей, укреплять и поддерживать высокоэффективную организационную культуру.



Рис. 1. Модель управления переходом образовательной организации высшего образования ДНР в образовательное пространство РФ

Список использованных источников

1. О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкой Народной Республики: федер. конституционный закон от 04 октября 2022 г. № 5-ФКЗ: [одобрен Гос. Думой 3 октября 2022 года; одобрен Советом Федерации 4 октября 2022 года] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428188/.

ПОСЛЕДСТВИЯ ВВЕДЕНИЯ ББД И ИХ УСТОЙЧИВОСТЬ

РЫБНИКОВА Г.И.,

канд. экон. наук, доцент,

*доцент кафедры экономической теории и государственного
управления*

*ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация;*

ЗАБАВИНА Е.Ю.,

канд. экон. наук, доцент,

*доцент кафедры международного бизнеса и делового администрирования
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В статье систематизированы последствия применения ББД с учётом фактора времени, раскрыты существенные риски внедрения безусловного дохода. Обосновывается необходимость реализации принципа прозрачности в организации и социальном регулировании ББД.

Ключевые слова: безусловный базовый доход, социальное государство, риски, дифференциация, безопасность

CONSEQUENCES OF THE INTRODUCTION OF UBI AND THEIR SUSTAINABILITY

RYBNIKOVA G.I.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

*Associate Professor of the Department of Economic Theory and Public
Administration*

*FSBEI HE «Donetsk National Technical University»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation;*

ZABAVINA E.Yu.,

Candidate of Economics, Associate Professor,

*Associate Professor of the Department of International Business and
Business Administration*

*FSBEI HE «Donetsk State University»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The article systematizes the consequences of the use of UBI taking into account the time factor, reveals the significant risks of the introduction of unconditional income. The necessity of implementing the principle of transparency in the organization and social regulation of UBI is substantiated.

Keywords: unconditional basic income, welfare state, risks, differentiation, security

Идея введения безусловного дохода рассматривается как ведущее направление современной социальной перераспределительной политики как отклик на вызовы, обусловленные изменением мирового технологического уклада, трансформацией рынка труда и исчерпанием преимуществ модели социального государства.

Мы живём на стыке двух разных эпох, когда обостряются вековые проблемы человечества – голод, нищета, апатия, нелюбовь и ненависть и в то же время даются человечеству инструменты их решения. Одним из таких инструментов является безусловный базовый доход (ББД), но, к сожалению, он не является волшебной палочкой, взмахнув которой мы решаем все наши задачи. Это просто один из инструментов регулирования нашей жизни, который может перестроить её различным образом.

Продолжая исследование ББД [1, 2], предлагаем оценку ожидаемых последствий введения ББД, что актуально не только в познавательном смысле, но и с точки зрения разработки модели внедрения этого инструмента в РФ. Следует понимать, что позитивные последствия могут мультиплицировать эффекты для развития общества. Негативные последствия же нужно нивелировать противодействиями и противовесами в структуре социальной и культурной политики.

Как факторы воздействия на общественную жизнь, так и последствия применения ББД имеют определённое временное измерение. Долгосрочный аспект ориентирован на изменение ценностей и институтов и его рационально рассматривать в горизонте 50 лет. Современный мир с его высокой степенью неопределённости делает такой анализ затруднительным, представляется, этот подход позволяет только определить вектор развития. Среднесрочный период рассматривается в периоде до 10 лет. Краткосрочные последствия специалисты рекомендуют выявлять в период 3-4 года.

Долгосрочным эффектом введения ББД является усиление связей внутри общества, что приведёт к снижению напряжения и противоречий. Такого рода изменения могут способствовать увеличению выгод общества, имеющих значение для всех. Этот эффект относят к формированию общественного капитала. Его рост обусловлен тем, что распределять можно только созданный пирог, и чем он больше, тем больше его полезность для каждого гражданина в долгосрочном периоде. Представляется, что ББД относится к общественному капиталу, который, являясь универсальной платой, позволяет гражданам увидеть не опосредованные цели государства, создаёт возможность не терять значительную часть общественных фондов в перераспределительной сети общественного сектора уже в краткосрочном периоде.

Прозрачность социального регулирования позволяет снизить риски, возникающие в связи с неравномерностью распределения информации между государственными институтами и гражданами. При этом отпадает необходимость письменно фиксировать договорённости, привлекать внешних свидетелей и арбитров, и так далее. Таким образом, снижаются транзакционные издержки социального регулирования в долгосрочном

периоде. Названные изменения трансформируют отношение людей к государству. Оно больше не будет рассматриваться как враждебное индивидууму образование, принуждением взимающее налоги, которые тратятся непонятно на что. Государство будет экономическим институтом, который работает на благо гражданина, а гражданин будет получателем дивидендов.

Исходя из принципов организации ББД, чиновники не смогут влиять на распределение средств фонда ББД, однако в краткосрочном периоде возникает искушение для политиков манипулировать выбором избирателей, изменениями величины и логистики этой выплаты. Исследования показывают угрозу роста иждивенческих настроений среди населения. При построении национальной модели ББД следует это учитывать и выстраивать противовесы этим рискам. Например, вывести из круга политических инструментов, доступных избираемым политикам, величину и механизм предоставления ББД [3, 4].

Постиндустриализм вносит в общество элемент обособленности, ослабления внутрисемейных связей. Базовый доход, если он правильно реализован, позволяет каждой семье иметь уровень дохода хотя и не на уровне среднего класса, но и не настолько низкий, чтобы приходилось беспокоиться о выживании в физиологическом смысле. Роль человека, его положение в обществе может измениться принципиально, потому что у него появится больше возможностей выбрать занятие, соответствующее его склонностям, которое обеспечивает самореализацию. Получатель ББД сможет осознанно делать выбор рабочего места.

Реализация в полной мере программы ББД позволит избавиться от «ловушки» благосостояния – выплаты не будут зависеть от каких-либо обстоятельств или условий предоставления. Сейчас нередко после получения рабочего места и отмены пособия по безработице человек лишается некоторых доходов в серой зоне (временная занятость, частные трансферты и др.) и его общие доходы могут сокращаться. Безусловный доход же не изменяется после трудоустройства и не является дестимулятором официальной занятости.

Краткосрочное последствие введения ББД связано с изменением структуры располагаемых доходов. ББД будет составлять ощутимую долю располагаемого дохода значительной части семей, изменяя взаимоотношения между людьми. Количество браков по расчёту, зависимость от доходов кормильца, насилие в семьях, распады семей и подобные негативные факторы значительно снизятся. В свою очередь новая структура доходов, наличие стабильной безусловной части дохода в долгосрочном периоде снизит уровень стигматизации в обществе, который весьма значим в нашей стране. Распространение пандемии только усиливает тенденцию предвзятого отношения к определённым людям или группам людей. Наличие базового безусловного дохода снижают угрозы стигматизации на общественном уровне. Специалисты ожидают на этой основе снижение уровня депрессий и других психических заболеваний.

В среднесрочном периоде можно ожидать роста общего уровня образованности населения, т.к. любой человек сможет по желанию учиться в институте или университете, имея на это время базисный доход, который не снижает материальных стимулов к повышению образования.

ББД содействует обеспечению баланса между работой и личной жизнью и способствует формированию здорового, как в моральном, так и физическом плане, общества. В среднесрочном периоде ББД следует ожидать гендерных изменений. Пожилые люди в своём большинстве смогут расширить возможности для полноценной жизни. Экономическая зависимость внутри семьи может снизиться, женщины не будут столь зависимы экономически, смогут больше времени на воспитание детей, заботу о семье. ББД даёт возможность обоим родителям проводить больше времени с детьми в семье и способствует решению проблем детско-родительских отношений, причиной которых часто является чрезвычайная занятость родителей на работе. Обеспечение поддержки для матерей-одиночек позволит не только увеличить семейные доходы, но и снизит давление государства на эту группу, снизит уровень дифференциации неполных семей.

Наличие базисного дохода позволяет ограничить привлечение значительного количества людей в теневую сферу. Обеспеченность стабильных доходов снизит остроту проблемы проституции, ограничит мотивы участия в военных операциях. Особое значение многие эксперты уделяют влиянию ББД на распространение преступности в обществе, считая, что эта мера обеспечит ликвидацию мотивов многих преступлений. Социологические опросы показывают, что снижение уровня преступности выступает аргументом в пользу распространения ББД (50 процентов опрошенных считают это главным достоинством концепции).

Изменение структуры доходов домохозяйств приводит к кардинальным позитивным изменениям в общественной жизни. Однако эксперты обнаруживают и существенные риски внедрения ББД. Исходным, на наш взгляд, является рост стоимости жизни, угроза возникновения спирали инфляции. Это весьма опасная сторона ББД. Некоторые даже полагают, что нужно осуществлять выдачу ББД в немонетарной сфере. По крайней мере – это важнейшее направление управления ББД, которое требует постоянного внимания. С другой стороны, возникает беспокойство, что при наличии у каждого человека гарантированного дохода будет невозможно найти кандидатов на общественно необходимые, но непопулярные виды работ. Деньги «за просто так» расхолаживают людей. Как следствие, может существенно снизиться стимул трудиться, будет поощряться иждивенчество. Оценивая этот риск, следует понимать, что это проблемы не ББД, а всей социальной защиты вообще: это конфликт между возможностью получать без усилий welfare (социальные пособия), и необходимостью трудиться. Вопрос только в том, что эта проблема может стать более глобальной. Думается, что снижение мотивов деятельности в определённых сферах производства – это прямой повод механизации и автоматизации этих работ. Научные исследования доказывают, что большинство населения, за

исключением маргиналов и люмпенов, бросит только нелюбимую работу и найдёт другую, где сможет раскрыть свой потенциал.

Мониторинг доходов домохозяйств показывает, что разрыв в доходах самых высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников в РФ колеблется от 30 до 15 раз в течение последних 20 лет. Столь резкая дифференциация доходов населения создаёт высокий уровень угроз безопасности России, а его преодоление становится ведущей задачей регуляторной деятельности общества. Одним из инструментов такой социальной политики может стать ББД.

Важнейшее последствие введения базового дохода заключается в полном преодолении материальной бедности. ББД – простой механический способ обеспечить доходы всех членов общества на уровне, превосходящем прожиточный минимум. ББД, таким образом, снизит проблему экономического неравенства, разрыв между бедным населением и 1% богатейших людей. Специфика заключается в том, что в целеполагании нашего общества более значима приоритетность равенства возможностей чем равенство доходов, то есть результатов. Базовый доход всё-таки в первую очередь относится к решению проблемы неравенства результатов.

При использовании этого инструмента включается цепочка изменений. Выплаты ББД, сопоставимые с существенной долей ВВП, обеспечивают возрастание совокупного спроса на основе роста реальных располагаемых доходов, повышение покупательной способности, позволяют предотвратить кризис перепроизводства, банкротства предприятий и тому подобные нежелательные последствия нового технологического способа производства, которые обостряют проблему распределения. Кроме того, как уже было сказано, ББД может подтолкнуть к автоматизации «не интересных», монотонных и т.п. работ, так как огромное количество людей просто перестанет работать на таких работах. В результате, возникает дилемма: либо платить приличную зарплату за такие работы, либо их автоматизировать. Т.о. ББД приближает к разрешению проблемы абсолютного неравенства.

Кроме того, ББД сокращая степень расслоения общества, снижает вероятность революции, так как снижает уровень недовольства граждан и общественное напряжение.

Однако программы ББД могут вызвать и обратные процессы. Большинство из них ориентированы на средства, которые предназначены сейчас для социального обеспечения и защиты, что может повлиять на увеличение уровня бедности и неравенства. Есть угроза, что вместо сокращения общей численности людей, живущих в условиях бедности, ББД изменит состав населения с низким доходом. Очевидно – это стимул применить принципы доказательной политики с включением программно-целевых подходов при построении модели ББД в РФ.

Введение безусловного основного дохода позволит повысить уровень жизни наименее обеспеченных социальных слоёв, создаст предпосылки для выхода современного общества на новый этап своего развития.

Список использованных источников

1. Слепнева, Л. Д. ББД как глобальный вектор современной социальной политики / Л. Д. Слепнева, Г. И. Рыбникова // В книге: Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий. – Донецк, 2021. – С. 78-80.
2. Забавина, М. С. ББД как ответ на вызовы в социальной сфере / М. С. Забавина, Г. И. Рыбникова // Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы. Сборник материалов VIII Международной научно-практической конференции. – Донецк, 2022. – С. 253-257.
3. Павлов, А. Бесплатные деньги в мышеловке надзорного капитализма: базовый доход и социальная теория / А. Павлов // Социологическое обозрение. – 2020. – Т. 19. – № 2 – С. 198-224.
4. Ван Парайс Ф. Базовый доход: радикальный проект для свободного общества и здоровой экономики / Ф. Ван Парайс, Я. Вандерборхт. – М. : ВШЭ, 2020. – 440 с.

К ВОПРОСУ О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РЫЖОВ А.И.,
аспирант

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Раскрыты основные направления научных исследований в сфере реализации государственной политики в области высшего образования. Охарактеризована возрастающая роль государственной поддержки высшего образования в современном обществе.

Ключевые слова: высшее образование, государственная политика, государственная поддержка, целевое обучение

ON THE ISSUE OF STATE SUPPORT FOR HIGHER EDUCATION

RYZHOV A.I.,
Postgraduate student

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The main directions of scientific research in the field of implementation of state policy in the field of higher education are disclosed. The

increasing role of state support of higher education in modern society is characterized.

Keywords: higher education, state policy, state support, targeted training

В современном мире в условиях глобализации и цифровизации возрастает роль высшего образования в жизнедеятельности общества. Экспертами-аналитиками и представителями научного сообщества изучаются вопросы, связанные с доступностью высшего образования, управлением высшим образованием, его финансированием, поддержкой и эффективностью.

Вопросы государственной поддержки высшего образования рассматриваются преимущественно в двух аспектах. Первый аспект предполагает изучение теоретического обоснования государственной поддержки, а второй – к практической реализации государственной политики в области высшего образования.

С позиций теоретического обоснования государственной поддержки учёные одновременно анализируют целый ряд теоретических моделей, признанных научным сообществом. В частности, это теория «провалов рынка», теория «болезни цен Боумоля», концепция мериторных благ, а также теория опекаемых благ. Значительный вклад в развитии теоретического обоснования необходимости направления государственных средств на потребление обществом услуг высшего образования принадлежит концепции экономической социодинамики, авторы которой обосновали необходимость сочетания индивидуальной и социальной полезности услуг высшего образования [1].

Последователи концепции экономической социодинамики утверждают, что такое сочетание полезности услуг зависит от экономического и социального благополучия конкретного государства, а также от роли государства в этом процессе. Задача государства заключается в своевременном и правильном определении в конкретном временном промежутке развития экономики социальных свойств благ для принятия решений об организации финансирования соответствующих благ или отказе от него. Посредством реализации этой задачи государством формируется надлежащая модель финансирования опекаемого блага.

Второе направление исследований основывается на результатах теоретических изысканий. При этом исследования нацелены на практическое применение теоретических положений в реализуемых и планируемых к реализации моделях государственной поддержки.

В современных условиях ужесточение государственных бюджетов вынуждает государственные университеты противостоять новой экономической реальности, поскольку традиционная модель государственного высшего образования с низким уровнем оплаты за обучение и высоким субсидированием становится всё более неустойчивой. В

практике современных государств переход к опоре на оплату обучения, по сравнению с поддержкой налогоплательщиков, отражает корректировку предпочтений потребителей, повышение мобильности, усиление конкуренции со стороны нетрадиционных поставщиков и перераспределение государственных бюджетов. Гибридная модель бизнеса и академической практики представляет для государственных университетов реальную возможность поддержания передового опыта в неблагоприятный период сокращения субсидий [2].

В условиях российских реалий сектор высшего образования составляет важную часть национальной экономики, от которого в будущем зависят как индивидуальные блага членов общества, так и коллективная выгода общества в целом. Особое внимание последнее время в Российской Федерации уделяется целевому обучению. Целевая подготовка как элемент государственной политики в системе высшего образования направлена на реализацию следующих ключевых задач:

1) формирование программ обучения в образовательных организациях в соответствии с требованиями работодателей, перспективами социально-экономического развития, содействие решению региональных кадровых проблем в отраслях экономики и социальной сферы страны;

2) поддержка «социальных лифтов» для молодёжи, содействие реализации государственной молодёжной политики на региональном и муниципальном уровнях, смягчение демографических проблем в регионах [3].

Таким образом, меры государственной поддержки в сфере образования на современном этапе развития общества должны быть направлены, прежде всего, на повышение эффективности и социальной полезности национальной системы высшего образования.

Список использованных источников

1. Ягья, Т. С. Интернационализация высшего образования / Т. С. Ягья, Я. П. Ашурова // Современное образование: содержание, технологии, качество. – 2021. – Т. 1. – С. 572-574.

2. Крохмаль, Л. А. Совершенствование модели государственной поддержки услуг высшего образования в России / Л. А. Крохмаль // Проблемы экономики и юридической практики. – 2018. – № 5. – С. 72-78.

3. Исабекова, О. А. Государственная политика в сфере высшего образования: проблемы и решения / О. А. Исабекова // Московский экономический журнал. – 2022. – № 3. – С. 694-701.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА МОНИТОРИНГА ЦЕН НА СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ АПК

САВЧЕНКО О.Ю.,

*аспирант кафедры теории управления и государственного
администрирования*

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Обеспечение физической и экономической доступности продуктов питания является одной из важнейших задач любого государства. Одним из основных инструментов, обеспечивающих оперативный и своевременный анализ физической и экономической доступности продуктов питания, является мониторинг цен на социально значимые продукты питания. Проведение мониторинга цен на социально значимые продукты питания (далее – мониторинг) необходимо для анализа наличия интересующих товаров, фиксирования уровня, условий, установления тенденций и причин изменения оптовых и розничных цен, реализуемых предприятиями всех форм собственности на территории Донецкой Народной Республики (далее – ДНР).

Ключевые слова: государственное управление, механизмы управления, мониторинг на социально значимые продукты питания, АПК

IMPROVING THE PROCESS OF MONITORING PRICES FOR SOCIALLY SIGNIFICANT FOOD PRODUCTS AS A WAY TO INCREASE THE EFFICIENCY OF AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX MANAGEMENT MECHANISMS

SAVCHENKO O.J.,

*Postgraduate student of the Department of Management Theory and Public
Administration*

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. Ensuring the physical and economic availability of food is one of the most important tasks of any state. One of the main tools that provides an operational and timely analysis of the physical and economic availability of food is the monitoring of prices for socially significant food products. Monitoring of prices for socially significant food products in order to analyze the availability of goods of interest, record the level, conditions, establish trends and reasons for changes in wholesale and retail prices sold by enterprises of all forms of ownership in the territory of the Donetsk People's Republic.

Keywords: public administration, management mechanisms, monitoring for socially significant food products, agro-industrial complex

С целью своевременного принятия эффективных управленческих решений со стороны органов власти, для анализа тенденций изменения цен на социально значимые продовольственные товары, а также для поддержания стабильной ситуации по гарантированному обеспечению населения продовольственными товарами и недопущению необоснованного роста цен необходимо повысить эффективность процесса мониторинга цен на социально значимые продукты питания [1, 2, 3, 4].

Вопросы в сфере мониторинга розничных цен на социально значимые продукты питания рассмотрены в работах: Алчакова Ф. А. [1], Иванова Г. Г., Ефимовской Л. А., Скоробогатых И. И., Сидорчук Р. Р., Мусатовой Ж. Б. [2], Лев М. К. [3], Дрындак А. А. [4]. Однако остаются не раскрытыми вопросы автоматизации процесса мониторинга, взаимосвязи с экономической и физической доступности для различных категорий населения.

Мониторинг цен на социально значимые продукты питания (далее – мониторинг) является неотъемлемой частью оценки эффективности механизмов управления АПК, по критериям экономической и физической доступности продовольствия для населения Республики [5]. Основным принципом мониторинга является его осуществление на постоянной основе в целях анализа тенденций изменения цен, сравнения с доходами населения, а также для поддержания стабильной ситуации по гарантированному обеспечению населения продовольственными товарами и недопущения необоснованного роста цен.

Проблема несоответствия уровня доходов различных категорий населения и стоимости продовольственной корзины является актуальной для населения ДНР.

Рассмотрим динамику стоимости продовольственной корзины по демографическим группам за 2015-2022 гг. и прогнозные данные за 2023 год (рис. 1).

Расчёт стоимости продуктовой корзины производился на основании Постановления Совета Министров ДНР № 10-40 от 03.06.2015 г. «Об утверждении потребительской корзины на территории ДНР» [6]. Мониторинг проводился в торговых точках ДНР, а также данные были взяты на сайте Министерства экономического развития ДНР [7].

Как видно из рис. 1, происходит постоянный прирост стоимости продовольственной корзины по всем демографическим группам за счёт повышения стоимости социально значимых товаров.

Цель мониторинга цен и ассортимента на социально значимые продовольственные товары заключается в повышении уровня жизни населения Донецкой Народной Республики с помощью:

– непрерывного наблюдения за изменением фактического размера прожиточного минимума, доведение информации до лиц, принимающих управленческое решение;

- определения динамики и причин изменения фактического наличия ассортимента на продукты питания необходимых для полноценного жизнеобеспечения основных социально-демографических групп населения;
- совершенствования методик расчёта прожиточного минимума, потребительской корзины, перечней продуктов питания, непродовольственных товаров, услуг;
- населения Республики, организаций, волонтёрских движений, предприятий, которые будут являться непосредственными участниками процесса по проверке ассортимента и цен в торговых предприятиях. Информация по ценам и мониторингу должна быть открытой.

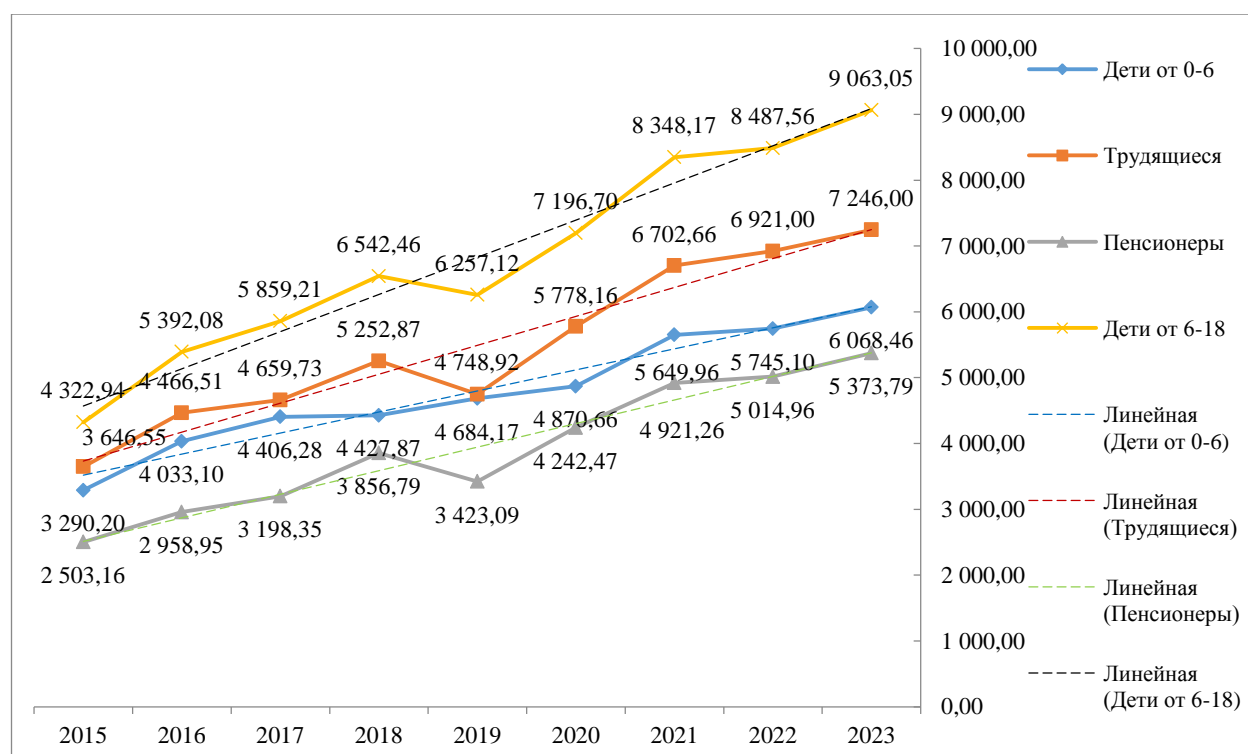


Рис. 1. Динамика стоимости продовольственной корзины по демографическим группам за 2015-2022 гг. и прогнозные данные за 2023 год

Совершенствование мониторинга с помощью информатизации процесса предполагается проводить на постоянной основе по всем основным торговым предприятиям, на основании полученных данных проводится автоматический расчёт продовольственной корзины, сравнительный анализ доходов населения и затрат на продовольственную корзину. Всё это позволит повысить эффективность принятия управленческих решений, для населения – способ повышения экономической и физической доступности социально значимых продуктов питания.

Список использованных источников

1. Алчакова, Ф. А. Мониторинг методов прогнозирования рынка продовольственных товаров / Ф. А. Алчакова // Экономика и социум. – 2015. – № 4 (17) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-metodov-prognozirovaniya-rynka-prodovolstvennyh-tovarov>
2. Иванов, Г. Г.. Методика ценового мониторинга на социально значимые продовольственные товары / Г. Г. Иванов, Л. А. Ефимовская, И. И. Скоробогатых и др. // Международная торговля и торговая политика – 2015. – № 4 (4) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-tsenovogo-monitoringa-na-sotsialno-znachimye-prodovolstvennyye-tovary>
3. Лев, М. К вопросу о совершенствовании мониторинга цен / М. Лев // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2013. – № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-sovershenstvovanii-monitoringa-tsen>
4. Дрындак, А. А. Анализ индекса потребительских цен Донецкой Народной Республики / А. А. Дрындак // Вестник ОрелГАУ. – 2021. – № 6 (93) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-indeksa-potrebitelskih-tsen-donetskoj-narodnoy-respubliki>
5. Об организации мониторинга цен на продовольственные товары: Приказ Минсельхоза России от 23.12.2020 № 781; Министерство сельского хозяйства Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/400218519/>
6. Об утверждении состава потребительской корзины на территории Донецкой Народной Республики: Постановление Донецкой Народной Республики от 03.06.2015 г. № №10-40 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnra-dnr.ru/nra/0003-10-40-2015-06-03/>
7. Мониторинг продовольственных товаров / Министерство экономического развития ДНР; официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=23&Itemid=655

**НЕОБХОДИМОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ**

САДЕКОВА А.М.,

канд. экон. наук, доцент

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Статья посвящена изучению условий и необходимости государственного регулирования такого важного, как «социально-трудовые отношения». В статье детально раскрыты инструменты государственного

регулирования социально-трудовых отношений. Также изучены особенности регулирования социальных и трудовых отношений со стороны государства.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, регулирование, социальная сфера, социальные проблемы

THE NEED FOR STATE REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN MODERN CONDITIONS

SADEKOVA A.M.,

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The article is devoted to the study of the conditions and the need for state regulation of such an important element as "social and labor relations". The article describes in detail the instruments of state regulation of social and labor relations. the peculiarities of regulation of social and labor relations by the state are also studied.

Keywords: social and labor relations, regulation, social sphere, social problems

Социально-трудовые отношения являются одним из важнейших элементов функционирования любого общества. Они определяют взаимодействие между работниками и работодателями, а также между государством и гражданами. Государственное регулирование социально-трудовых отношений является необходимым условием для обеспечения стабильности и развития экономики, социальной защиты работников, улучшения условий труда и повышения эффективности производства.

Одной из основных задач государства является создание условий для устойчивого развития экономики и социальной сферы, обеспечения благосостояния граждан. В этом контексте регулирование социально-трудовых отношений является одним из инструментов, которые позволяют достичь этой цели. Государство должно создавать законодательную базу, которая бы обеспечивала защиту прав работников и работодателей, а также регулировала взаимоотношения между ними.

Исследованиям в этой сфере посвящены работы учёных Беззубко Л. В., Кижеватовой В. А., Неходы Е. В., Соловьёва А. В., Фаузера В. В. и др. [1, 3, 4].

Основой для построения социально-трудовой сферы является социально ориентированная рыночная экономика. Отличительным признаком такой экономики является приоритет социальной защиты граждан в обществе.

Социальная политика является одним из главных показателей перспектив общества. В промышленно развитых странах это является частью государственного регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения прав и гарантий человека. Социальная защита в современном

понимании касается населения в целом и учитывает их возраст, пол, этничность и другие характеристики. Механизм исполнения соответствующих обязательств работодателей в сфере социального обеспечения объективно является частью общего правового механизма, регулирующего отношения между работодателем и работником организации.

Социальная составляющая влияет на экономику. Без эффективной занятости, организации системы стимулирования, развития сферы образования, здравоохранения, культуры и т.д. нельзя развивать производство, увеличивать объём товаров и услуг, других микро- и макроэкономических показателей. Это требует соответствующего отношения к социально-трудовой сфере со стороны государства, его законодательных и исполнительных органов, работодателей, предпринимателей и собственников.

Одним из основных инструментов государственного регулирования социально-трудовых отношений является законодательство. Законы и нормативные акты, принимаемые государством, определяют права и обязанности работников и работодателей, устанавливают порядок оплаты труда, регулируют условия труда и трудовые отношения.

Одним из важнейших аспектов государственного регулирования социально-трудовых отношений является социальная защита работников. Государство обеспечивает социальную защиту работников через систему социального страхования, которая включает в себя обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, обязательное медицинское страхование, пенсионное страхование и другие виды социального страхования.

Государственное регулирование социально-трудовых отношений также направлено на повышение эффективности производства. Государство устанавливает правила и требования к организации производства, которые должны быть соблюдены работодателями. Кроме того, государство осуществляет контроль над соблюдением этих правил и требований.

Одним из важнейших аспектов государственного регулирования социально-трудовых отношений является участие государства в коллективных переговорах. Коллективные переговоры являются важным инструментом регулирования социально-трудовых отношений. Государство участвует в коллективных переговорах в качестве посредника между работниками и работодателями, помогая им достичь соглашения по вопросам оплаты труда, условий труда и других аспектов трудовых отношений.

Регулирование социально-трудовых отношений также является необходимым для обеспечения стабильности и развития экономики. Нестабильность в социально-трудовых отношениях может привести к конфликтам между работниками и работодателями, что может негативно сказаться на экономике.

Очень показательным примером в мире на данный момент являются беспорядки во Франции, основанные именно на конфликте интересов между работниками и работодателем в лице государства.

В историческом ракурсе массовые беспорядки во Франции случались очень часто. От французской революции до «жёлтых жилетов» – народные волнения там часто становятся ответом на социальные и экономические проблемы. Значительный рост инфляции и очень дорогая энергетика в Европе в 2022 году значительно понизили уровень жизни простых людей, так что именно экономические проблемы подкосили социальную стабильность. И в этот момент президент Франции внедряет свою идею повысить пенсионный возраст. Это решение вызвало массовые протесты. Ключевыми темами остаются пенсионная реформа и трудовое законодательство Франции. Пенсионная реформа Власти Франции строится на повышении пенсионного возраста и в целом меняется пенсионная система [2].

Ведь во Франции меньше всего пенсионеров, которым угрожает бедность, в сравнении с другими странами Европы. Только вот это обходится дорого. Франция тратит 14,5% ВВП на пенсии – в 2 раза больше, чем, например, в США. Пока что пенсионная система французов в профиците, но уже в этом году государственный Консультативный совет прогнозирует дефицит 1,8 млрд евро, а уже к 2025 году он может вырасти в 5 раз, до 10 млрд евро. В целом, проблемы пенсионной системы во Франции – это проблемы почти всех развитых стран – в Европе низкая рождаемость на пару с высоким качеством жизни (а, следовательно, и ее продолжительностью) приводит к тому, что пожилых людей становится всё больше по сравнению с молодёжью. У лидирующих стран ЕС пенсионный возраст высокий – 65-67 лет, да и в целом развитые страны его повышают [2].

Протесты во Франции имеют массовый характер, и к ним присоединяются люди разных возрастов и социальных групп. Иногда это работает: власти действительно реагируют на недовольства и могут если не отменить, то хотя бы поменять свои решения.

Негативные сценарии в случае продолжительных массовых протестов во Франции:

- неопределённость на финансовых рынках, что снизит иностранные инвестиции в страну и в целом будет негативом для делового климата; на этом фоне происходит крах банков во всём мире;
- политическая нестабильность в одной из крупнейших экономик ЕС может вызвать отток капитала, что только усугубит проблемы банков;
- протесты нарушают цепочки поставок и торговлю, нарушена стабильная работа логистических хабов;
- повышение расходов на безопасность и ликвидацию вандализма ударят по бюджету Франции;
- наличие политических рисков.

Всё это может снизить способность Франции соблюдать фискальные правила ЕС – дефицит бюджета и увеличение государственного долга [2].

Государство должно создавать условия для урегулирования конфликтов и предотвращения их возникновения.

Одним из инструментов регулирования социально-трудовых отношений является законодательство. Законы должны обеспечивать защиту прав работников и работодателей, а также регулировать взаимоотношения между ними. Кроме того, государство должно создавать механизмы контроля над соблюдением законодательства и защиты прав работников.

Ещё одним инструментом регулирования социально-трудовых отношений является социальный диалог. Он представляет собой процесс взаимодействия между работниками, работодателями и государством, направленный на урегулирование социально-трудовых отношений. Социальный диалог позволяет достигать согласия между сторонами и предотвращать конфликты.

Таким образом, регулирование социально-трудовых отношений является необходимым для обеспечения стабильности и развития экономики, защиты прав работников и создания благоприятных условий для бизнеса. Государство должно создавать законодательную базу, которая бы обеспечивала защиту прав работников и работодателей, а также регулировала взаимоотношения между ними. Кроме того, государство должно создавать механизмы контроля над соблюдением законодательства и защиты прав работников. Социальный диалог также является важным инструментом регулирования социально-трудовых отношений, который позволяет достигать согласия между сторонами и предотвращать конфликты.

Государственное регулирование отношений в социально-трудовой сфере включает в себя направления по взаимодействию государства с работодателями и профсоюзами, решение проблем трудовой миграции, определение минимального размера оплаты труда, формирование стандартов и условий обеспечения трудового законодательства, обеспечения выплат по государственному страхованию. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации обеспечивается защита и поддержка занятости молодёжи, защита прав женщин, лиц пенсионного возраста, защита прав этнических меньшинств.

Государство использует различные инструменты для регулирования социально-трудовых отношений, включая законодательство, социальное страхование, установление норм и требований к условиям труда, регулирование трудовых отношений, участие в коллективных переговорах и другие меры. Все эти меры направлены на обеспечение социальной защиты работников, улучшение условий труда и повышение эффективности производства.

Список использованных источников

1. Нехода, Е. В. Национальные модели корпоративной социальной ответственности / Е. В. Нехода // Стратегии бизнеса. – 2018. – № 3 (47) – С. 18-21.

2. Протесты во Франции: причины, последствия и влияние на мировую политику [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://investfuture.ru/articles/id/protesty-vo-frantsii-prichiny-posledstviya-i-vlijanie-na-mirovuju-politiku>

3. Соловьёв, А. В. Типология социально-трудовых отношений: опыт научного исследования: учебное пособие / А. В. Соловьёв // Проспект. – 2022. – 320 с.

4. Фаузер, В. В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт: монография / В. В. Фаузера, И. Г. Назарова, В. В. Фаузер. – Сыктывкар-Ухта : УхТГТУ, 2010. – 102 с.

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

СИВЕРСКАЯ Е.В.,

*методист отдела общественных дисциплин ГБОУ ДПО
«Донецкий республиканский институт развития образования»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Обновление государственной политики в сфере образования и науки является важным условием успешной интеграции системы образования Донецкой Народной Республики в систему образования Российской Федерации. Разработка государственной стратегии и постановка целей и задач такого обновления – первый шаг успешной реализации государственного курса обновления системы образования Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: обновление, интеграция, воспитание, развитие, среднее образование, среднее профессиональное образование

FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF STATE POLICY IN THE FIELD OF EDUCATION IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC AT THE PRESENT STAGE

SIVERSKAYA E.V.,

*Leading Specialist of the State Final Certification Department of the
Department of Education of the Ministry
of Education and Science of the Donetsk People's Republic,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. Updating the state policy in the field of education and science is an important condition for the successful integration of the education system of the Donetsk People's Republic into the education system of the Russian Federation. The development of a state strategy and the setting of goals and objectives of such

an update is the first step in the successful implementation of the state course of updating the education system of the Donetsk People's Republic.

Keywords: renewal, integration, upbringing, development, secondary education, secondary vocational education

Одной из важных особенностей современного мира является высокий темп обновления технологий и технических систем, а значит и научных знаний, применяемых не только на производстве, но и в повседневной жизни каждого человека. Поэтому необходимо формировать личность в процессе обучения, начиная со ступени начального общего образования, умеющую постоянно самостоятельно обновлять те умения и знания, которые обеспечивают её качественную и успешную учебную деятельность, одновременно позволяют без труда приспосабливаться к меняющимся условиям жизни и совершить в будущем обоснованный выбор своего жизненного пути, своей профессии. Актуальным становится непрерывное образование на основе умения учиться, а значит приобретение универсальных учебных умений. Главной целью образования сегодня становится не передача знаний и социального опыта, а всестороннее развитие личности обучающегося.

Сегодня Донецкая Народная Республика проходит новый, важный этап своего развития. Такой этап проходит и система образования, так как именно оно несёт ответственность за воспитание подрастающего поколения республики.

Управление системой образования и обновление государственной политики в этой отрасли должно быть направлено на формирование устойчивых актуальных механизмов развития современной модели мониторинга педагогического процесса в образовательных учреждениях на всех уровнях. Такая система позволит добиться соответствия региональным и социальным потребностям, даёт возможность плавно проводить необходимые изменения процесса. В процессе работы должны быть определены ключевые психолого-педагогические условия, с помощью которых будет обеспечиваться эффективность и преемственность всех уровней системы образования.

На современном этапе школе необходимо чётко обозначить понятие «качество образования» для того, чтобы его сохранить, иметь возможность своевременной коррекции образовательных процессов с целью сохранения качественных показателей и появления положительных изменений в применении образовательных стандартов Российской Федерации.

Повышение качества и эффективности системы образования является основной задачей реализации государственной политики, основополагающей моделью системных качественных преобразований, обеспечивающих решение вопросов социально-экономического развития, в т.ч. по соответствию уровня образования Донецкой Народной Республики различным постоянно меняющимся запросам общества, разным задачам и перспективам, которые стоят сейчас для экономики и общества, повышению эффективности молодёжной политики в интересах нравственного, социально

ориентированного, а также инновационного развития всех отраслей жизни общества Российской Федерации.

В системе профессионального образования главной задачей сегодня становится подготовка высококвалифицированных специалистов, ориентированных на актуальные потребности рынка труда. Немаловажным остаётся вопрос эффективного взаимодействия работодателей с организациями высшего и среднего профессионального образования. Особое внимание в последние годы уделяется качеству подготовки специалистов инженерных профессий. Нельзя забывать и о таком направлении, как повышение престижа профессий гуманитарной и социальной направленности: социологов, филологов, искусствоведов, историков, педагогов, политологов, и других. В Российской Федерации постоянно проводится мониторинг эффективности образовательных организаций высшего профессионального образования с целью всестороннего изучения соответствия экономическим запросам общества.

Задачи, которые сегодня стоят в отношении среднего профессионального образования – это, в первую очередь, оптимизация всей системы учреждений среднего профессионального образования, создание многопрофильных образовательных учреждений среднего профессионального образования, которые позволят создать условия для развития системы непрерывного профессионального образования за счёт развития профессионального обучения.

Реализация приоритетных целей и задач Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики должна проходить в рамках всех уровней образования: дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального и высшего профессионального образования. Особого внимания сегодня требует дополнительное, непрерывное образование, подготовка кадров высшей квалификации, а также формирование и развитие научного потенциала Донецкой Народной Республики.

Необходимо понимать, что основные задачи обеспечения качества образования на всех уровнях сегодня связаны с созданием условий обучения:

- направленных на повышение качества образовательного процесса;
- ясно и чётко определёнными критериями, стандартами качества образовательных продуктов, закреплёнными в нормативных правовых актах;
- высоким профессионализмом педагогов, высоким уровнем материально-технической, социально-бытовой и информационной инфраструктуры образовательных учреждений, качеством учебных программ и дидактических материалов;
- конкретными технологиями организации учебного и воспитательного процессов, позволяющими повысить эффективность средств воздействия на обучающихся, в том числе методами оценки качества обучения;
- широким и разносторонним применением современных технологий объективного контроля качества образования;

- информатизацией системы образования (повседневное использование телекоммуникаций в аудиторной и самостоятельной учебной работе обучающихся и студентов, профессиональные базы данных, электронные учебники и библиотеки);

- инструментами и механизмами управления и самоуправления образовательной деятельностью на всех уровнях системы образования.

В современных условиях назрела необходимость оптимизации и реформирования системы среднего профессионального образования. В связи с однопрофильностью учреждений, дублированием или невостребованностью отдельных специальностей возникают трудности набором студентов. Как правило, это касается образовательных учреждений среднего профессионального образования, в которых обучение проходит только по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

Оптимизация, а возможно и реорганизация таких учреждений позволит более эффективно использовать их учебно-материальную базу, бюджетные средства, педагогический состав. Давно известно, что главным показателем эффективности деятельности образовательной организации является динамика его развития, и помощь в организации развития образовательного учреждения должна быть оказана государством через взаимодействие учреждения и органов исполнительной власти в лице Министерства образования и науки.

Развитие сферы среднего профессионального образования является одной из основных задач системы образования, ведь это даст возможность для дальнейшего экономического и социального развития Донецкой Народной Республики. Содержание и уровень обучения должны отвечать требованиям современного состояния экономики, основанной на высокотехнологичных процессах. В свою очередь, наличие развитой, совершенной экономики является обязательным условием успешной деятельности всех образовательных организаций и будет являться основой развития социальной структуры общества и гарантией высоких показателей жизни общества и государства.

СОВРЕМЕННОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИК ДОНБАССА

СОЛОГУБ В.А.,

*д-р социол. наук, профессор кафедры
государственного и муниципального управления ЮРИУ РАНХиГС,
Ростов-на-Дону, Ростовская область, Российская Федерация*

Аннотация. В статье анализируются основные подходы к современному государственному управлению в новых реалиях с учётом вошедших в состав Российской Федерации республик Донбасса, становление новой государственности, её шаги на пути формирования демократической

правовой системы госуправления, смыслы которых обоснованы отказом от монополии идеологии; конституционным закреплением политического плюрализма и экономического разнообразия; неприкосновенностью частной собственности; выборностью руководителей субъектов РФ; развитием административной реформы всех систем государства. В статье проводится анализ внесённых изменений в современную модель государственного управления, даётся оценка реализации Программ социально-экономического развития республик Донбасса на 2022-2024 гг. Сделан обоснованный вывод, что формирование новой модели публично-административного управления должно проходить с учётом социализации национальных целей развития России и подлинной национализации властной элиты, когда политик и чиновник переживает за национальные, а не за собственные интересы.

Ключевые слова: современное государственное управление, изменённая парадигма госуправления, стратегия развития регионов, Донбасс, национальные цели, приоритеты, социально-экономическое развитие

**MODERN PUBLIC ADMINISTRATION
IN THE CONTEXT OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT
THE REPUBLICS OF DONBASS**

SOLOGUB V.A.,

*Doctor of Sociology, Professor of the Department
of State and Municipal Administration of the Russian Academy of Sciences,
Rostov-on-Don, Rostov Region, Russian Federation*

Abstract. The article analyzes the main approaches to modern public administration in the new realities, taking into account the republics of Donbas that became part of the Russian Federation, the formation of a new state, its steps towards the formation of a democratic legal system of government, the meanings of which are justified by the rejection of the monopoly of ideology; constitutional consolidation of political pluralism and economic diversity; inviolability of private property; the electability of the governors of the subjects of the Russian Federation; the development of administrative reform of all systems of the state. The article analyzes the changes made to the modern model of public administration, assesses the implementation of Programs of socio-economic development of the republics of Donbass for 2022-2024. A reasonable conclusion is made that the formation of a new model of public administration should take place taking into account the socialization of the national goals of Russia's development and the genuine nationalization of the power elite, when a politician and an official worry about national, and not for their own interests.

Keywords: modern public administration, changed paradigm of public administration, regional development strategy, Donbass, national goals, priorities, socio-economic development

В последние годы прослеживается объективная необходимость пересмотра концептуальных подходов к социально-экономическому развитию территорий, что связано с многочисленными причинами, возникающими в процессе изменения вектора и целей развития самой системы, с учётом возникновения внутренних и внешних вызовов. Данный тезис применим и к государственному управлению, под которым понимается осознанное целенаправленное воздействие органов государственной власти и должностных лиц на объект управления с целью формирования условий по удовлетворению потребностей населения. В этой связи целесообразно обратить внимание на необходимость решения целого комплекса существующих проблем.

Общемировой экономический кризис актуализировал проблему места и роли государства в обеспечении устойчивого развития. Многие эксперты утверждают, что прежняя модель роста российской экономики полностью исчерпала свои возможности.¹ Рассуждая о государственном управлении в контексте национальных идей, Грибанова О. М. указывает на необходимость поиска новой парадигмы развития России, основанной на подъёме российской экономики и её переходе к новому технологическому укладу.² На наш взгляд, должна прослеживаться прямая корреляция между обновлением подходов к построению новых механизмов и технологий государственного управления и целей долгосрочного развития российского государства, закреплённых в доктринальных и стратегических концепциях. В качестве главной цели развития российской экономики на длительную перспективу определена её социальная направленность.

Как известно, 21 июля 2020 года был подписан Указ Президента РФ «О национальных целях Российской Федерации на период до 2030»³, где в качестве приоритетных целей развития отмечены сохранение и воспроизводство населения в условиях достоинств и достатка, формирование возможностей для развития талантов, эффективность труда и развитость предпринимательского сектора, возможность цифровой трансформации во всех сферах жизнедеятельности людей. Причём в данном документе зафиксированы конкретные целевые показатели, с помощью которых отслеживается возможность достижения приоритетных целей государства к 2030 году: улучшение жилищных условий, снижение смертности, улучшение качества городской среды, повышение продолжительности жизни до 78 лет и др.

Каждая национальная цель имеет свои собственные критерии и показатели достижения. Так, например, в рамках цели «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство» предусматривается

¹ Смородинская, Н. В. Глобализированная экономика: от иерархий к сетевому укладу / Н. В. Смородинская. – М. : ИЭ РАН, 2015. – 344 с.

² Грибанова, О. М. Государственное управление в контексте национальных целей развития страны / О. М. Грибанова // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2021. – № 4. – С. 109-119.

³ О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 // Официальный портал Правительства РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Документы - Правительство России (government.ru)

обеспечение макроэкономической стабильности на фоне устойчивого темпа роста валового внутреннего продукта выше среднемирового уровня. Всё это может привести к росту доходов населения и уровню пенсионного обеспечения не ниже инфляции. Если говорить о национальной цели, связанной с цифровой трансформацией, то под последней следует понимать «упрощение, ускорение выполнения определённых процедур и действий, связанных с выполнением отдельных операций, сбором информации, её обработки и передачи, посредством информационно-коммуникационных технологий в различных социальных отраслях»⁴. В соответствии с вышеназванным Указом Правительство РФ ежегодно формирует проект федерального бюджета на очередной год и плановый период, предусматривая в приоритетном порядке бюджетные ассигнования на реализацию национальных целей, которые во многом носят социально-экономический характер.

Ещё одним базовым документом для развития страны стала принятая в 2021 году Стратегия национальной безопасности в РФ⁵, где определяются приоритеты и национальные интересы в контексте стратегического планирования. Основной посыл данного документа сводится к пониманию, что процветание России возможно на основе формирования справедливого общества и гармоничного сочетания сильной державы и социально-экономического благополучия человека.

Анализ стратегических национальных интересов, обозначенных в Стратегии, позволяет заключить, что общество испытывает потребность в повышении эффективности системы государственного управления, всего государственно-властного аппарата, нуждается в обеспечении социальной справедливости, усилении ответственности за нецелевое использование бюджетных средств, ужесточении антикоррупционных мер, проведении кадровой политики в органах публичной власти не подверженной влиянию родственных и иных интересов. Необходима подлинная национализация властной элиты, когда политик и чиновник переживает не за собственные, а за национальные интересы. Именно преданная своей Родине политическая и властная элита, призванная к управлению и администрированию, должна иметь крепкие моральные устои по отношению к материальному соблазну.

Как видно из официальных документов, перед Россией в настоящее время поставлены грандиозные задачи. Достижение поставленных стратегических национальных целей обуславливает модернизацию существующей модели управления государством, финансовыми и

⁴ Нужнова, С. Л. Цифровая трансформация государственного управления на современном этапе / С. Л. Нужнова, И. А. Хашева, М. Б. Дарсигов // В сборнике: Власть и элита в эпоху цифровой трансформации: новые вызовы и угрозы, траектории социально-политического развития современного общества. Материалы Четвёртого Всероссийского элитологического конгресса с международным участием. – Рн/Д., 2022. – С. 326-332.

⁵ О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 // Собрание законодательства РФ, 05.07.2021, № 27 (часть II), ст. 5351.

материальными активами, требует разработки совершенно новой системы методов и технологий управления государственными ресурсами и имуществом, нуждается в разработке новых подходов функционирования всей системы публично-административного управления.

Таким образом, современная реальность сводится к тому, что на фоне кризиса современных моделей управления, повышения социального неравенства, стремления транснациональных корпораций снизить роль и значение государственного регулирования, Правительству РФ следует принимать системные государственные решения, направленные на преодоление негативных тенденций в демографической политике, в области здравоохранения и образования, социального расслоения общества и снижения уровня бедности.

При формировании новой модели публично-административного управления необходимо учитывать такой аспект, как *социализация национальных целей*, который, в свою очередь, требует социализации институтов государственного управления. Как известно, эффективность управления экономическим развитием и социально-экономической сферы в целом определяется соотношением используемых ресурсов и полученных результатов экономической деятельности. При этом реальное решение поставленных задач не следует сводить только к определённым индикаторам, поскольку зачастую стремление к достижению плановых показателей подменяет решение реальных проблем. Согласимся с точкой зрения экспертов Института прикладных экономических исследований РАНХиГС Земцовым С. П., Чепуренко А. Ю., которые отмечают, что без культуры независимой экспертизы достижение статистических индикаторов на практике может сводиться к имитации результативной деятельности.⁶

В то же время, поднимая вопрос о формировании новых подходов к оценке эффективности публичного управления, следует обратить внимание на разработку интегральной оценки, идентифицирующей качество принятых государственных решений. По мнению Козловой С. В., Грибановой О. М., вектор социально-экономического развития определяется именно интегральной оценкой эффективности государственного управления, выявляющей проблемные зоны и слабое звено в системе управления⁷. Становится очевидным, что социальную составляющую национальных целей развития страны может отражать такой интегральный показатель, как уровень жизни всех слоёв населения в России.

Социально-экономическое развитие регионов России имеет крайне неравномерную структуру, в основе которой лежат географические, экономические, климатические, социальные и другие факторы. Республики

⁶ Земцов, С. П. Новая предпринимательская политика для России после кризиса 2020 года / С. П. Земцов, А. Ю. Чепуренко, В. А. Барина, А. Н. Красносельских // Вопросы экономики. – 2020. – № 10. – С. 44-67.

⁷ Козлова, С. В. Трансформация официальных подходов к оценке эффективности управления государственной и муниципальной собственностью в современной России / С. В. Козлова, О. М. Грибанова // Общество и экономика. – 2021. – № 4. – С. 6-20.

Донбасса не стали исключением и вошли в российскую экономическую жизнь с разным потенциалом. Безусловно, причиной такого положения дел являются постоянные обстрелы со стороны ВСУ, однако и до этих событий территория была блокирована киевскими властями и серьёзно отставала в развитии от соседних российских регионов. Однако нет сомнений, что в условиях широких кооперационных связей с другими регионами и масштабного российского рынка потенциал Донбасса станет драйвером социально-экономического развития макрорегиона. После окончания СВО Донбасс имеет все шансы стать ключевым партнёром для многих регионов России, особенно в условиях санкционной политики недружественных стран. По мнению экспертов, вошедшие в состав России регионы не будут дотационными. В качестве перспективного направления сотрудничества с Луганской и Донецкой народными республиками, Херсонской и Запорожской областями является развитая промышленность. При прочих равных условиях в будущем их вклад может составлять до 10% ВВП страны.

Сегодня же первоочерёдной задачей на освобождённых территориях Донбасса является восстановление инфраструктуры гражданских объектов, максимально быстрое возвращение жителей к нормальному образу жизни. Но для этого необходимо восстановление экономического потенциала Донбасса, состояние которого оценить сейчас крайне сложно. Анализ политической обстановки позволяет сделать вывод, что в ближайшее время Россия будет единственным экономическим партнёром вновь принятых республик. Следует отметить, что ещё до начала СВО на политическом уровне были приняты государственные решения, открывающие возможность экономического взаимодействия между Россией и Донбассом. Так, например, предприятиям ЛНР и ДНР было дано право выхода на российский рынок, осуществлён допуск к госзакупкам, отменены количественные ограничения, то есть квоты на импорт и экспорт из России, что существенно поддержало промышленные предприятия Донбасса и способствовало росту торгового оборота.

Между тем эксперты отмечают, что экономический потенциал Донбасса сейчас требует тщательного аудита, поскольку представлен комплексом предприятий, работающих в разных направлениях и отраслях хозяйствования⁸. Здесь речь идёт не только о промышленности, угольном бассейне, но таких сферах, как металлургия, агропромышленный комплекс, дорожное и жилищное строительство, торговля.

Следует помнить, что территории Донбасса в прошлом производили около 16% ВВП Украины. На территории ЛНР и ДНР находятся более 80 металлургических предприятий, которые по понятным причинам сейчас не работают, до 10 модернизированных крупных машиностроительных и нефтехимических производств и много других объектов. Однако в силу того,

⁸ Шияхметов, А. ДНР и ЛНР: путь к экономической интеграции с Россией / А. Шияхметов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iarex.ru/fd-non/84934.html>

что сегодня многое разрушено, в последующем потребуются серьёзный и системный аудит возможностей вновь принятых регионов, поскольку они должны вписаться в соответствующие параметры хозяйственного и финансово-экономического комплекса России.

Пока в главном фокусе информационного внимания остаются непосредственно ход специальной военной операции и поддержка беженцев из Донбасса, но во многих регионах уже задаются вопросом о том, как будут выстраиваться связи с республиками после наступления мира. Эксперты сходятся во мнении, что ключевым будет экономическое взаимодействие ДНР и ЛНР со своими географическими соседями – Ростовской, Воронежской и Белгородской областями. Как известно, именно Ростовская область приняла на себя основной поток беженцев из Донбасса.

Однако есть и другие регионы, заявившие о своей готовности развивать связи с ДНР и ЛНР. Ряд предприятий Донбасса уже заключили договоры со своими российскими коллегами. Так, соглашения подписали ГК «Аграрный Донбасс» и симферопольское предприятие «Крымхлеб». Заключено соглашение ряда донецких предприятий со специализирующимся на производстве щебня карельским предприятием ООО «Карелприродресурс».

Если оценивать перспективы сотрудничества в социально-экономической сфере между Донбассом и другими регионами России, то они вероятней всего будут носить позитивный характер. Со многими граничащими регионами ЛНР и ДНР уже выстроили гуманитарно-культурные связи, теперь встаёт вопрос о формировании экономических отношений.

Таким образом, в завершении отметим, что эффективность государственного управления, прежде всего, зависит от правильно выбранной цели развития социума, от долгосрочной стратегии развития социально-экономической системы, а также и от тактики её достижения. Стратегия и тактика, в свою очередь, зависят от многих факторов, в том числе от внешнеполитических условий, от уровня экономического развития страны, определяющего потенциальные возможности решения социально-экономических проблем, включая институциональную среду, способную стимулировать экономический рост. На наш взгляд, после окончания специальной военной операции Донбасс имеет потенциал стать одним из ключевых партнёров для многих российских субъектов, особенно в условиях санкционной политики недружественных стран. Развитая промышленность, делает перспективным развитие сотрудничества с ДНР и ЛНР. Некоторые регионы уже пришли к осознанию этого факта, другим предстоит это сделать в ближайшее время.

УРОВНИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

ФОМЕНКО Е.И.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования*

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. На современном этапе развития сферы хозяйствования большую роль играют трудовые ресурсы, поэтому эффективная реализация кадровой политики на разных уровнях управления влияет на качество управленческих решений и достижение стратегических целей.

Ключевые слова: кадровая политика, государство, регион, отрасль, организация

PERSONNEL POLICY IMPLEMENTATION LEVELS

FOMENKO E.I.,

Candidate of Economics, Associate Professor,

Department of Management Theory and public administration

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. At the present stage of development of the economic sphere, labor resources play an important role, therefore, the effective implementation of personnel policy at different levels of management affects the quality of management decisions and the achievement of strategic goals.

Keywords: personnel policy, state, region, industry, organization

Кадровая политика имеет многосубъектную, а потому многоуровневую структуру. Можно выделить уровни кадровой политики в зависимости от субъекта разработки и реализации (рис. 1).

Как известно, цель кадровой политики заключается в поддержании оптимального баланса между процессами сохранения и пополнения количественного и качественного состава штата и потребностями всех сфер жизнедеятельности общества.

Предметом кадровой политики в теории обычно выделяют социальные, трудовые отношения и процессы, а механизм определяют как методы управления [1].

На уровне государства кадровая политика призвана:

- обеспечить необходимым количеством кадров с необходимым уровнем подготовки всех отраслей производства страны;
- обеспечить квалифицированными управленцами и менеджерами все уровни государственной власти;
- сформировать современную систему центров занятости.

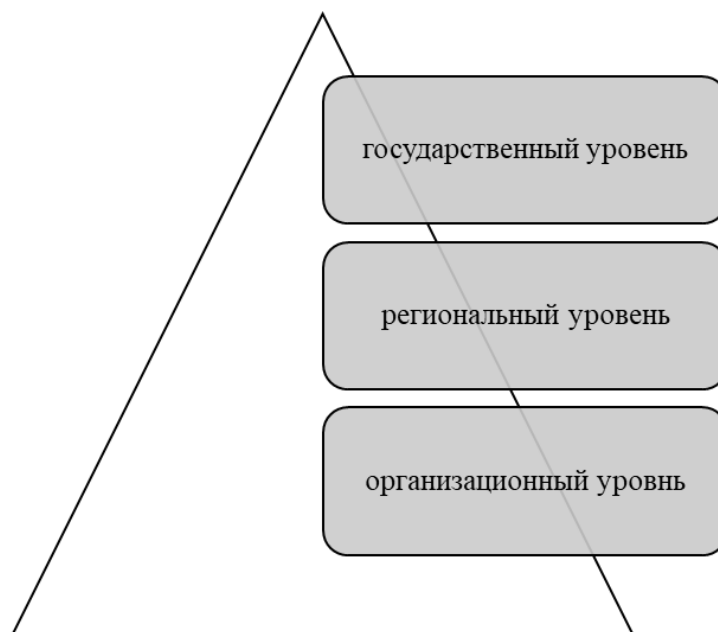


Рис. 1. Уровни кадровой политики

Государственная кадровая политика оказывает влияние на все уровни взаимодействия с обществом в сфере трудовых отношений, так как определяет основные тенденции кадровой работы. Все процессы в трудовой сфере движутся сверху-вниз: государственная политика страны определяет кадровую политику субъекта федерации, которая, в свою очередь, имеет влияние на региональную и областную политику кадров. Региональный уровень кадровой политики через установление нормативных актов, касающихся местного экономического сектора, воздействует на кадровую политику отдельных организаций.

Кадровая политика государства заключается в определении основных направлений работы с кадрами. То есть кадровая политика страны формирует общую для всех организаций стратегию работы с кадрами, устанавливает общие цели и задачи кадровой работы, регламентирует законодательно принципы отбора и приёма сотрудников, управляет трудовыми отношениями в конкретный временной период в пределах границ государства.

Кадровая политика на региональном уровне производится региональными органами управления по вопросам кадровых ресурсов, учитывая уровень социально-экономического развития области или края. Целью регионального управления персоналом является повышение возможностей за счёт привлечения и обновления рабочей силы, реализации программ адаптации и подготовки кадров [2].

Региональная и отраслевая политика кадров основывается на территориальном разделении труда, суть которого состоит в закреплении определённых сфер производства за конкретными районами страны. Это явление обусловлено сосредоточением в регионе специфических ресурсов (природных, демографических, климатических) и характерных особенностей

(национальных, культурных и т.д.). То есть основой для развития региональной кадровой политики служат экономико-географические факторы, которые наиболее полно и комплексно отражают специфику исследуемой области [2; 3].

Кадровая политика организации – основное направление работы с персоналом, определяющее систему всех принципов, форм и методов кадровой работы, направленных на создание трудового коллектива, состоящего из квалифицированных и профессиональных работников, способных к эффективному труду и адаптации к изменяющимся условиям [4].

Цель кадровой политики компании заключается в поддержании оптимального баланса между процессами сохранения и пополнения количественного и качественного состава штата, использования всего потенциала трудовых ресурсов в соответствии с потребностями и целями организации [4].

Кадровая политика влияет на все сферы деятельности организации, так как определяет методы и формы работы с персоналом, обеспечивающими эту деятельность. С одной стороны, принятие кадровых решений происходит во всех подсистемах организации: в отделе управления научно-технической деятельностью и управления производственным циклом, в центре управления финансовым сектором и управления внешнеэкономической деятельностью, в отделении управления персоналом.

С другой стороны, решения кадровой службы влияют на все подсистемы организации, так как главная цель работы с персоналом – обеспечение этих подсистем необходимыми сотрудниками. Отсюда следует, что все мероприятия, проводимые отделом кадров (кадровой службой), сильно влияют на принятие решений в хозяйственном секторе организации. К мероприятиям, влияющим на управленческие решения, следует отнести процесс отбора и найма, профессиональную адаптацию, стимулирование, проведение аттестации и мониторинга знаний и навыков, выбор стиля руководства и т.д. [5].

Специалист в сфере кадрового менеджмента Дэвид Гест утверждает, что грамотная кадровая политика должна обеспечить организационную интеграцию:

– руководители различных уровней (высшие и линейные менеджеры) выбирают определённую стратегию работы с кадрами, реализуют её через оперативные задачи, тесно взаимодействуя со штабными структурами;

– высокий уровень морально-этических установок работников организации, включающий сопоставление работниками своих интересов с корпоративными ценностями и реализацию своих обязанностей;

– функциональную интеграцию, то есть многообразие задач, предполагающее отказ от жёсткого разграничения между видами работ, а также использование большого количества различных форм трудовых контрактов, регламентирующих график труда;

– адаптацию к организационно-структурным изменениям, различным нововведениям;

– пластичность организационно-кадрового потенциала;
– высокое качество деятельности и условий труда;
– рабочий климат, содержательность труда, удовлетворённость трудовой деятельностью.

Таким образом, взаимодействие всех уровней кадровой политики будет способствовать её эффективной реализации. Кадровая политика государства влияет и на другие её уровни, так как вырабатывает нормы кадровой политики (законы, налоговая политика, стратегические программы). Кадровая политика региона, в том числе и отраслевая, во многом определяется государственной политикой, субъекты также имеют право законодательной инициативы в области кадровой политики. Политика конкретной организации – это отражение кадровой политики вышестоящих уровней.

Список использованных источников

1. Шумаева, Е. А. Кадровая политика и кадровый аудит: учебное пособие / Е. А. Шумаева. – Донецк : ООО «Технопарк ДонГТУ «УНИТЕХ», 2016. – 98 с.

2. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебное пособие по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом / сост. Д. В. Елбаева, О. Х. Аршолоева, А. С. Кутумов, А. А. Белькова. – Улан-Удэ : Издательство Бурятского госуниверситета, 2016. – 206 с.

3. Руткаускас, Т. К. Экономика организации (предприятия): учебное пособие / Т. К. Руткаускас. – Екатеринбург : УМЦ УПИ, 2018. – 261 с.

4. Семёнов, В. М. Экономика предприятия: учебник / В. М. Семенов. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2012. – 416 с.

5. Управление персоналом организации : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом», «Экономика труда» / [авт.: А. Я. Кибанов и др.]; под ред. А. Я. Кибанова. – Изд. 4-е, доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 693 с.

ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

ХАСАНОВА Е.В.,

канд. экон. наук,

*зав. кафедрой теории управления и государственного администрирования
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной
службы», Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В условиях преобразований Донецкой Народной Республики как субъекта Российской Федерации актуальным и важным вопросом является развитие социальной сферы. Перспективы развития социальной сферы зависят отчасти от факторов, степени и направлений их

влияния. Социальная сфера является одной из самых важных сфер развития Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: социальная сфера, факторы влияния, перспективы развития, моделирование, прогнозирование

FACTORS OF INFLUENCE ON THE SOCIAL SPHERE OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC IN CONDITIONS OF TRANSFORMATIONS

KHASANOVA E. V.,

*Candidate of Economic Sciences, Head of the Department of Management
Theory and Public Administration,
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. In the context of the transformations of the Donetsk People's Republic, as a subject of the Russian Federation, the development of the social sphere is an urgent and important issue. Prospects for the development of the social sphere depend partly on factors, the degree and direction of their influence. The social sphere is one of the most important areas for the development of the Donetsk People's Republic.

Keywords: social sphere, factors of influence, development prospects, modeling, forecasting

Современное понимание управления в социальной сфере трактуется учёными и практиками как совокупность управленческих действий и реализация мероприятий в различных сферах, связанных с жизнью и деятельностью человека. К данным сферам и направлениям относятся сферы здравоохранения и образования, культуры, жилищно-коммунальный сектор, культурная политика, сектор транспортного обеспечения, социальная поддержка и социальное обеспечение населения, сфера занятости населения, в том числе и безработицы, сектор по работе с молодёжью и её участия в государственном и муниципальном управлении, сектор миграции и миграционной политики. Основной целью управления социальной сферой является улучшение качества жизни населения и развитие человеческого потенциала, улучшение благосостояния населения.

Развитие социальной сферы Донецкой Народной Республики как субъекта Российской Федерации зависит от многих внешних и внутренних факторов. С целью выявления актуальных направлений развития социальной сферы Донецкой Народной Республики целесообразным является определение внешних и внутренних факторов, влияющих на неё (фактор, направление влияния, степень влияния) (рис. 1).

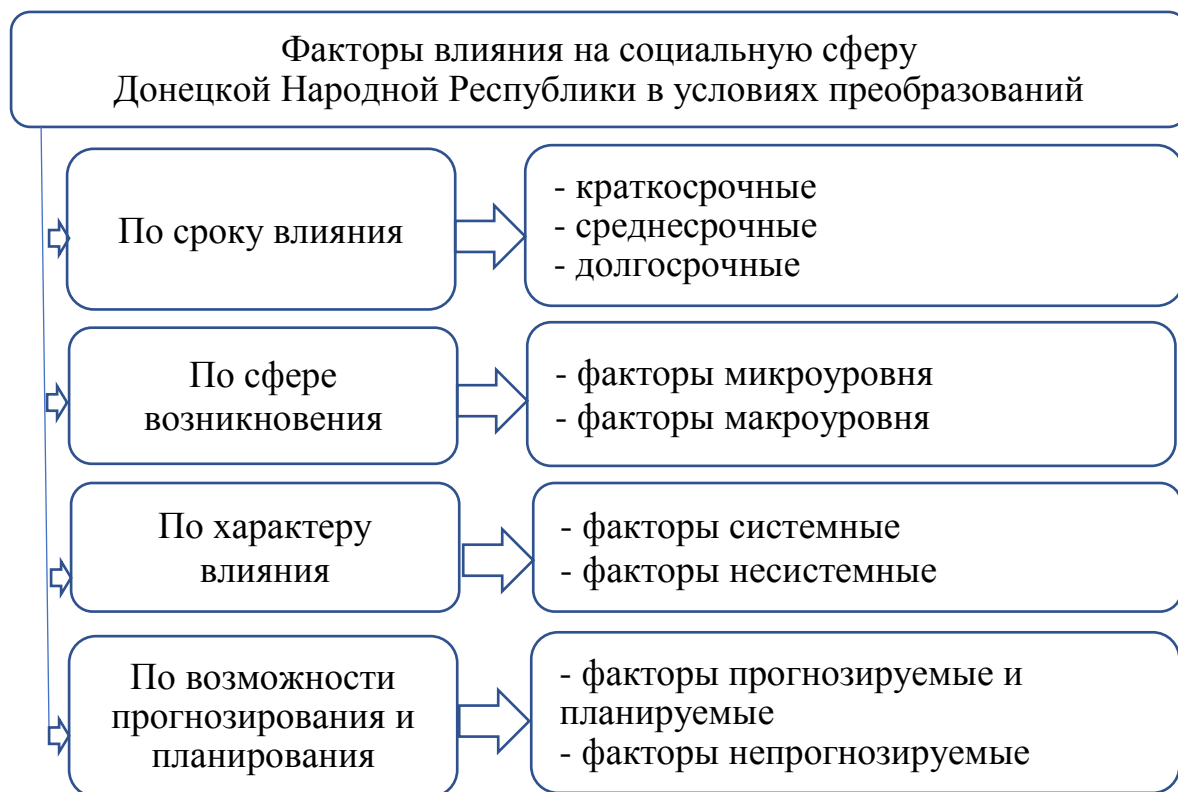


Рис. 1. Факторы влияния на социальную сферу Донецкой Народной Республики в условиях преобразований

Факторы влияния по сроку могут делиться на краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные. В зависимости от продолжительности действия фактора будет зависеть и состояние, и уровень развития социальной сферы. Если фактор, например, физические разрушения социальной инфраструктуры имеет постоянный или продолжительный характер, то и развитие социальной инфраструктуры будет находиться постоянно или долго в зоне риска. Если фактор влияния имеет краткосрочное воздействие, то развитие социальной сферы будет продолжаться. К краткосрочным факторам влияния на социальную сферу Донецкой Народной Республики можно также отнести факторы экономического, демографического сектора, а к долгосрочным – законодательная база, темпы экономических реформ, налоговая система Республики, рыночная эффективность климатические, национальные, исторические особенности и перспективы развития Донецкой Народной Республики.

По характеру влияния факторы могут быть системные и несистемные. Системные факторы – это регулярные факторы, несистемные – нерегулярные. Например, увеличение видов и наименований социальной помощи населению Донецкой Народной Республики, носит регулярный характер, а восстановление социальной инфраструктуры на прифронтовых территориях – нерегулярный характер. К сожалению, в настоящее время к системному фактору можно отнести фактор увеличения нехватки кадров

практически во всех социальных сферах (наблюдается отток работоспособного населения, а также оставляет след проведенная мобилизация мужского населения), что может привести к замедлению развития социальной сферы.

По возможности прогнозирования и планирования факторы могут быть прогнозируемыми и непрогнозируемыми. Например, уровень инфляции, с учётом которого корректируются размеры социальных выплат населению, является прогнозируемым фактором. К непрогнозируемым факторам относятся факторы, которые не имеют ретроспективных значений или их история мала, что не позволяет построить прогноз и определить уровень и направление их влияния

При этом невозможно один фактор чётко отнести к долгосрочному или краткосрочному, системному или несистемному, прогнозируемому или непрогнозируемому, все конкретные факторы рассматриваются в конкретной отдельной ситуации. В этой связи актуальным является перспектива развития и внедрения в систему государственного управления социальной сферой Донецкой Народной Республики систему моделирования развития социальной сферы с использованием современных программных комплексов, нейронных сетей, программного обеспечения, позволяющего выявить степень, направление, продолжительность влияния на социальную сферу Донецкой Народной Республики и выявить перспективы развития.

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИХ ОРГАНОВ СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В СТАБИЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ШЕМЯКОВ А.Д.,

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

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Рассмотрены отдельные аспекты повышения роли представительских органов субъектов социально-трудовой сферы. Выделены направления, влияющие на гармонизацию взаимоотношений представительских органов. Обоснована необходимость системного исследования дальнейшего развития политики взаимоотношений представительских органов субъектов социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: социально-трудовая сфера, социально-трудовые отношения, рынок труда, трудовые отношения, производственная демократия, социальная ответственность, профсоюзы

AN INCREASE OF ROLE OF REPRESENTATIVE ORGANS OF SUBJECTS OF SOCIALLY-LABOUR SPHERE IS IN STABILIZING OF SOCIALLY-LABOUR RELATIONS

SHEMIAKOV A.D.,

*Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor
of department of theory of management and state administration
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The separate aspects of increase of role of representative organs of subjects of socially-labour sphere are considered. Directions influencing on harmonization of mutual relations of representative organs are distinguished. The necessity of system research of further development of policy of mutual relations of representative organs of subjects of socially-labour relations is reasonable.

Keywords: socially-labour sphere, socially-labour relations, labour-market, labour relations, productive democracy, social responsibility, trade unions

Как следует из научной литературы, повышение качества жизни населения во многом зависит от эффективного взаимодействия участников рынка труда. Поэтому достижение этой цели предопределяет постоянный поиск форм и методов, направленных на гармонизацию взаимоотношений между субъектами социально-трудовой сферы (СТО). По мнению учёных и практиков, такой подход способствует стабилизации социально-экономической и политической ситуации в государстве и обществе.

Сложившаяся практика взаимодействия и проведенные научные изыскания указывают на то, что: во-первых, основными субъектами социально-трудовой сферы являются работодатели, наёмные работники и государство, образующие целостную систему социально-трудовых отношений; во-вторых, на рынке труда [1-3] организующим звеном, определяющим характер политики социально-трудовых отношений, являются их представительские стороны (органы), среди которых первенство принадлежит представителям работодателей (собственникам) и профсоюзам.

Характеризуя субъекты СТО, следует отметить следующее. Работодатель (собственник) является носителем первичных прав в социально-трудовых отношениях, поскольку: во-первых, как юридическое лицо, он владеет средствами производства; во-вторых, создаёт рабочие места и имеет право на использование наёмного труда; в-третьих, в трудовых правоотношениях его интересы представляет уполномоченное лицо (орган), которым может быть руководитель предприятия (правление), организации и т.п.; в-четвёртых, уполномоченному лицу как представительскому органу

предоставлено право на заключение индивидуальных и коллективных договоров.

Профсоюзы также являются носителем первичных прав в социально-трудовых отношениях, и могут как непосредственно, так и через свои представительские органы вступать во взаимоотношения с работодателями.

Так, в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики (ДНР) «О профессиональных союзах», профсоюзы в лице своих выборных органов осуществляют «...представительство и защиту трудовых, социальных и экономических прав и интересов членов профсоюза» [Ст. 1, 7].

Как видим, взаимодействуя между собой, представительские органы субъектов СТО как раз и формируют соответствующую политику взаимоотношений, определяющую степень социальной стабильности в государстве и обществе. Исходя из этой установки, вытекает необходимость научного поиска аспектов, влияющих на гармонизацию политики взаимоотношений представительских органов субъектов СТО. На наш взгляд, в условиях строительства новой государственности эта задача может быть решена за счёт развития следующих направлений деятельности, а именно: развитие производственной демократии; активизация внедрения принципов социальной ответственности в жизнь общества и бизнеса; совершенствование нормативно-правовой базы, обеспечивающей гармонизацию политики взаимоотношений представительских сторон субъектов СТО.

Как отмечают учёные, весьма значимым элементом системы управления обществом и экономической составляющей является внедрение эффективных форм и методов производственной демократии в управленческую деятельность хозяйствующих субъектов. Развитие демократических процессов во взаимоотношениях субъектов СТО на первичном уровне предопределяет создание условий к эффективному сотрудничеству их представительских органов на рынке труда. Особая значимость воплощения производственной демократии в практику управления на первичном уровне обусловлена необходимостью предупреждения появления социальных конфликтов, а также создания условий для стабилизации социально-трудовых отношений [9, 10].

Наряду с этим направлением, обеспечивающим повышение роли представительских органов, является процесс становления и развития института социальной ответственности бизнеса. Анализ накопленного мирового опыта взаимодействия власти, бизнеса и наёмных работников указывает на то, что в социально-экономической сфере становление и дальнейшее развитие института социально-ответственного бизнеса приобретает большое значение. Так, в странах с развитой рыночной экономикой, где эффективно действует гражданское общество, происходит

активизация внедрения принципов социальной ответственности в жизнь общества и бизнеса. По мнению учёных и практиков, от становления и дальнейшего развития социальной ответственности бизнеса зависит не только стабилизация предпринимательской деятельности, но и достижение социальной безопасности, как на уровне субъектов хозяйствования, так и в целом в обществе[11-12].

Выводы.

1. Анализ многолетнего накопленного опыта взаимоотношений между субъектами СТО свидетельствует о том, что повышение роли представительских органов субъектов социально-трудовой сферы в стабилизации социально-трудовых отношений взаимосвязано с необходимостью достижения социально-экономической и политической стабильности в государстве и обществе.

2. В условиях становления новой государственности гармонизация социально-трудовых отношений на рынке труда способствует появлению стойкой тенденции уменьшения возникновения социальных конфликтов.

3. Повышение роли представительских органов субъектов социально-трудовой сферы требует системного исследования дальнейшего развития политики взаимоотношений представительских органов субъектов СТО на основе развития производственной демократии, активизации внедрения принципов социальной ответственности бизнеса, а также постоянного совершенствования нормативно-правовой базы ДНР.

4. С целью более фундаментального изучения процессов формирования производственной демократии, которые влияют на устойчивое развитие субъектов социально-трудовых отношений, целесообразным было бы положить начало «Школе научного познания теории и практики развития производственной демократии в условиях трансформации экономики: региональный аспект».

Список использованных источников

1. Абузярова, Н. А. Экономико-правовое регулирование российского рынка труда / Н. А. Абузярова. // Журн. рос. права. – 2018. – № 1. – С. 128-137.

2. Волков, Ю. Е. Социальные отношения и социальная сфера / Ю. Е. Волков // Социологические исследования. – СоцИс. – 2003. – № 4. – С. 34-41.

3. Армашова-Тельник, Г. С. Роль социального партнерства в системе социально-трудовых отношений / Г. С. Армашова-Тельник // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – Воронеж: Воронежский государственный университет. – 2015. – № 3 (65). – С. 290–294.

4. Колесников, Н. Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики / Н. Е. Колесников. – СПб. : Изд. РАН, 1993. – 123 с.

5. Шемяков, А. Д. Некоторые аспекты регулирования социально-трудовых отношений в условиях рыночной системы хозяйствования / А. Д. Шемяков // Научный журнал «Менеджер». – 2014. – № 2 (68). – С. 79-86.

6. Колмакова, И. Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России / И. Д. Колмакова // Российское предпринимательство. – 2006. – № 1 (73). – С. 19-25.

7. О профессиональных союзах: Закон Донецкой Народной Республики от 29 июня 2015 года. Постановление Народного Совета ДНР № 65-ИНС от 29.06.2015 (действующая редакция по состоянию на 25.08.2022) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-professionalnyh-soyuzah/>

8. Шемяков, А. Д. Профсоюзы в условиях строительства новой государственности и их роль в развитии системы общественного контроля / А. Д. Шемяков // Научный журнал «Менеджер» ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – 2019. – № 1 (87). – С. 82-92.

9. Ершов, С. Производственная демократия в системе рыночных отношений / С. Ершов // Общественные науки и современность. – М. : ОНС, 1992. – № 5. – С. 18-27.

10. Развитие производственной и представительных форм экономической демократии : опыт и проблемы. Ин-т экономико-правовых исследований НАН Украины / В. К. Мамутов (научн. ред.) и др. – Донецк, 1998. – 92 с.

11. Чирикова, А. Е. Взаимодействие власти и бизнеса в реализации социальной политики: региональная проекция / А. Е. Чирикова. – М. : Независимый институт социальной политики, 2007. – 152 с.

12. Люблинский, В. В. Социальная ответственность предпринимателей и проблемы общества: опыт Западной Европы и Россия / В. В. Люблинский // Социальная ответственность как фактор эффективного развития современного общества / под ред. М. В. Каргаловой. – М., 2002. – 215 с.

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

**УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ И СОБОЙ НА ПРИМЕРЕ ИИСУСА
ХРИСТА**

ГЛАДЧЕНКО Т.Н.,

канд. гос. упр., доцент,

*доцент кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Командность – метанавык, владение которым требуется от каждого человека, тем более от руководителя и госслужащего. В работе представлен опыт Иисуса Христа в построении команды, разрешении конфликтов и делегировании полномочий, что актуально и своевременно в условиях новой реальности, когда требуются новые смыслы и решения.

Ключевые слова: Иисус Христос, команда, конфликт, лидерство, стратегия, управление

**MANAGING A TEAM AND YOURSELF BY THE EXAMPLE OF JESUS
CHRIST**

GLADCHENKO T.N.,

*Candidate of State Management, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Innovation Management
and Project Management*

*Donetsk Academy of Management and Public Service,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. Teamwork is a meta-skill, the possession of which is required from every person, especially from the head and civil servant. The work presents the experience of Jesus Christ in team building, conflict resolution and delegation of authority, which is relevant and timely in the new reality, when new meanings and solutions are required.

Keywords: Jesus Christ, team, conflict, leadership, strategy, management

Иисус Христос не формулировал конкретных принципов командной работы для государственных служащих, так как в его времена не было современной формы государственного управления. Однако Иисус высказывал принципы морали и этики, которыми могут руководствоваться

современные руководители и государственные служащие. Изучение опыта Иисуса Христа в построении команды, разрешении конфликтов, делегировании полномочий актуально и своевременно в условиях новой реальности, когда требуются новые смыслы и решения.

Построение успешной команды – мечта и забота любого руководителя.

Главный секрет командообразования нам даёт Иисус Христос:

1. Умение работать в команде, невзирая на личности. Руководителю приходится сталкиваться с тем, что команду нужно сформировать из людей, которые уже есть в коллективе или их выбрал не он. Ошибка: начинать думать, что кто-то не нравится или говорить, что кого-то нужно поменять. Что все беды из-за конкретного некомандного человека.

2. Любовь к людям, принятие тех, кто нам дан. Главная мотивация – любовь. Именно это отличало Иисуса Христа как Лидера.

Из кого состояла команда Христа. Это не были особые совершенные люди с врождёнными идеальными и сверхъестественными качествами. Это были совершенно обычные люди, которых многие из нас, может быть, и не захотели бы видеть в своей команде. Иисус Христос увидел в них гораздо больше, увидел в них тех, кто сможет продолжить начатое Им дело, порученное Ему Отцом Небесным. Глядя на этих ничем не примечательных людей, Иисус видел в них будущих великих апостолов, имена которых будут известны всем последующим поколениям. «В те дни взошёл Он на гору помолиться и пребыл всю ночь в молитве к Богу. Когда же настал день, призвал учеников Своих и избрал из них двенадцать, которых и наименовал Апостолами: Симона, которого и назвал Петром, и Андрея, брата его, Иакова и Иоанна, Филиппа и Варфоломея, Матфея и Фому, Иакова Алфеева и Симона, прозываемого Зилотом, Иуду Иаковлева и Иуду Искарота, который потом сделался предателем» (Луки 6:12-16) [1, С. 1100].

Иисус Христос использовал несколько подходов, чтобы построить свою команду (табл. 1).

Таблица 1

Подходы Иисуса Христа в построении команды

Подход	Характеристика	Пример
1	2	3
1. Личный пример	Иисус Христос был примером для своих последователей. Он жил в соответствии со своими учениями и показывал, как нужно жить, чтобы быть хорошим человеком	«...ибо где двое или трое собраны во имя Моё, там Я посреди них» (Матфея 18:20) [1, с. 1058]. «Я есть пастырь добрый: добрый полагает жизнь свою за овец» (Иоанна 10:11) [1, с. 1140]
2. Обучение	Иисус Христос учил своих последователей, объясняя им свои учения и давая им знания, которые они могли использовать в своей жизни	«И, придя в отечество Своё, учил их в синагоге их, так что они изумлялись и говорили: откуда у Него такая премудрость и силы?» (Матфея 13:54) [1, с. 1053]

Продолжение табл. 1

1	2	3
3. Мотивация	Иисус Христос мотивировал своих последователей, давая им надежду на лучшее будущее и показывая, что их усилия имеют значение	«Ваши же блаженны очи, что видят, и уши ваши, что слышат, ибо истинно говорю вам, что многие пророки и праведники желали видеть, что вы видите, и не видели, и слышать, что вы слышите, и не слышали» (Матфея 13:16-17) [1, с. 1052]
4. Личное общение	Иисус Христос устанавливал личный контакт со своими последователями, общался с ними и слушал их	«И сказал им: идите по всему миру и проповедуйте Евангелие всей твари» (Марка 16:15) [1, с. 1092]
5. Доверие	Иисус Христос доверял своим последователям и давал им возможность принимать решения и действовать самостоятельно. Самостоятельность – это способность выстраивать собственную линию поведения, не теряя при этом контакта с другими. Самостоятельность – не синоним независимости. Возможность самостоятельно принимать решения, допускать совершение ошибок, поддерживать и верить в своих коллег, членов команды, учеников – это важнейший подход в построении команды	«И тотчас понудил Иисус учеников Своих войти в лодку и отправиться прежде Его на другую сторону, пока Он отпустит народ. И, отпустив народ, Он взошёл на гору помолиться наедине; и вечером оставался там один. А лодка была уже на середине моря, и её било волнами, потому что ветер был противный. В четвёртую же стражу ночи пошёл к ним Иисус, идя по морю. И ученики, увидев Его, идущего по морю, встревожились и говорили: это призрак; и от страха вскричали. Но Иисус тотчас заговорил с ними и сказал: ободритесь; это Я, не бойтесь. Петр сказал Ему в ответ: Господи! если это Ты, повели мне прийти к Тебе по воде. Он же сказал: иди. И, выйдя из лодки, Петр пошёл по воде, чтобы подойти к Иисусу, но, видя сильный ветер, испугался и, начав утонать, закричал: Господи! спаси меня. Иисус тотчас простёр руку, поддержал его и говорит ему: маловерный! зачем ты усомнился? И, когда вошли они в лодку, ветер утих. Бывшие же в лодке подошли, поклонились Ему и сказали: истинно Ты Сын Божий» (Матфея 14:22-33) [1, с. 1054]
6. Единство	Иисус Христос создал единую команду, где каждый член был равен другому, и работал вместе для достижения общей цели	«... и кто хочет быть первым между вами, да будет всем рабом. Ибо и Сын Человеческий не для того пришёл, чтобы Ему служили, но чтобы послужить и отдать душу Свою для искупления многих» (Марк 10:44-45) [1, с. 1084]

Окончание табл. 1

1	2	3
7. Делегирование полномочий	Он отдавал им ответственность и доверял им свои дела, чтобы они могли продолжить Его дело после того, как Он ушёл	<ol style="list-style-type: none"> 1. Он назначил двенадцать апостолов, которые были свидетелями Его учения и могли передавать его другим людям. 2. Он отделил время для учения своих учеников, чтобы они могли понять Его учение и осмыслить его. 3. Он поручил апостолам заботиться о нуждах многих людей, которые следовали за Ним, не были одеты и не имели еды. 4. Он поручил апостолу Петру возглавлять церковь и укреплять веру людей. 5. Он дал апостолам власть прощать грехи и крестить людей. 6. Он предоставил апостолам власть и мощь исцелять больных и изгонять бесов

В целом, Иисус Христос использовал комбинацию этих подходов, чтобы построить свою команду, которая была готова следовать за ним и исполнять его учения.

Примеры мотивации членов команды Иисусом Христом:

1. Вера в команду: Иисус Христос верил в своих учеников и помогал им верить в себя. Он дал им задачу распространения Евангелия и уверил их, что они могут это сделать. Это помогло ученикам Иисуса стать более уверенными и мотивированными.

2. Личный пример: Иисус Христос был примером для своих учеников. Он не только говорил им, что нужно делать, но и сам это делал. Он был готов жертвовать своей жизнью ради других, и это вдохновляло его учеников.

3. Поддержка и похвала: Иисус Христос поддерживал и поощрял своих учеников. Он не только указывал на ошибки, но и находил положительные моменты в их работе. Это помогало ученикам чувствовать себя ценными и мотивированными.

4. Цель и миссия: Иисус Христос дал своим ученикам ясную цель и миссию. Они знали, что им нужно делать, и почему это важно. Это помогало им ориентироваться и работать на достижение общей цели.

5. Любовь и сострадание: Иисус Христос был известен своей любовью и состраданием к другим. Он учил своих учеников любить друг друга и помогать тем, кто нуждается в помощи. Это создавало атмосферу доверия и поддержки в команде.

Эти примеры мотивации Иисуса Христа могут помочь создать эффективную и мотивированную команду, верящую в свои силы.

Методы формирования командного единства Иисусом Христом:

1. Общая цель. Иисус Христос дал своим последователям общую цель – распространение благовести и спасение душ. Эта цель была настолько важной, что она объединила людей разных профессий, социальных статусов и культур. «И, приблизившись, Иисус сказал им: дана Мне всякая власть на

небе и на земле. Итак, идите, научите все народы, крестя их во имя Отца и Сына и Святого Духа, уча их соблюдать всё, что Я повелел вам; и се, Я с вами во все дни, до скончания века» (Матфея 28:18-20) [1, с. 1072].

2. *Личный пример.* Иисус Христос был примером для своих последователей. Он жил так, как говорил, и его жизнь была примером для других. Он учил своих последователей любить друг друга, прощать друг друга и быть милосердными. «Заповедь новую даю вам, да любите друг друга; как Я возлюбил вас, так и вы любите друг друга» (Иоанна 13:34) [1, с. 1145].

3. *Общение.* Иисус Христос проводил много времени со своими последователями, общался с ними, слушал их и помогал им. Он создал атмосферу доверия и уважения, которая помогала людям чувствовать себя частью команды. «Выйдя же в день тот из дома, Иисус сел у моря. И собралось к Нему множество народа, так что Он вошёл в лодку и сел; а весь народ стоял на берегу. И поучал их много притчами, ...» (Матфея 13:1-3) [1, с. 1051].

4. *Распределение обязанностей.* Иисус Христос давал своим последователям разные задачи и обязанности, которые помогали им чувствовать себя важными и необходимыми для команды. Он также учил их работать вместе и поддерживать друг друга. «Ибо, как тело одно, но имеет многие члены, и все члены одного тела, хотя их и много, составляют одно тело, – так и Христос» (1 Коринфянам 12:12) [1, с. 1226]. «... так мы многие, составляем одно тело во Христе, а порознь один для другого члены» (Римлянам 12:5) [1, с. 1214].

5. *Молитва.* Иисус Христос учил своих последователей молиться вместе и обращаться к Богу за помощью и направлением. Это помогало им чувствовать себя ещё более единственными и связанными друг с другом. «Посему увещивайте друг друга и назидайте один другого, как вы и делаете» (1 Фессалоникийцам 5:11) [1, с. 1257].

При разрешении конфликтов, что свойственно любой команде, Иисус Христос использовал несколько стратегий:

1. *Понимание обеих сторон.* Иисус всегда пытался понять обе стороны конфликта и выслушать их точки зрения. Он не принимал сторону одного человека, но старался понять причины инцидента.

2. *Эмпатия.* Иисус проявлял эмпатию к обеим сторонам конфликта, пытаясь поставить себя на место каждого человека и понять, что они чувствуют в момент ссоры или спора.

3. *Милосердие.* Иисус поощрял использование милосердия в отношениях с людьми, дарил им второй шанс и молился о прощении для тех, кто совершал ошибки.

4. *Диалог.* Иисус старался решать конфликты через диалог и обсуждение проблем между сторонами. Он умел задавать правильные вопросы и строить диалог таким образом, чтобы люди могли найти союзные точки зрения.

5. *Мудрость.* Иисус Христос проявлял высокую степень мудрости и умел решать сложные конфликты с помощью своих умственных и духовных возможностей.

6. *Любовь и терпимость.* Иисус Христос поощрял использование любви и терпимости в отношениях с людьми. Он не только говорил об этом, но и демонстрировал это своим поведением в отношении всех людей, независимо от их происхождения или национальности.

Данные стратегии и качества Иисуса Христа были направлены на то, чтобы помочь людям разрешить конфликты и восстановить мир в их отношениях.

Вывод. В условиях новой реальности, когда требуются новые смыслы, решения и подходы, перед руководителями и госслужащими стоит задача овладения не только знаниями и навыками управления, но и метанавыками, пример и учение, которые даёт Иисус Христос.

Список использованных источников

1. Библия. Книги Священного Писания Ветхого и Нового Завета. – М. : Российское Библейское Сообщество, 2022. – 1296 с.

НАПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ДНР: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

МОРОЗОВ Е.Л.,

*канд. наук по гос. упр., доцент,
зав. кафедрой инновационного менеджмента
и управления проектами*

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Представлены результаты анализа цифровизации государственного управления в Донецкой Народной Республике, выявлены проблемы, препятствующие деятельности органов государственной власти, представлены перспективы дальнейшей цифровизации государственного управления в Республике.

Ключевые слова: цифровизация, государственное управление, органы власти, муниципальное управление, информационные технологии

DIRECTIONS OF DIGITALIZATION OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE DPR: PROBLEMS AND PROSPECTS

MOROZOV E.L.,

*Candidate of Sciences in State Management, Associate Professor ,
Head of the Department of Innovation Management and Project
Management Donetsk Academy of Management and Public Service,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The results of the analysis of the digitalization of public administration in the Donetsk People's Republic are presented, the problems

hindering the activities of public authorities are identified, the prospects for further digitalization of public administration in the republic are presented.

Keywords: digitalization, public administration, authorities, municipal administration, information technologies

Президент России в своем указе «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [1] одной из приоритетных целей государства обозначил цифровизацию. Эта технология является одним из факторов устойчивого развития Российской Федерации, увеличения численности и повышения качества жизни населения страны.

Для достижения заявленной цели были поставлены следующие задачи:

- активизация «цифрового развития» ключевых отраслей экономики и социальной сферы;
- повышение уровня доступности массовых социально значимых услуг в электронном виде;
- рост количества населения, обеспеченного доступом к ИТС «Интернет»;
- увеличение инвестиций в отечественные разработки в области IT-технологий.

Поэтому в настоящий момент государственная политика в сфере цифровизации ориентирована на формирование фундамента для технологического перевооружения и создание условий устойчивого развития всех сфер жизнедеятельности государства и общества.

В настоящее время в условиях цифрового технологического развития процесс цифровой трансформации государственного управления является одним из приоритетных направлений. В соответствии со «Стратегией развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» федеральным проектом «Цифровое государственное управление», вошедшим в национальную программу «Цифровая экономика Российской Федерации», определены соответствующие задачи государственного и муниципального управления в ДНР.

При этом приоритетными направлениями является реализация следующих проектов:

- цифровизация государственных услуг;
- цифровизация деятельности органов государственной власти;
- создание платформы обратной связи (ПОС);
- создание центров управления территориями (ЦУТ).

С 2022 года ДНР принимает участие в реализации национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации».

Для этого в рамках федеральных проектов «Информационная инфраструктура», «Кадры для цифровой экономики», «Информационная безопасность», «Цифровые технологии», «Цифровое государственное управление», входящих в национальный проект «Цифровая экономика», разрабатываются республиканские проекты «Информационная

инфраструктура ДНР», «Кадры для цифровой экономики ДНР», «Информационная безопасность ДНР», «Цифровые технологии ДНР», «Цифровое государственное управление ДНР», которые планируются к включению в Государственную программу развития новых территорий РФ в качестве приоритетных региональных мероприятий [1].

Республиканский проект «Цифровое государственное управление ДНР», в рамках федерального проекта «Цифровое государственное управление», ориентирован на использование цифровых технологий не только в сферах государственного управления и оказания государственных услуг, но и в деятельности предпринимательских и общественных структур.

Кроме того, переход на цифровое государственное управление во многом избавил жителей ДНР от необходимости личного посещения органов государственной власти и муниципального управления.

Для этого в рамках исполнения указа Президента РФ № 424 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года», а также нацпроекта «Цифровая экономика РФ» в ДНР разрабатывается республиканский проект «Цифровое государственное управление», основной целью которого является перевод коммуникаций населения Республики с органами власти и коммерческими структурами в цифровой формат.

Для решения этой задачи планируется завершить в 2024 году внедрение цифровой платформы, предусматривающей:

- обработку обращений и сообщений граждан;
- организацию онлайн-голосований;
- сбор предложений по вопросам развития территории;
- оценку качества оказанных государственных и муниципальных услуг.

Кроме этого, до 2030 года необходимо обеспечить использование системы биометрической идентификации населения и усовершенствовать республиканские информационные системы.

В настоящее время в ДНР происходит активное внедрение не только приоритетных цифровых социально значимых государственных и муниципальных услуг, но и других онлайн-сервисов, (в т.ч. в сфере образования и здравоохранения) [2].

В 2022 году по проекту «Цифровое государственное управление» было начато развитие системы межведомственного электронного взаимодействия.

Для этого достаточно большие финансовые средства были инвестированы в подключение органов исполнительной власти и органов местного самоуправления к базам данных, входящим в единую систему межведомственного электронного взаимодействия.

Процессами цифровизации охвачены и социальные аспекты жизнедеятельности ДНР. В этом направлении приоритетными целями республиканских программ являются:

- обеспечение в 2024-3025 годах высокоскоростными каналами связи всех медицинских и социальных учреждений ДНР;

– внедрение отечественного программного обеспечения в информационную систему органов государственной власти и муниципального управления.

Кроме того, осуществляется широкая поддержка учащейся молодежи в сфере информатики и цифровой экономики, а также оказание помощи населению в освоении повышении уровня компьютерной грамотности [2].

Таким образом, в настоящее время в ДНР начато формирование основных компонентов цифрового пространства, включающих цифровую инфраструктуру, программное обеспечение, телекоммуникации, сети и т. д.

В процесс развития цифрового пространства активно включены государственные органы, субъекты бизнеса, население.

Можно утверждать, что на сегодняшний день цифровизация становится инфраструктурной основой и важнейшей составляющей цифровой экономики. Поэтому одной из главных целей государственной программы развития РФ является создание информационной среды для цифровизации государственного управления.

Список использованных источников

1. Розанова, Н. Н. Информационная открытость сайтов органов исполнительной власти субъектов РФ: проблемные зоны интерфейсов (на примере Смоленской области) / Н.Н. Розанова // Цифровое пространство: экономика, управление, социум: сб. всерос. науч. конф. – Курск, 2020. – С. 296-304.

2. Сергеев, Е. А. Цифровизация государственного управления: региональный аспект / Е.А. Сергеев // Цифровое пространство: экономика, управление, социум: сб. всерос. науч. конф. – Курск, 2020. – С. 319-326.

3. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 № 474 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.yarregion.ru/Pages/e-transform/474.pdf>

ПРОГРАММА ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОРГАНОВ ПРОКУРАТУРЫ

ПОНОМАРЕНКО Е.В.,

д-р наук по гос. упр., профессор

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной
службы»,*

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация;

НАЗАРЧУК М.В.,

*ведущий специалист прокуратуры города Макеевки
Донецкой Народной Республики, Российская Федерация*

Аннотация. В статье рассмотрены основные направления и цели, критерии концепции цифровой трансформации органов прокуратуры,

предложена структура программы цифровой трансформации прокуратуры г. Макеевки. Программа позволит органам прокуратуры реализовать основную функцию надзора за соблюдением законодательства РФ, повысить уровень доверия граждан к их деятельности.

Ключевые слова: органы прокуратуры, цифровая трансформация, государственная информационная политика

PROGRAM FOR DIGITAL TRANSFORMATION OF PROSECUTION BODIES

PONOMARENKO E.V.,

*Doctor of science on public administration, professor
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation;*

NAZARCHUK M.V.,

*Leading Specialist of the Prosecutor's Office of the city of Makeevka
Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The article considers the main directions and goals, criteria for the concept of digital transformation of the prosecution authorities, proposes the structure of the program for the digital transformation of the prosecutor's office in Makeevka. The program will allow the prosecutor's office to implement the main function of overseeing compliance with the laws of the Russian Federation, to increase the level of public confidence in their activities.

Keywords: prosecution authorities, digital transformation, state information policy

Цифровая трансформация государственного управления является одной из ключевых задач развития государства. Для её решения необходимо разработать стратегии цифровой трансформации на разных уровнях власти и местного самоуправления. Цифровая трансформация органов и организаций прокуратуры Российской Федерации осуществляется в рамках государственной политики по созданию необходимых условий для развития всей цифровой экономики РФ.

Государственная информационная политика представляет собой механизм «определения и реализации общественных приоритетов в развитии информационной сферы для выполнения основных функций государства», «область деятельности в информационной сфере государственных органов и должностных лиц по выполнению основных функций государства» [1]. Назначение такой политики заключается в создании условий для развития информационной сферы, которая обеспечит эффективное функционирование и устойчивое развитие государства.

Термины «информационная политика», «цифровая экономика» и «цифровая трансформация» связаны между собой функционалом. В последнее время появилось множество их определений. Так, термин «цифровая трансформация» трактуется как «достижение операционной эффективности и гибкости с использованием цифровых технологий (Forrester)»; как «бизнес-модель, которая позволяет создавать ценности и получать доход (Gartner)»; как «экспоненциальный рост связей (Deloitte)»; как «привлечение клиентов в любой точке соприкосновения» (Altimeter Group)» [2]. Цифровая трансформация государственного управления является одной из ключевых задач его развития, включающая ее политику, стратегии и концепции, соответствующие им государственные программы и национальные проекты.

Цифровая трансформация затрагивает все органы и уровни государственной власти, в том числе и органы прокуратуры. Разработанная и реализуемая в Российской Федерации концепция цифровой трансформации органов и организаций прокуратуры до 2025 года предусматривает «комплексную оптимизацию деятельности органов прокуратуры» [3]. Основными целями такой трансформации являются:

- использование данных преимущественно в цифровой форме;
- формирование среды электронного взаимодействия с учётом потребностей граждан, общества и государственных органов в получении качественных и достоверных сведений;
- развития цифровой инфраструктуры на основе применения российских информационно-телекоммуникационных технологий и формирования новой технологической основы для исполнения полномочий органами прокуратуры;
- формирование и развитие компетенций сотрудников органов прокуратуры в области реализации своих полномочий в условиях цифровой экономики.

Такая трансформация должна быть направлена на внешние и внутренние процессы и включать: формирование регуляторной базы, цифровой среды, правил и механизмов взаимодействия органов прокуратуры между собой, с гражданами, бизнес-структурами, институтами гражданского общества, органами государственной власти и местного самоуправления. Такая трансформация призвана повысить эффективность деятельности органов прокуратуры, которая оценивается критериями укрепления законности, защиты прав и свобод, интересов общества, оперативностью реализации надзорных функций, информационной безопасностью, проч.

В последнее время в органах прокуратуры внедряются такие программные продукты, как АИК «НАДЗОР», «Личный кабинет прокурора», АИС «Архивное дело», проч. Однако, несмотря на применение новых информационных технологий и подходов к обработке и систематизации информации, главной причиной торможения и низкой эффективности их

использования является человеческий фактор. Сотрудники правоохранительных органов должны не просто полагаться на информационные технологии как средства упрощённой и быстрой обработки информации, но и развивать цифровые компетенции.

В прокуратуре города Макеевки внедрение электронного «Личного кабинета прокурора», а также АИК «Надзор» запланировано на период 2022-2024 гг. Возможная структура программы цифровой трансформации представлена на рис. 1.

Планирование реализации программы предполагает разработку дорожной карты, согласованную по срокам и исполнителям, а также жизненный цикл программы, который предполагает два этапа – подготовительный и этап реализации.



Рис. 1. Структура программы цифровой трансформации прокуратуры г. Макеевки

Одной из самых важных задач является «создание единой межведомственной цифровой онлайн-платформы взаимодействия руководителей государственных органов, прокуроров, следователей, дознавателей для работы с единым электронным делом» [3]. Такая платформа позволит вести единую систему учёта информации, мониторить процессуальные решения, оперативно осуществлять прокурорский надзор, т.е. автоматически реализовывать полномочия, предусмотренные п. 12 ч. 2 ст.

37 УПК РФ, что позволит сэкономить время и ресурсы, эффективно бороться с потерями и искажениями информации.

Создаваемая цифровая онлайн-платформа призвана обеспечить возможность гражданам оперативно обращаться в органы расследования с сообщением о преступлении или с жалобами на процессуальные действия (бездействие), что снимет проблему неправомерных отказов в приёме и регистрации заявлений, что отразится на повышении доверия граждан к деятельности органов и организаций прокуратуры и иных правоохранительных органов.

Система мониторинга и оценки реализации программы опирается на следующие критерии: охват всех сторон деятельности отделов прокуратуры; доступ ко всем видам поступающей и внутренней информации; мониторинг своевременной сдачи контрольных поручений; своевременное реагирование на проведения проверок; охват документооборота во всех прокуратурах; сбор информации для эффективной работы; систематизация архивного хранения.

Таким образом, цифровая трансформация позволит органам прокуратуры реализовать основную функцию надзора за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов путём приобретения и развития сотрудниками цифровых компетенций, формирования информационных потоков и взаимодействия с различными органами власти, гражданами и бизнесом.

Список использованных источников

1. Боброва, Ю. М. Государственная политика в области информатизации и использования информационных технологий в органах государственной власти: конспект лекции / Ю. М. Боброва. – СПб. : Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры РФ, 2020. – 32 с.

2. Кузин, Д. В. Проблемы цифровой зрелости в современном бизнесе / Д. В. Кузин // Мир новой экономики. – 2019. – Т. 13. – № 3. – С. 89-99 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39565520>

3. Об утверждении Концепции цифровой трансформации органов и организаций прокуратуры до 2025 года (вместе с «Концепцией цифровой трансформации органов и организаций прокуратуры Российской Федерации до 2025 года»): Приказ Генпрокуратуры России от 14.09.2017 N 627 (ред. от 25.11.2022) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_278651/561b46dda7a288d5f64bb276c8b233982d71bc73/

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПЫЛЬКО Е.А.,

ст. преподаватель

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Интеллектуальный потенциал угледобывающих предприятий Донецкой Народной Республики имеет большое значение для развития угольной отрасли, однако до сих пор, в связи с влиянием ряда факторов, экономика была ориентирована на использование ресурсов, а не интеллекта. Пришло время обратить внимание на связь угледобывающей промышленности с интеллектуальной собственностью.

Ключевые слова: угледобывающие предприятия, развитие, технология, интеллектуальная собственность

INTELLECTUAL POTENTIAL OF COAL MINING ENTERPRISES OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

PYLKO E.A.,

Senior lecturer

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The intellectual potential of the coal mining enterprises of the Donetsk People's Republic is of great importance for the development of the coal industry. At the moment, the economy was focused on the use of resources, not intelligence due to a number of factors. It's time to pay attention to the connection of the coal mining industry with intellectual property.

Keywords: coal mining enterprises, development, technology, intellectual property

Угледобывающие предприятия всегда являлись важным элементом экономики Донецкой Народной Республики. Эти предприятия имеют значительный потенциал, и могут быть использованы для развития экономики и укрепления экономической независимости ДНР.

Одним из главных преимуществ угледобывающих предприятий ДНР остаётся наличие больших запасов угля, которые могут быть использованы для производства электроэнергии и для производства углепластиковых изделий.

Кроме того, угледобывающие предприятия ДНР имеют значительный опыт и квалифицированный персонал, что позволит им производить высококачественную продукцию и конкурировать на рынке.

Однако угледобывающие предприятия ДНР также сталкиваются с некоторыми проблемами, включая отсутствие доступа к международным рынкам и техническое устаревание оборудования. Для решения этих проблем необходимо привлечение инвестиций и внедрение новых технологий.

Развитие экономики угледобывающих регионов, в первую очередь, зависит от уровня технологий, связанных абсолютно со всеми направлениями функционирования угольных предприятий – технологии добычи угольного сырья, угольное машиностроение, технологии обогащения, транспортировки угольной продукции и др.

Пора обратить внимание на связь угледобывающей промышленности с интеллектуальной собственностью. Один из путей развития – это использование патентов на новые технологии, используемые в процессе добычи угля. Другой – это использование торговых марок для идентификации продукции. Также угледобывающие компании могут и должны получать авторские права на различные виды материалов и документацию по эксплуатации оборудования. Таким образом, привлечение инвесторов станет более реальным. До этого получение патентов на территории ДНР было крайне затруднено в связи с рядом юридических и политических факторов, а экономика была ориентирована на использование ресурсов, а не интеллекта.

Поскольку экономическая и социальная нестабильность ДНР требует развития угольной промышленности, в том числе повышения рентабельности отрасли, активное внедрение и использование новейших, наиболее эффективных технологий во всех производственных процессах, например, угледобычи и обогащения, технологических решений восстановления нарушенных угледобычей земель и др., может способствовать решению данных задач. Каждая из технологий является результатом интеллектуального труда и может быть зарегистрирована в качестве ОИС.

Устойчивое развитие экономики Донецкой Народной Республики должно быть основано на нескольких взаимосвязанных аспектах:

во-первых, ориентация производственно-хозяйственной деятельности предприятий не на экстенсификацию потребления и использования природно-ресурсного потенциала биосферы при эксплуатации устаревшей материально-технической базы, а на его рационализацию путём интенсификации интеллектуальных ресурсов, научных разработок, внедрения прогрессивных технологий;

во-вторых, учёт экологических последствий при принятии любых управленческих и внедренческих решений, связанных с антропогенной деятельностью;

в-третьих, повышение уровня и качества жизни населения посредством снижения техногенного воздействия на окружающую среду и сокращения дифференциации населения по уровню доходов.

В этой связи огромная роль в достижении устойчивого развития экономики Республики должна отводиться научно-инновационной и технологической составляющим, которые наряду с экологическим аспектом представляют собой его неотъемлемую часть. Оказывая влияние практически на все сферы жизнедеятельности, уровень технологического развития и экологическая безопасность выступают основой создания и функционирования градообразующих предприятий.

В целом, угледобывающие предприятия ДНР имеют значительный интеллектуальный потенциал для развития, и могут стать важным источником дохода для республики. Для этого необходимо решать проблемы, связанные с инвестициями и технологическим развитием, а также развивать экономическую независимость республики в целом. Очевидна потребность угледобывающих регионов РФ в объектах интеллектуальной собственности, связанных, прежде всего, с технологиями разработки, добычи каменного энергетического, коксующегося и бурого углей.

Обеспечение устойчивого развития горнодобывающего региона должно предусматривать:

- наращивание производства и продаж дорогостоящих продуктов углепереработки;
- снижение затрат путём повышения эффективности использования основных фондов, совершенствования производственных процессов, роста производительности труда;
- ориентацию на передовые стандарты в области охраны труда и промышленной безопасности;
- расширение инвестиций в экологические проекты, а также в обновление и модернизацию основных фондов;
- своевременное выполнение техосмотров и ремонтов путём строгого соблюдения стандартов, регламентирующих порядок сдачи оборудования в ремонт и его проведение;
- постепенный перевод производственных мощностей угледобывающих предприятий на ресурсосберегающие, безотходные технологические решения, позволяющие максимально сокращать выбросы и сбросы вредных веществ в окружающую среду.

Список использованных источников

1. Никитенко, С. М. Роль интеллектуальной составляющей в инновационном развитии угледобывающего региона / С. М. Никитенко, М. А. Месяц, С. В. Ковригина // *Инновации*. – 2019. – № 6 (248) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-intellektualnoy-sostavlyayushey-v-innovatsionnom-razvitiy-ugledobyvayuschego-regiona>

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ШУМКОВА Е.А.,

*ст. преподаватель кафедры инновационного менеджмента
и управления проектами*

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В статье рассматривается жизненный цикл процесса назначения и содержания основных профессиональных компетенций персонала инновационно ориентированных организаций. Выделены основные этапы: подготовительный, планирования, реализации, оценки.

Ключевые слова: компетенции, персонал, инновации, проекты, анализ

DETERMINATION OF THE MAIN PROFESSIONAL COMPETENCES OF THE STAFF OF INNOVATION-ORIENTED ORGANIZATIONS

SHUMKOVA E.A.,

*Senior Lecturer, Department of Innovation Management
and project management*

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The article considers the life cycle of the process of appointment and content of the main professional competencies of the personnel of innovation-oriented organizations. The main stages are identified: preparatory, planning, implementation, evaluation.

Keywords: competencies, personnel, innovations, projects, analysis

Чёткое определение назначения и содержание основных профессиональных компетенций персонала, необходимых для реализации проектов изменений, даёт возможность разработки и обоснования процесса формирования таких компетенций, который базируется на общей концепции, включающей научно обоснованные теоретические основы формирования компетенций и способы её практической реализации.

Жизненный цикл процесса подразделяется на 4 этапа: подготовительный, планирования, реализации, оценки. Каждая стадия подразделяется на нескольких подэтапов.

Этап 1. Подготовительная стадия. На этом этапе анализируется внешняя и внутренняя среда функционирования предприятия, производится оценка его деятельности. При этом определяются направление и цели развития организации, и проводится экспертиза состояния и возможностей персонала в плане возможностей достижения указанных целей.

Анализ факторов внешней и внутренней среды требует тщательного изучения, т.к. они определяют стратегию деятельности предприятия, что, в свою очередь, существенно влияет на направление и содержание формирования профессиональных компетенций персонала, кадровый потенциал и его соответствие стратегии развития организации, систему управления персоналом, проектную деятельность предприятия.

Таким образом, анализ факторов внешней и внутренней среды позволит более точно сформулировать цели формирования компетенций.

Особого внимания на первом этапе заслуживает оценка состояния и возможностей персонала, его соответствия общей стратегии деятельности предприятия. Исследование проводится в рамках общей оценки условий и ресурсов проекта проведения изменений, вызванных развитием предприятия, где определяются количественные и качественные параметры материальных, временных, человеческих, технико-технологических и других ресурсов. При проведении анализа кадрового состава оцениваются, в т.ч., уже сформированные компетенции, на предмет их соответствия стратегии развития предприятия и корпоративной политике. Кроме того, оцениваются кадровые риски.

Для проведения экспертизы используется метод кадрового аудита, включающий сбор и анализ данных по следующим направлениям:

- персонал, занятый на предприятии;
- возможности его использования по направлениям развития;
- владение персоналом необходимыми компетенциями;
- необходимость привлечения нового персонала и (или) переподготовки действующих сотрудников.

По результатам экспертизы кадрового потенциала, в зависимости от его состояния, проводится обоснование требующихся профессиональных компетенций персонала

При этом выполняются:

- разработка моделей компетенций,
- разработка профилей компетенций,
- сопоставление профилей с требованиями реализуемых проектов;
- оценка компетенций согласно профилям.

Результаты проведенного анализа служат основой для обоснования необходимых профессиональных компетенций.

Компетенции должны соответствовать как текущим, так и стратегическим планам развития предприятия, специфике проектов внедрения необходимых изменений, корпоративной политике и существующим коммуникациям особенностям труда, и пр.

Цель формирования профессиональных компетенций зависит от направлений развития предприятия.

Этап 2. Стадия планирования. На этом этапе вначале планируются методы формирования компетенций. Необходимо выбирать методы, позволяющие сформировать необходимые профессиональные компетенции

персонала, соответствующие при этом условиям функционирования и реальным возможностям предприятия (системе управления персоналом, направлениям развития корпоративной политике, проектной деятельности, стратегии, формам и видам проектов внедрения изменений, необходимых в ходе развития организации). Иначе говоря, из всего набора возможных необходимо выбрать методы, соответствующие цели развития, возможностям персонала и его квалификации, имеющимся временным и финансовым ресурсам и другим факторам, проанализированным на первом этапе.

При планировании субъектов формирования компетенций устанавливаются участники формирования профессиональных компетенций персонала, степень их подготовленности к реализации выбранных методов. Субъектный состав управления персоналом и формирования компетенций персонала достаточно специфичен для каждого предприятия, поэтому в каждом отдельном случае необходима соответствующая организация их деятельности.

При планировании процесса формирования компетенций (работ по формированию компетенций) необходимо использовать методологию проектного управления, позволяющей с помощью инструментов управления проектами эффективно проработать данный план организации работ. При этом планируются сами работы по формированию компетенций, их последовательность, сроки их выполнения, требуемые ресурсы, непосредственные исполнители и зоны их ответственности и т.д.

Этап 3. Осуществление работ по формированию компетенций. На этом этапе непосредственно производятся работы по формированию компетенций. Реализация происходит определёнными субъектами с помощью ранее запланированных методов.

Этап 4. Стадия оценки. Анализ результатов формирования компетенций предполагает, в первую очередь, наличие обратной связи и анализ по её данным, полученных результатов. Т.е. делается вывод о том, удалось ли достигнуть целей формирования запланированных компетенций, и в каком объёме они сформированы. Кроме того, проверяется их соответствие цели, поставленной на подготовительном этапе.

Основная задача оценки профессиональных компетенций персонала и оптимизации системы и процесса их формирования состоит в определении причин возможных отклонений от запланированных параметров. Часто такие причины могут заключаться в неправильно выбранных методах формирования компетенций или в ошибках при планировании. Это способствует поиску необходимых ресурсов для проведения оптимизации процесса формирования профессиональных компетенций в соответствии с изменяющимися факторами внешней и внутренней среды предприятия. Следует заметить, что именно динамика изменений обуславливает необходимость периодического пересмотра процесса формирования компетенций.

Эффективность реализации процесса формирования профессиональных компетенций во многом зависит от организации работ на всех составляющих его этапах. При этом неперенным условием является способность субъектов к реализации процесса.

Таким образом, в настоящем исследовании представлен процесс формирования профессиональных компетенций персонала, необходимых для успешного развития предприятия, функционирующего в условиях изменяющейся среды.

Предложенный подход позволит реализовать процесс формирования необходимых профессиональных компетенций персонала, ориентированный на интеграцию в систему управления предприятием, опирающийся на использование общих организационных методов и объединение многих других ключевых процессов, что, в конечном итоге, способствует проявлению эффекта синергии.

ПРОБЛЕМЫ ВОССТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДНР И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

ЯРЕМБАШ А.И.,

д-р экон. наук, профессор кафедры инновационного менеджмента и управления проектами

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Вследствие военной агрессии со стороны ВСУ промышленные предприятия Донецкой Народной Республики получили повреждения различной степени и значительно ухудшили свое экономическое положение. Восстановление экономики ДНР предполагает разработку отраслевых программ, ориентированных на эффективную системную работу экономических секторов. Одним из основных инструментов при этом должен стать проектный подход

Ключевые слова: промышленное предприятие, стратегия, программа, восстановление, развитие

PROBLEMS OF RESTORATION AND DEVELOPMENT OF THE DPR INDUSTRY AND WAYS TO SOLVE THEM

YAREMBASH A.I.,

Doctor of Economics, Professor of the Department of Innovation Management and Project Management

*Donetsk Academy of Management and Public Service,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. As a result of military aggression by the Armed Forces of Ukraine, industrial enterprises of the Donetsk People's Republic were damaged to varying

degrees and significantly worsened their economic situation. The restoration of the DPR economy involves the development of sectoral programs focused on the effective systematic work of economic sectors. One of the main tools, at the same time, should be a project approach

Keywords: industrial enterprise, strategy, program, restoration, development

Донецкая Народная Республика – территория, имеющая выгодное геополитическое расположение, крупные запасы природных ресурсов, развитую промышленную базу и необходимый человеческий потенциал, что в совокупности может обеспечить ее стабильное социально-экономическое развитие.

Однако вследствие военной агрессии со стороны ВСУ практически 90% промышленных предприятий Донецкой Народной Республики получили повреждения различной степени и значительно ухудшили свое экономическое положение.

Создание конкурентоспособной экономики ДНР предполагает разработку отраслевых программных документов, ориентированных на эффективную системную работу экономических секторов.

Подобная стратегия развития Республики станет реализуемой только при условии научного обоснования планируемых мероприятий.

Одним из основных инструментов при этом должен стать проектный подход к формированию и управлению программой восстановления и развития промышленности ДНР, представленная на рис. 1.



Рис. 1. Структура программы восстановления и развития промышленности ДНР

Концептуально управление социально ориентированными проектами должно базироваться:

- на комплексности инвестиционных решений;
- структурно-целевой направленности на достижение конкретных социально-экономических результатов;

- возможности альтернативных подходов к выбору источников, объема, структуры финансовых и других ресурсов и форм их привлечения;
- ориентированности на стратегические цели реструктуризации; формировании эффективной организационной структуры проекта, позволяющей организовать его реализацию с минимальными издержками;
- комплексности процесса управления (т.е. планирование, анализ, регулирование и контроль реализации на всех этапах, с учетом обратной связи);
- возможности корректировки;
- соответствии стратегического и текущего планирования;
- мониторинге процессов, протекающих в рамках социально-ориентированных инвестиционных проектов.

С нашей точки зрения, наиболее целесообразной и первоочередной является разработка программ реструктуризации и развития промышленности по следующим направлениям.

Таблица 1

**Общие проблемные вопросы промышленных предприятий ДНР
и возможные пути их решения**

Проблемные вопросы	Возможные пути решения
1	2
<p>Предприятия угольной отрасли машиностроения, химии и металлургии ДНР испытывают одинаковые проблемы, связанные с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доставкой сырья и комплектующих; - логистикой; - прохождением таможенных пунктов пропусков ДНР и РФ; - ограниченным рынком сбыта; - отсутствием возможности валютных платежей по безналичным расчетам 	<p><u>Со стороны органов исполнительной власти:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - предусмотреть на законодательном уровне возможность предоставления льгот промышленным предприятиям; - рассмотреть возможность доступа к банковским кредитам; - осуществление закупок сырья, материалов и поставку продукции непосредственно через открытые торговые дома
<p>Основные поставщики сырья, с которыми работали предприятия, остались на территории Украины, а работа с предприятиями по производству полипропилена и полиэтилена со стороны РФ осложнена отсутствием системы безналичного расчета за приобретенную продукцию и доставку продукции через таможенные посты</p>	<p><u>Со стороны предприятий ДНР:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - открытие торговых домов на территории РФ и осуществление закупок сырья, материалов и поставку продукции непосредственно через открытые торговые дома
<ul style="list-style-type: none"> - разрушение производственных цехов, техники, оборудования и коммуникаций в ходе боевых действий; - снижение спроса на выпускаемую продукцию на территории ЛНР в связи с уменьшением объемов промышленного и гражданского строительства в Республике; - потеря рынков сбыта продукции на территории Украины по причине экономической блокады; 	<p><u>Со стороны органов исполнительной власти:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - максимальное содействие в использовании местных строительных материалов при выполнении работ по восстановлению, реконструкции и строительству объектов инфраструктуры Республики; - отработка и налаживание производственных и кооперационных отношений с субъектами хозяйственной деятельности, функционирующих на территории РФ, ЛНР, ДНР;

Продолжение табл. 1

1	2
<ul style="list-style-type: none"> - затруднение в обеспечении производственного процесса сырьевыми материалами; - дефицит оборотных средств для выполнения ремонтно-восстановительных работ на производствах, пострадавших от обстрелов; - отсутствие доступа к кредитным ресурсам; - невозможность получения товарного кредита; 	<ul style="list-style-type: none"> - содействие в решении вопросов об аренде земельных участков для разработки и добычи строительного камня; - возможность получения товарных кредитов для возобновления производственной деятельности; - возможность списания начисленных штрафных санкций, инфляции и пени за потребленные энергоносители за период, когда предприятия не работали
<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие заказов на производство продукции по давальческой схеме; - отсутствие оборотных средств для возобновления производственной деятельности; - отсутствие возможности закупки сырья, которое ранее закупалось в странах дальнего Зарубежья (Прибалтика, Китай, Польша, Турция) 	<p><u>Со стороны Минпрома ДНР:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие в налаживании сотруднических экономических связей с предприятиями легкой промышленности РФ и зарубежья для выполнения заказов по давальческой схеме; - содействие в налаживании сотрудничества через российские представительства с западными компаниями, для которых ранее выполнялись заказы по давальческой схеме при условии решения вопроса Российской Федерацией предоставлять возможность передачи давальческого сырья третьим лицам, либо рассмотреть возможность создания отдельного таможенного склада для осуществления реэкспорта в Ростовской области; - разработка механизмов для получения товарных кредитов для возобновления и расширения производственной деятельности
<ul style="list-style-type: none"> - минимальное наличие сырья местного производства: мяса крупного рогатого скота, свинины, рыбы, овощей 	<p><u>Со стороны Минпрома ДНР:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - совместно с Минсельхоз разработать мероприятия по увеличению производства свинины, мяса КРС, овощей и прочего недостающего сырья

Таким образом, можно сделать некоторые выводы.

При разрыве всех существовавших ранее производственных цепочек предприятий перерабатывающей промышленности, расположенных на территории ДНР, вследствие военного конфликта и экономической блокады со стороны Украины, в первую очередь необходимо:

- провести анализ состояния промышленных предприятий ДНР;
- определить приоритетные отрасли для привлечения инвестиций;
- разработать мероприятия, проекты и программы по восстановлению экономических связей с предприятиями РФ и дальнего зарубежья;
- предложить современные, эффективные механизмы взаимодействия предприятий на местном и республиканском уровнях.

ПОДСЕКЦИЯ 3. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

БАРАННИК Ю.Г.,

*канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация;*

РОМАНИНЕЦ Р.Н.,

*канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры экономики предприятия
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В тезисах рассматриваются современные тенденции в области управления человеческими ресурсами, в основе которых на главное место выступают цифровые технологии. Рассматриваются преимущества представленных технологий по сравнению с классическими методами управления персоналом.

Ключевые слова: современные методы управления человеческими ресурсами, цифровая экономика, цифровые технологии, управление персоналом

DIGITAL TECHNOLOGIES' USING IN PERSONNEL MANAGEMENT

BARANNIK U.G.,

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Personnel Management
and Labor Economics*

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation;*

ROMANINETS R.N.,

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Enterprise Economics
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The theses consider modern trends in the field of human resource management, which are based on digital technologies in the main place. The theses consider the advantages of the presented technologies in comparison with classical methods of personnel management.

Keywords: modern methods of human resource management, digital economy, digital technologies, personnel management

Интерес к проблеме эффективного управления персоналом обусловлен приобретением больших экономических выгод с точки зрения управленческого персонала организации. И достичь их также сложно без внедрения новейших концепций, основанных на признании важности сотрудника как личности и изучении его мотивирующих факторов эффективности. Необходимо уметь правильно интерпретировать все исследования, чтобы путь к выполнению стратегических задач, стоящих перед предприятием, был коротким и грамотно выстроенным [1, с. 39].

На протяжении многих лет в системе управления персоналом важным остаётся тот факт, что для успешного развития предприятия, вне зависимости от его статуса, необходима оптимизация всех имеющихся ресурсов, а главным образом человеческих. В ДНР это направление выступает наиболее актуальным, так как происходит восстановление экономики в целом, что требует кадрового обеспечения на всех участках управления и производства.

По предварительным результатам объём промышленного производства в перерабатывающей промышленности в годовом выражении увеличился на 9,3%. Наибольший рост объёма производства, по итогам 2022 года, установлен в металлургическом производстве (+39,3% г/г), машиностроении (+10,3% г/г), пищевой промышленности (+6,4% г/г).

Приведенные данные достигнуты как на предприятиях, которые не были разрушены, так и вновь восстановленных. А это требует расширения использования трудовых ресурсов, что при ограниченности рабочей силы вызывает повышение эффективности кадровых служб.

В современной системе управления предприятием вопросы управления персоналом имеют большое значение для эффективности хозяйственной деятельности. Руководители предприятий используют накопленный опыт теоретических школ и управленческих практик для создания системы управления персоналом, управления карьерой и кадровой политики, создания благоприятного микроклимата в трудовых коллективах, и всё же на разных этапах развития менеджмента возникают различные проблемы с управлением персоналом [2].

В системе управления персоналом важным остаётся тот факт, что для успешного развития организации, вне зависимости от её статуса, необходима оптимизация всех имеющихся ресурсов, а главным образом человеческих. Именно человеческий капитал является основным двигателем прогресса, и с течением времени в системе управления персоналом меняются отношения между субъектами на всех уровнях. Также меняется отношение и непосредственно к персоналу организации. Для успешного формирования системы управления персоналом в конкретной организации разрабатываются и внедряются специальные технологии, призванные упростить данный процесс. Технология управления персоналом – совокупность приёмов,

способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности [3]. Но с недавнего времени вопрос внедрения цифровых технологий в сферу управления персоналом становится всё более актуальным среди менеджеров, так как постоянно движущийся технологический прогресс оказывает всестороннее влияние на человеческое общество.

В стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы понятие «цифровая экономика» определена следующим образом: «цифровая экономика – хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде...» [4].

Цифровые технологии постепенно внедряются в различные HR-процессы организаций: рекрутинг, обучение и развитие, планирование карьеры, формирование кадрового резерва, повышение лояльности, оптимизация затрат на персонал, автоматизация кадрового документооборота, разработка, принятие и обоснования кадровых решений.

При этом важно отметить тенденцию смены приоритетных направлений кадровой работы. В 2015-2019 гг. процессы подбора и рекрутинга персонала занимали лидирующие позиции в рейтинге наиболее важных направлений кадровой работы. Согласно результатам исследований, в 2020 г. обучение и развитие персонала является главным направлением работы с персоналом для 68% респондентов организаций в сфере производства и 46% – организаций сферы услуг (табл. 1). Выросла доля организаций, занимающихся автоматизацией HR-процессов в различных отраслях экономики.

Таблица 1

**Приоритетные направления кадровой работы организаций РФ,
2020 г., %**

Направления кадровой работы	2019 г.		2020 г.	
	Организации, занятые в отраслях материального производства, % опрошенных	Организации сферы услуг, % опрошенных	Организации, занятые в отраслях материального производства, % опрошенных	Организации сферы услуг, % опрошенных
Обучение и развитие персонала	55	40	61	46
Управление эффективностью	40	45	54	54
Автоматизация HR-процессов	22	34	29	32

Результаты цифровой экономики в зависимости от её субъекта могут быть различными: для государства – это совершенствование законодательства и контроля за его исполнением; для граждан – доступность, достоверность информации, а также доступность товаров и услуг надлежащего качества; для предприятий – усиление конкурентных преимуществ с применением ИТ; для инноваторов, продвигающих идеи цифровой экономики – реализация на практике ИТ-решений и др. [5].

Систематизация исследований по проблемам развития цифровизации в HR и технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом позволило уточнить понятие цифровых технологий в HR-сфере, под которыми понимается совокупность методов, инструментов формирования кадрового состава, расстановки, развития и удержания персонала, определения кадровой стратегии и политики, основанные на реализации технологий искусственного интеллекта в кадровых процессах с целью эффективного функционирования организации и удовлетворения потребностей персонала.

Определённая сложность внедрения цифровых технологий в управление экономикой ДНР состоит в отсутствии достаточно подготовленных специалистов в этой области и проблемы технического обеспечения.

Исследования зарубежных исследователей показывают, что доля организаций, в которых полностью автоматизированы HR-функции, составляет 4%. Более чем в половине организаций (из общего количества респондентов) автоматизированы лишь некоторые кадровые функции (преимущественно, кадровое администрирование), использование цифровых технологий в других подсистемах управления персоналом находится в стадии планирования.

Проведенные исследования в экономической и социальной литературе позволяют выделить основные возможности цифровой экономики:

- 1) снижение трудоёмкости HR-функций, ускорение принятия управленческих и кадровых решений, повышение качества аналитических данных;
- 2) стратегическое прогнозирование;
- 3) формирование новых технологических решений.

Дальнейшие задачи по изучению внедрения цифровой экономики состоят в определении эффективности внедрения цифровой экономики в управлении персоналом.

Список использованных источников

1. Адуев, Р. А. Современные методы управления персоналом организации / Р. А. Адуев, А. О. Рамазанова // УЭПС. – 2021. – № 2. – С. 39-42.
2. Гапоненко, А. Л. Теория управления: учебник и практикум / А. Л. Гапоненко, М. Савельева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2018. – 44 с.

3. Яворский, Н. К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н. К. Яворский // Молодой учёный. – 2020. – № 19 (309). – С. 260-262 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/309/69896/>

4. Патрусова, А. М. Управление персоналом в условиях развития цифровой экономики / А. М. Патрусова // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2021. – Т. 8. – № 3. – С. 71-83. – DOI: 10.18413/2408-9346-2021-7-3-0-6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rrbusiness.ru/journal/article/2498/>

5. Кифа, Л. Л. Оценка персонала в цифровой экономике: экономический и управленческий аспекты / Л. Л. Кифа, Е. М. Шевлякова // Научное обозрение. Экономические науки. – 2021. – № 1. – С. 25-31 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=1069>

6. Шестакова, Е. В. Цифровые технологии в сфере HR / Е. В. Шестакова // Шаг в науку. – 2022. – № 1. – С. 4-11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sts.osu.ru>articles/2022_1_04.pdf

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

ГОРУН В.В.,

*аспирант кафедры управления персоналом и экономики труда
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы управления мотивацией трудовой деятельности персонала, которые исходят как от государства, от руководителей, так и от рядовых сотрудников. Также в статье проводится анализ влияния различных стилей управления на мотивацию трудовой деятельности персонала.

Ключевые слова: мотивация, трудовая деятельность, стиль управления, персонал, проблемы управления

PROBLEMS OF PERSONNEL MOTIVATION MANAGEMENT

GORUN V.V.,

*Postgraduate student of the department of personnel management
and labor economics*

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The article deals with the problems of managing the motivation of the labor activity of personnel, which come from both the state, from managers,

and from ordinary employees. The article also analyzes the influence of various management styles on the motivation of the work of staff.

Keywords: motivation, labor activity, management style, personnel, management problems

В современном мире эффективное управление невозможно представить без эффективного управления мотивацией трудовой деятельности сотрудников организации. Именно понимание того, что мотивирует людей к работе, повышает их производительность и приводит к выбору или созданию определённых методов мотивации.

Мотивация персонала любой организации (будь то государственная гражданская служба или коммерческая организация) должна быть максимально направлена на достижение целей организации и улучшение жизни людей.

На первый взгляд может показаться, что процесс мотивации и его планирование очень прост, но это далеко не так. Бездумное поощрение, премирование и похвала сотрудников организации может привести к ухудшению качества работы сотрудников.

Многие учёные занимались исследованием управления мотивацией трудовой деятельности персонала. Например, поэтапным исследованием управления системой мотивации и проблемами управления системой мотивации занимались Н. Н. Абакумова и Н. Самоукина.

Мотивация трудовой деятельности персонала, в первую очередь, заключается в том, что сотрудники копируют поведение руководителя, способствующее успешной работе. Условия, создаваемые организацией, в свою очередь, повышают эффективность достижения поставленных целей [1].

Руководители, которые не могут установить чётких правил в отношении сотрудников или создают на рабочем месте такие условия, которые не соответствуют правилам и нормам труда или отсутствует обратная связь с ним, тогда у таких руководителей и возникают проблемы с мотивацией персонала.

В своих трудах Н. А. Бердяев отметил, что Россия – это самая безгосударственная, анархическая страна, но в то же время она самая бюрократическая. В данном случае авторитарный стиль управления имеет такую основу, что среднестатистический человек избегает ответственности и желает подчиниться сильной власти. Следовательно, предпочтительным для России становится авторитарный стиль управления. Данный стиль основан на беспрекословном подчинении, руководитель не расположен вести диалог с персоналом, а методы поощрения практически не используются [2].

Авторитарные руководители мотивируют персонал путём создания уверенности в своих способностях, а также в быстром и чётком выполнении приказов.

Демократический стиль управления включает в себя не только консультирование с персоналом, но и делегирования им ответственности.

Для применения данного стиля необходим большой уровень доверия руководителя подчинённым и благоприятный климат в коллективе. Управление мотивацией трудовой деятельности персонала в данном стиле заключается в предоставлении свободы сотрудникам в принятии решений.

И, наконец, либеральный стиль управления характеризуется тем, что руководитель практически не вмешивается в работу сотрудников. Либеральные руководители мотивируют сотрудников только тогда, когда это является необходимым, позволяя персоналу самому планировать процесс работы и контролировать его исполнение.

Таким образом, проанализировав стили руководства, придём к выводу, что в современных российских организациях и на государственной гражданской службе авторитарный стиль управления является управленческой проблемой, которая исходит из давления непосредственно на персонал, также угнетает лидерство руководителя, вместо того, чтоб мотивировать персонал.

А в настоящее время человеческий капитал является ключевым ресурсом и основой конкурентоспособности любой организации. Поэтому первостепенной задачей необходимо считать повышение гибкости механизма эксплуатации трудовых ресурсов и выбор оптимальных методик извлечения прибавочной стоимости. Кроме того, важно расширить возможности самоуправления сотрудниками как условие демократизации организации, а также обеспечить участие персонала в принятии стратегических решений по актуальным проблемам. Делегирование функций самоуправления также может способствовать более эффективному использованию человеческого потенциала в организации.

Профессионализм руководителя – это лишь один из аспектов успешного руководства. Важно также иметь лидерские качества и управлять персоналом эффективно. Это особенно актуально в условиях государственных организаций, где часто возникают различные препятствия на пути к достижению целей.

Переход от жёсткого авторитарного стиля управления к демократическому подходу может быть ключевым фактором в формировании мотивации трудовой деятельности персонала и повышении производительности работы коллектива. При этом необходимо помнить о том, что каждый сотрудник в организации индивидуален и требует индивидуального подхода со стороны руководителя.

Оптимальное управление поведением сотрудников возможно только при полном понимании всех обстоятельств конкретной рабочей ситуации. Наивысший результат достигается при использовании гибкого и адаптивного подхода к управлению, который позволяет быстро реагировать на изменения внешних условий и потребностей персонала в организации.

Поэтому руководители должны постоянно анализировать ситуацию и принимать меры для улучшения трудовой мотивации персонала. Необходимо

создавать условия для развития карьеры сотрудников, обеспечивать достойную оплату труда и обязательно вводить бонусные программы, также проводить тренинги и обучение персонала.

Одним из важных моментов является понимание индивидуальных потребностей каждого сотрудника. Каждый человек имеет свои цели и стремления в жизни, которые не всегда связаны с его службой. При этом работа может стать одной из составляющих успеха в личной жизни.

В целом, можно отметить, что решение проблем управления мотивацией трудовой деятельности персонала является ключевым фактором успешности организации на долгосрочный период времени. Организация должна быть готова к изменениям на рынке труда и быстро адаптироваться к новому окружению при помощи высококачественного управления персоналом.

Список использованных источников

1. Ситдикова, Л. Ф. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / Л. Ф. Ситдикова, И. И. Садриева // Вектор экономики. – 2018. – № 5. – С. 111.
2. Галецкая, М. Е. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / М. Е. Галецкая // Молодой учёный. – 2016. – № 7 (111). – С. 810-813.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

КАЛИНЧУК Н.В.,

ведущий специалист отдела культуры

Управление культуры, молодёжи, спорта и туризма

администрации города Шахтёрска,

Шахтёрск, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В данной статье рассматриваются актуальные проблемы мотивации сотрудников государственных органов в Донецкой Народной Республике. Приведены примеры материальной и нематериальной мотивации труда государственных служащих. Мотивация труда должна способствовать формированию государственного служащего нового типа, что будет способствовать успешной реализации государственных задач.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации, государственная служба, Донецкая Народная Республика, проблемы

ACTUAL PROBLEMS OF LABOR MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

KALINCHUK N.V.,

*Leading specialist of the culture division
Department of culture, youth, sports and tourism
Administration of Shakhtersk,
Shakhtersk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. This article deals with the topical problems of motivation of state employees in the Donetsk People's Republic. Examples of material and non-material motivation of civil servants' labor are given. Labor motivation should contribute to the formation of a civil servant of a new type, which will contribute to the successful implementation of state tasks.

Keywords: motivation, motivation system, civil service, Donetsk People's Republic, problems

В управлении человеческими ресурсами мотивирование людей является темой, вызывающей особый интерес, так как является фактором прямого воздействия, критическим для успеха или неудачи организации.

Эффективное государственное управление невозможно представить без эффективно функционирующего аппарата государственной службы. Часто утверждают, что людьми, работающими на государственной службе, движут идеалистические мотивы, однако для обеспечения реализации государственных задач, эффективности и качества деятельности государственных служащих необходимо адекватное мотивационное стимулирование.

Актуальность темы исследования в современных условиях развития Донецкой Народной Республики приобретает особую значимость, так как существует проблема повышения качества предоставляемых государственным сектором услуг. Решение данной проблемы непосредственно зависит от мотивации государственных служащих, так как мотивированные сотрудники больше настроены на предоставление качественных услуг и более эффективную деятельность.

Существующая в Донецкой Народной Республике система мотивации в недостаточной мере стимулирует гражданских служащих, что ведёт к снижению качества оказания государственных услуг и, как следствие, формирует негативное отношение у граждан к госаппарату.

Особую актуальность приобретают разработка и внедрение современных механизмов стимулирования государственных служащих, что порождает необходимость теоретической разработки вопросов формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности государственных гражданских служащих [1, с. 30].

Цель работы – исследование системы мотивации государственных служащих Донецкой Народной Республики и определение проблемных аспектов.

Деятельность гражданских служащих регулируется Законом Донецкой Народной Республики от 15 января 2020 года «О государственной гражданской службе». В данном законе описаны методы материального и нематериального стимулирования государственных служащих, которые включают государственные гарантии и денежное вознаграждение.

Вместе с тем существующий на данный момент в ДНР мотивационный механизм имеет несколько проблем, которые оказывают негативное влияние на профессиональную деятельность гражданских служащих.

Одной из главных проблем является оплата труда. Нынешнее материальное вознаграждение сотрудников государственных органов не отвечает объёму и качеству их труда, объёму возложенной на них ответственности. Оплата труда гражданских служащих ДНР слабо связана с квалификацией кадров, образованием и профессиональной подготовкой, эффективностью выполнения должностных обязанностей и фактически не зависит от результатов труда, а стимулирование лучших сотрудников не является возможным из-за ограниченности фонда оплаты труда. Практика свидетельствует о том, что, в целом, существующая в сфере государственной службы оплата труда не позволяет материально обеспечить персонал, и, как следствие, это снижает заинтересованность высококвалифицированных кадров.

Размер заработной платы зависит от занимаемой должности, квалификации и выслуги лет, а не от качества выполненных задач, достигнутых результатов или эффективности деятельности. Вследствие этого происходит также отток кадров из государственного сектора в частный.

Законодательство Донецкой Народной Республики налагает запрет на занятие гражданским служащим любой другой оплачиваемой деятельностью, в том числе предпринимательской, кроме творчества, науки и педагогики [2]. Таким образом, материальное обеспечение сотрудников государственных органов полностью зависит от их заработной платы.

Следующим недостатком механизма стимулирования профессиональной деятельности гражданских служащих ДНР является сложность карьерного роста. Продвижение по службе государственного гражданского служащего часто зависит от отношений с руководством, а не от его профессиональных качеств. В соответствии с законодательством госслужащий может получить повышение в должности в случае успешного прохождения аттестации, однако на практике аттестация не всегда гарантирует повышение должности. Как правило, повышение по результатам конкурса составляет меньшую часть.

Множество бюрократических правил и проволочек создаёт проблемы не только во взаимоотношениях государственных служащих и граждан как потребителей государственных услуг, но и внутри системы государственной службы. Тотальный контроль каждого действия, сопровождающийся необходимостью составления большого числа сопроводительных

документов, является одним из самых значительных препятствий эффективной реализации системы мотивации государственных служащих. Кроме того, чрезмерный контроль блокирует творческую инициативу сотрудников.

Качество деятельности кадровых подразделений также имеет последствия для мотивации сотрудников. Для решения большинства проблем требуется реальная кадровая активность и профессионализм всех уровней сотрудников. На уровне органов государственной власти подразделение по кадрам должно быть сторонником идеи о том, что нематериальная мотивация не менее важна, чем материальная.

Немаловажную роль в мотивации государственных служащих представляют собой руководители, ведь именно они могут построить эффективную систему мотивации, направленную на гармонизацию рабочих интересов и интересов сотрудников [3, с. 20]. Проблема состоит в том, что руководитель не всегда является лидером. Лидерство представляет собой совокупность таких качеств и навыков, как способность видеть глобальную картину, ставить правильные цели, вдохновлять и мотивировать, делегировать, строить доверительные отношения. Руководитель государственного органа должен быть заинтересован в высоком уровне профессионализма своих подчинённых и призван с этой целью совершенствовать все управленческие рычаги и механизмы.

Учитывая все проблемные аспекты, необходимо найти в первую очередь те стимулы, которые продвигают вперёд каждого государственного служащего в его трудовой деятельности, создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнять возложенные на него функции и задачи. Именно мотивация труда должна способствовать формированию государственного служащего нового типа: инициативного, предприимчивого, ориентированного на максимальную производительность, способного к творческой инновационной деятельности, работающего с полной самоотдачей и заинтересованностью в достижении высоких конечных результатов деятельности.

Правильно сформированная система материальных и нематериальных стимулов позволит устранить недостатки существующей системы мотивации труда госслужащих в Донецкой Народной Республике. Таким образом, мотивация персонала государственной службы становится сегодня не только актуальной, но и реальной задачей, которая позволит обеспечить эффективное управление персоналом в сфере государственной службы Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Козырев, А. А. Система мотивации трудовой деятельности государственных служащих / А. А. Козырев // Управленческое консультирование. – 2010. – № 4. – С. 30-37.

2. О государственной гражданской службе: Закон Донецкой Народной Республики от 15.01.2020 № 91-ПНС / Официальный сайт ГИС НПА ДНР

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gisnra-dnr.ru/nra/0002-91-iihc-20200115/>

3. Ермилова, А. Р. Анализ системы мотивации труда государственных гражданских служащих в России / А. Р. Ермилова, Т. Н. Шушунова // Успехи в химии и химической технологии. – 2010. – Т. 34. – № 10. – С. 19-21.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

КИСЕЛЁВА А.А.,

канд. экон. наук, доцент

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация;*

КАЗАНЦЕВА Л.С.,

канд. экон. наук, доцент

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Определены основные группы факторов, влияющие на морально-психологический климат в коллективах государственной гражданской службы. На основе результатов опроса сотрудников аппарата государственного управления предложены мероприятия, способствующие формированию благоприятного морально-психологического климата в органах государственной гражданской службы.

Ключевые слова: морально-психологический климат, государственная гражданская служба, коллектив, факторы

FACTORS AFFECTING THE MORAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE COLLECTIVES OF THE STATE CIVIL SERVICE

KISELEVA A.A.,

Cand. of Econ. Sciences, docent, associate professor

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation;*

KAZANCEVA L.S.,

Cand. of Econ. Sciences, docent, associate professor

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The main groups of factors influencing the moral and psychological climate in the collectives of the state civil service are determined. Based on the analysis of the results of the survey of employees of the state administration apparatus, measures are proposed that contribute to the formation of a favorable moral and psychological climate in the bodies of the state civil service.

Keywords: moral and psychological climate, state civil service, collective, factors

Состояние морально-психологического климата является важным, порой даже решающим фактором удовлетворённости или неудовлетворённости работой человека в трудовом коллективе. Как показывает практика, на морально-психологический климат трудового коллектива оказывают влияние макрофакторы (психологический климат общества в целом) и локальные психологические факторы (групповая динамика, моральные нормы, стиль руководства, удовлетворённость трудом, психологическая совместимость, а также совместимость ролевых функций).

Деятельность работников органов государственной власти в кризисных условиях отличается многими характерными особенностями, которые преимущественно являются факторами психологической сложности.

Среди факторов групповой динамики важны численность коллектива (считается, что коллективы численностью до 15 человек более длительное время демонстрируют целостность), время совместной деятельности (характеристика, которая, с одной стороны, тесно связана с формированием устойчивых норм поведения, а с другой – психологических барьеров к инновациям), автономность коллектива (указывает на необходимость выхода за рамки исключительно групповых контактов путём обмена опытом, периодической учёбы персонала и др.), половозрастная структура коллектива (в однородных коллективах, как правило, складывается достаточно сложный морально-психологический климат из-за чрезмерной конкуренции и примерно равного социального статуса работников, в то время как в неоднородных коллективах спектр отношений и общения существенно богаче), неформальная структура коллектива (её характер чаще конфронтационный по отношению к формальному руководству, в результате чего возникают конфликты), организованность (способствует благоприятному климату в коллективе).

Особого внимания заслуживают моральные нормы, стандарты поведения, соблюдение которых является необходимым условием работы в коллективе. В настоящее время возрастают требования к нравственным и этическим качествам государственных гражданских служащих.

Подтверждением актуальности проблемы является комплекс нормативно-правовых документов, в которых впервые установлены правовые нормы служебного поведения государственных гражданских служащих: федеральные законы «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О противодействии коррупции», указ Президента РФ «Об общих принципах организации служебного поведения государственных гражданских служащих», Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих.

Результаты опроса государственных гражданских служащих по

определению уровня развития этики и культуры профессиональной деятельности показали, что 55% респондентов отметили очень высокую остроту проблемы нравственности государственных гражданских служащих. Среди основных причин безнравственного поведения определённой части государственных гражданских служащих названы: отсутствие должной требовательности вышестоящих органов, руководителей (41%), низкая общая культура государственных гражданских служащих и общее падение нравственности в обществе (38%), отсутствие должного контроля со стороны общества (32%).

Негативно влияют на морально-психологический климат недостатки стиля руководства, неудовлетворённость персонала трудом, психологическая несовместимость, несовместимость ролевых функций.

Данные исследований, проведенных среди сотрудников аппарата управления министерств экономики, социальной защиты, по делам национальностей и региональной политики, здравоохранения и министерства труда РФ по выявлению факторов, отрицательно влияющих на морально-психологический климат в коллективе, определили 5 основных факторов:

1) нестабильность, неуверенность в завтрашнем дне – 82% опрошенных считают данный фактор главным среди дестабилизирующих;

2) сложные отношения «по вертикали» – отметили 77% опрошенных. Руководителю принадлежит ведущая роль в формировании благоприятного морально-психологического климата и профилактике конфликтов. При этом конфликт продолжает оставаться постоянным спутником деятельности руководителя. Исследования показывают, что потери от конфликтов и последующих переживаний составляют в среднем 15% рабочего времени. Причём в 45% случаев спорные ситуации происходят по вине руководителя, в 33% – из-за различных видов несовместимости сотрудников (в том числе и психологической); в 15% – из-за неправильного подбора кадров;

3) неудовлетворённость материальным стимулированием (указали 71% опрошенных), при этом все опрошенные отметили, что постоянно ищут дополнительные источники доходов;

4) высокий уровень психической напряжённости – 67% респондентов отметили, что они «сильно устали от стрессов»;

5) психологическая несовместимость – отметили 51% опрошенных, которые в основном связывают причины психологической несовместимости работников с несоблюдением моральных норм.

В качестве мероприятий по формированию благоприятного морально-психологического климата рекомендуется: комплектование коллектива с учётом психологической совместимости работников, соблюдение норм управляемости (1:6), отсутствие лишних работников и вакансий, соблюдение служебного этикета.

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

НАДВОРНАЯ А.А.,

*аспирант кафедры гражданского и предпринимательского права
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Организационно-правовой механизм управления конфликтами имеет прямое влияние на производительность предприятия. Адекватная система правового регулирования способствует предотвращению и эффективному разрешению конфликтов, что способствует повышению производительности труда.

Ключевые слова: конфликт, организационно-правовой механизм, управление конфликтом, разрешение конфликтов, предприятие

THE IMPACT OF THE ORGANIZATIONAL AND LEGAL MECHANISM OF CONFLICT MANAGEMENT ON THE PRODUCTIVITY OF THE ENTERPRISE

NADVORNAYA A.A.,

*Postgraduate student of the Department of Civil and Business Law
Donetsk Academy of Management and Public Service,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The organizational and legal mechanism of conflict management has a direct impact on the productivity of the enterprise. An adequate system of legal regulation contributes to the prevention and effective resolution of conflicts, which contributes to increased labor productivity.

Keywords: conflict, organizational and legal mechanism, conflict management, conflict resolution, enterprise

Конфликты на предприятиях являются неотъемлемой частью организационной жизни, и могут иметь негативное влияние на работу коллектива и производительность предприятия в целом. Эффективное управление конфликтами становится всё более важным аспектом управления. Организационно-правовой механизм представляет собой совокупность правовых норм, политик и процедур, которые регулируют взаимодействие сотрудников и управленческих структур на предприятии. Его целью является предотвращение и эффективное разрешение конфликтов, создание справедливой и безопасной рабочей среды и улучшение общей производительности предприятия.

Следует отметить тесную взаимосвязь между эффективностью организационно-правового механизма управления конфликтами и

производительностью предприятия. Наличие чётко определённых прав и обязанностей для сотрудников, а также процедур разрешения конфликтов позволяет устранять причины конфликтов и обеспечивать более гармоничные рабочие отношения. Это в свою очередь способствует повышению мотивации сотрудников, снижению текучести кадров и улучшению общей производительности труда.

Обучение сотрудников навыкам управления конфликтами играет важную роль в повышении производительности, позволяет сотрудникам развивать навыки эффективного коммуницирования, умения разрешать споры и находить конструктивные решения. Такой подход способствует более эффективной командной работе и улучшению результативности предприятия.

Кроме того, существует необходимость систематического анализа и оценки конфликтных ситуаций на предприятии. Регулярный мониторинг конфликтов позволяет выявлять причины и особенности конфликтов, а также определять эффективность принятых мер по их управлению. Это позволяет предпринимать своевременные корректировки в организационно-правовом механизме и предотвращать дальнейшее возникновение конфликтов, что способствует повышению производительности предприятия.

В контексте организационно-правового механизма управления конфликтами неопределима важность роли лидерства и коммуникации. Лидеры, обладающие навыками управления конфликтами, способны эффективно реагировать на конфликтные ситуации, обеспечивать справедливость и сохранять рабочую гармонию. Кроме того, эффективная коммуникация между управленческими структурами и сотрудниками способствует раннему выявлению и разрешению конфликтов, предотвращая их эскалацию и отрицательное влияние на производительность.

Организационно-правовой механизм управления конфликтами имеет значительное влияние на производительность предприятия. Адекватная система правового регулирования, включающая чёткое определение прав и обязанностей, процедуры разрешения конфликтов и обучение сотрудников навыкам управления конфликтами, способствует созданию благоприятной рабочей среды, повышению мотивации и улучшению общей производительности.

Таким образом, эффективные механизмы управления конфликтами на предприятии создают благоприятную рабочую атмосферу, повышающую мотивацию и вовлечённость сотрудников. Отсутствие надлежащего организационно-правового механизма управления конфликтами может привести к недовольству, снижению морального климата и ухудшению производительности.

Регулярная оценка и анализ конфликтных ситуаций позволяет выявлять слабые места в организационно-правовом механизме и вносить необходимые корректировки для повышения производительности. Обучение сотрудников навыкам управления конфликтами и разрешению споров способствует повышению компетентности и снижению негативных последствий

конфликтных ситуаций. Гармоничные рабочие отношения, обеспеченные организационно-правовым механизмом, способствуют коллективному сотрудничеству и эффективному использованию ресурсов предприятия.

Прозрачность и справедливость в решении конфликтных ситуаций укрепляют доверие сотрудников к руководству и создают основу для стабильного функционирования предприятия. Внедрение и поддержка организационно-правового механизма управления конфликтами является стратегической инвестицией в развитие предприятия и повышение его конкурентоспособности.

Список использованных источников

1. Айзенштат, С. М. Управление конфликтами на предприятии: правовой аспект / С. М. Айзенштат // Журнал «Экономика и предпринимательство». – 2018. – Том 10. – № 2. – С. 323-331.

2. Силина, И. М. Управление конфликтами на предприятии: аспекты правового регулирования / И. М. Силина // Вестник Московского университета. Серия 11: Право. – 2019. – № 2. – С. 107-119.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

НИКОЛЬСКАЯ А.С.,

*преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Рассмотрены вопросы профессионального развития медицинского персонала. Отмечается, что личные планы профессионального роста сотрудников должны быть увязаны с планами медицинского учреждения. Обосновывается необходимость анализа мотивов работников к приобретению новых знаний и умений.

Ключевые слова: стимулирование, медицинский персонал, обучение, профессиональное развитие, сотрудник, организация

MEDICAL PERSONNEL PROFESSIONAL DEVELOPMENT STIMULATION

NIKOLSKAYA A.S.,

*Lecturer of the Department of Personnel Management
and Labor Economics*

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. Issues of medical personnel professional development are considered. It is noted that personal plans for the professional growth of employees

should be linked to the plans of a medical institution. The necessity of analyzing the motives of employees to acquire new knowledge and skills is substantiated.

Keywords: stimulation, medical personnel, training, professional development, employee, organization

Профессиональное развитие персонала представляет собой сложный процесс овладения необходимыми в служебной деятельности знаниями, практическими навыками, умениями, что позволяет на высоком уровне выполнять поставленные задачи.

Факторы профессионального развития могут быть разделены на две группы:

- внутренние факторы;
- внешние факторы [1, с. 80].

Внутренние факторы определяются, прежде всего, самим сотрудником. К ним относятся мотивы трудовой деятельности, взгляды на возможное карьерное продвижение, нравственные убеждения, понимание социальной значимости своей работы.

Внешние факторы включают позицию работодателя в отношении своих сотрудников, их личностного и профессионального роста, отношения с коллегами.

Готовность медицинского персонала к профессиональному развитию существенно повышается, если личные намерения работников увязаны с планами организации. Руководству медицинского учреждения нужно вести определённую работу со своими сотрудниками, убеждать в необходимости дальнейшего профессионального роста, внедрять систему стимулов. Работа в данном направлении выступает необходимой составной частью кадровой работы медицинской организации.

Для выявления способностей и возможностей участников трудового коллектива к профессиональному развитию целесообразно привлечь сторонних специалистов-психологов. Проведённые среди сотрудников опросы и собеседования позволят выяснить мотивы стремления к приобретению новых компетенций.

Исходя из результатов исследования, можно будет проводить определённые мероприятия. Так, если кто-либо из сотрудников видит в приобретении знаний и умений возможность занять более высокую должность, то нужно предусмотреть соответствующую структурную единицу [2, с. 81].

Если сотрудник намерен тратить силы и время для обучения и повышения квалификации с целью обретения более высокого статуса среди коллег и пациентов больницы, то руководству нужно побеспокоиться о том, чтобы успехи работника в данном направлении не остались незамеченными. Работник, прошедший повышение квалификации (профессиональную переподготовку), может рассчитывать на поощрение администрации, например, в виде грамоты, премии. В помещении на видном месте следует

оформить информационный стенд, на сайте лечебного учреждения создать страницу.

Должны быть составлены индивидуальные планы профессионального развития, которые утверждаются руководителем [3, с. 181].

Возможно не все сотрудники информированы о возможностях обучения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки. Ответственность за своевременное информирование должна быть возложена на менеджера по персоналу.

Кроме того, необходимо решить ещё ряд организационных вопросов. Если повышение квалификации сотрудника планируется осуществить с отрывом от основной работы, то администрация должна на период отсутствия работника подготовить замену. Материальные затраты по обучению и повышению квалификации медицинское учреждение должно взять на себя.

По результатам обучения, повышения квалификации должно быть проведено собрание, на котором сотрудник выступает с сообщением о приобретённых новых компетенциях.

Система стимулирования профессионального развития медицинского персонала должна быть основана на анализе мотивов работников к приобретению новых знаний и умений. За разработку, реализацию и оценку эффективности мероприятий по обучению и повышению квалификации персонала ответственность несёт руководство. Сотрудник, в свою очередь, обязуется отработать определённый срок в организации после прохождения обучения, что указывается в трудовом договоре.

Список использованных источников

1. Игнатова, Т. В. Профессиональное развитие персонала организации: теоретические подходы, сущность, стадии и факторы / Т. В. Игнатова, О. А. Рыболовлева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – № 3 (33). – С. 76-81.

2. Манерова, О. А. Профессиональный рост и карьера в здравоохранении: приоритеты и проблемы / О. А. Манерова // Медицинские технологии. Оценка и выбор. – 2011. – № 2 (4). – С. 77-83.

3. Хокими, П. Д. Профессиональное развитие персонала в медицинской организации (на примере КГБУЗ «Городская больница № 5, г. Барнаул») / П. Д. Хокими // Молодой учёный. – 2023. – № 2 (449). – С. 180-182 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/449/98777/>

АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ПЕТЕНКО А.В.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Система здравоохранения и рациональное распоряжение ресурсами невозможны без компетентных специалистов, владеющих современными технологиями управления и способных решать организационные и экономические проблемы в медицинских и фармацевтических организациях. Благодаря правильной организации трудового процесса в организации выведет на новый уровень саму организацию. Модернизация отрасли напрямую зависит от уровня подготовки руководящего состава отрасли

Ключевые слова: система здравоохранения, организация, профориентация, переподготовка, моральное стимулирование

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF THE STATE PERSONNEL POLICY IN THE HEALTH CARE SYSTEM

PETENKO A.V.,

PhD in Economics, Assistant Professor, Department of Human Resources

Management and Labor Economics

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The healthcare system and the rational use of resources are impossible without competent specialists who own modern management technologies and are able to solve organizational and economic problems in medical and pharmaceutical organizations. Thanks to the correct organization of the labor process in the organization, it will bring the organization itself to a new level. Modernization of the industry, directly depends on the level of training of the leadership of the industry.

Keywords: healthcare system, organization, vocational guidance, retraining, moral stimulation

Любая организация не существует в вакууме, на её жизнедеятельность оказывают влияние разнообразные внешние и внутренние факторы. Так и на систему здравоохранения влияют эти факторы.

Внешние факторы. К таким факторам, влияющим на формирование

практики и политики, относятся законодательство и экономические условия, партнёры, политическая ситуация, действующее законодательство и т.д.

Внутренние факторы включают следующие компоненты: миссия и цели организации, кадровая политика, корпоративная культура, природа труда, рабочие группы, стиль руководства, информация, стратегия, финансы и т.д.

На современном этапе развития экономики усиливается роль организации труда и получения конкретных результатов.

Составные части управления системы здравоохранения это:

- формирование современной методологии управленческих процессов;
- подготовка и переподготовка кадров;
- подготовка руководителя новой формации;
- рациональное построение информационного обеспечения управления

и применение передовых технологий информатизации [1 с. 7].

Формирование и реализация государственной кадровой политики в системе здравоохранения – это сложный, противоречивый и многогранный процесс. Для развития кадровой политики в системе здравоохранения государство реализует ряд программ.

В системе здравоохранения ДНР совокупность программно-целевых мероприятий в сфере реализации государственной кадровой политики представлена специальной общероссийской программой «Земский доктор / Земский фельдшер», созданная для привлечения и поддержки медработников, прибывших для работы в сёла и города Республики с населением до 50 тыс. человек.

Система здравоохранения и рациональное распоряжение ресурсами невозможны без компетентных специалистов, владеющих современными технологиями управления и способных решать организационные и экономические проблемы в медицинских и фармацевтических организациях. Благодаря правильной организации трудового процесса в организации выведет на новый уровень саму организацию. Модернизация отрасли, напрямую зависит от уровня подготовки руководящего состава отрасли.

Ключевые положения действующей подпрограммы логично вытекают из поручений, и предусматривают решение следующих задач:

- повышение квалификации медицинских кадров;
- обмен опытом;
- поэтапное устранение дефицита медицинских кадров, а также дифференцированные меры социальной поддержки медицинских работников, в первую очередь, наиболее дефицитных специальностей.

Укомплектованность врачами в области составляет 45,2%, при коэффициенте совместительства – 1,5%, средними медицинскими работниками – 54,8%, при коэффициенте совместительства – 1,4%. В Республике не хватает врачей.

По итогам года укомплектованность врачами первичного звена составила 51,8% с учётом коэффициента совместительства 1,3 и средним медицинским персоналом 48,2% с учётом коэффициента совместительства 1,1.

Молодых врачей в возрасте до 36 лет по области 27,8%, средних медицинских работников – почти 27%, средних медицинских работников – 29,3%.

Анализ возрастного состава занятых врачей показывает, что лиц от 50 лет и старше среди них почти 42%, средних медицинских работников – 25%. В сельской местности доля возрастных врачей ещё выше и достигает 45%. Молодых врачей в возрасте до 36 лет по области 26,6%, средних медицинских работников – 29,3%.

Анализ системы здравоохранения в ДНР показывает, что существует повышение квалификации медицинских работников, эффективная система профессионального обучения, обеспечивающая повышение квалификации всех врачей и средних медработников. Названная система включает в себя профессиональную подготовку и переподготовку кадров, направление работников на учёбу в различные учебные заведения и стажировку в передовых клинических центрах Республики, обучение руководителей различного ранга передовым методам и формам организации медицинской помощи.

Так, на реализацию мероприятий кадровой подпрограммы «Аттестация специалистов с высшим медицинским и фармацевтическим образованием» в 2022 году из бюджета было израсходовано 124840,1 тыс. руб.

Последипломное образование медработников, занятых в государственных учреждениях здравоохранения области, финансируется за счёт средств бюджета. На дополнительное профессиональное образование медицинских и фармацевтических работников с высшим образованием в 2022 году было израсходовано около 4141,5 тыс. руб., что позволило повысить квалификацию 215 врачам, средних медицинских работников обучены в УЧЕБНО-ИНФОРМАЦИОННОМ ЦЕНТРЕ и в специализированных центрах последипломного образования в рамках сформированного государственного задания.

Для повышения эффективности образовательного процесса в Центре последипломного образования с 2017 года успешно применяется дистанционное обучение с использованием современных ИТ-технологий. По итогам 2022 года были обучены с использованием дистанционных технологий 500 медицинских работников.

Для стабилизации кадровой ситуации власти Республики ежегодно увеличивают число мест в вузах и учреждениях среднего профобразования по медицинским специальностям. Такая политика позволила Донецкому национальному медицинскому университету им. Горького подготовить с 2014 года 2293 специалиста [2].

Ведётся работа по обеспечению жильём выпускников вузов, которые будут трудоустроены в бюджетные учреждения региона, что позволит сократить кадровый дефицит первичного звена здравоохранения.

Улучшаются условия труда медицинских работников, повышается заработная плата.

С целью совершенствования уровня теоретических знаний и совершенствования мануальных навыков, внедрения новых программ обучения и повышения квалификации персонала по вопросам оказания помощи при экстренных и неотложных состояниях в медицинской практике за счёт средств бюджета с 2016 года в ДНР в эксплуатацию введён симуляционный центр, оснащённый современными симуляторами и медицинской аппаратурой. На его базе осуществляется обучение специалистов практического здравоохранения области по специальностям «акушерство и гинекология», «неонатология», «общая практика», «скорая и неотложная помощь», «лечебное дело», «анестезиология-реаниматология». Обучение акушерству и неонатологии приобретает особое значение в рамках реализации государственной программы «Материнства и детства». Всего в областном симуляционном центре на базе Донецкого Республиканского центра охраны материнства и детства МЗ ДНР за 2022 год обучение прошли 250 медицинских работников [3].

В рамках реализации мероприятий, направленных на повышение квалификации медицинских кадров, городами-участниками в установленном порядке представляется в Министерство здравоохранения ДНР заявка на выделение мест в целевую ординатуру. Заявка формируется в соответствии с потребностью медицинских учреждений области во врачебных кадрах. В 2022 году количество специалистов с высшим медицинским образованием, направленных на целевую подготовку в интернатуру и ординатуру, составило 80 человек, три четверти из которых – граждане, обучавшиеся в медицинских учреждениях ДНР.

Программой «Кадровое обеспечение системы здравоохранения» предусмотрены мероприятия по довузовской профориентации школьников на медицинские специальности. С целью оказания методической поддержки учащимся общеобразовательных школ в процессе выбора медицинской специальности, республиканскими медицинскими организациями разработаны планы работы по профориентации учащихся общеобразовательных школ.

Взаимодействие медицинских организаций и школ осуществляется по территориальному принципу.

В г. Донецке проводится работа по направлению привлечения молодёжи для поступления в медицинские высшие учебные заведения по целевому набору. Организация целевого приёма осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 02.12.2020 № 78-3 «О целевом обучении по образовательным программам среднего, высшего профессионального образования и дополнительной программе».

Профессиональное обучение медицинских кадров в сочетании с использованием материального и морального стимулирования работников в

соответствии с их трудовой деятельностью, комплексные меры социальной поддержки обеспечивают мотивирование персонала медицинских организаций к достижению высокой индивидуальной результативности.

Комитет Народного Совета по здравоохранению, охране материнства и детства обсудил проект закона «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий медицинских работников, осуществляющих трудовую деятельность на территории Донецкой Народной Республики, в 2024-2026 годах». Принятие проекта закона позволит привлечь молодых специалистов и повысить процент укомплектованности государственных медицинских организаций Донецкой Народной Республики отдельными категориями медицинских работников. Законодательством Министерства здравоохранения ДНР рассматривается мера социальной поддержки в виде предоставления выплаты строительство жилья врачам государственных учреждений здравоохранения, работающим по наиболее дефицитным специальностям.

Таким образом, кадровое обеспечение учреждений здравоохранения является одним из приоритетных направлений деятельности Министерства здравоохранения ДНР и играет большую роль в управлении качеством медицинской помощи.

Список использованных источников

1. Ерохина, Т. В. Государственное управление здравоохранением / Т. В. Ерохина. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2022. – 37 с.
2. Костина, А. А. Государственная кадровая политика в сфере здравоохранения / под ред. А. А. Костина, Б. Т. Пономаренко. – М. : «Этносоциум», 2022. – 196 с.
3. Официальный сайт Министерства здравоохранения ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://днронлайн.рф/ministerstvo-zdravoohraneniya/>

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

СМИРНОВ С.Н.,

канд. техн. наук, доцент,

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Рассмотрены вопросы развития персонала как необходимой составляющей системы кадровой работы. Отмечены преимущества развития собственного персонала организации по сравнению с

привлечением соискателей из внешних источников. Определены основные принципы и условия развития сотрудников.

Ключевые слова: персонал, развитие, организация, управление, сотрудник, обучение

ORGANIZATION PERSONNEL DEVELOPMENT

SMIRNOV S.N.,

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,

Associate Professor of the Department

of Personnel Management and Labor Economics

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The issues of personnel development as a necessary component of the personnel work system are considered. The advantages of developing the organization's own personnel in comparison with attracting applicants from external sources are noted. The basic principles and conditions for the development of employees are determined.

Keywords: personnel, development, organization, management, employee, training

Развитие персонала выступает как необходимая составляющая в системе кадровой работы. Цели, намеченные организацией, могут быть достигнуты сотрудниками, овладевшими необходимыми знаниями, практическими навыками, способными постоянно повышать уровень профессионализма [1, с. 168].

Организация ведёт свою деятельность в изменяющейся внешней среде. Наличие в составе организации работников, готовых повышать квалификацию и приобретать новые умения, востребованные в сложившихся обстоятельствах, становится ключевым элементом системы управления [2, с. 21].

Вопросы повышения уровня профессионализма сотрудников должны рассматриваться не как единичные разовые мероприятия. Они должны решаться на плановой основе. Системный подход к обучению и развитию работников даст возможность организации избежать различных проблем в дальнейшем [3, с. 278].

Вместе с тем нередко у работодателей отсутствует особая заинтересованность в обучении и развитии своего персонала, что связано с нежеланием нести расходы. Кроме того, во многих случаях руководители затрудняются в точном установлении требований к компетенциям сотрудников в дальнейшей работе. При необходимости будет принято решение о трудоустройстве соискателей из внешних источников.

Однако при таком подходе у организации могут возникнуть определённые трудности. Во многих случаях новый сотрудник на протяжении достаточного долгого периода времени (до двух лет) показывает худшие результаты работы по сравнению со «старожилами» коллектива. При этом даже их более высокая зарплата не приводит к повышению продуктивности. Развитие собственного персонала по сравнению с наймом новых сотрудников имеет определённые преимущества:

- работники, наработавшие определённый стаж на своём рабочем месте, лучше осведомлены о проблемах, которые им предстоит решить в новой должности;

- поиск и приём на работу соискателя со стороны может потребовать определённых временных затрат. В то же время кандидат из числа собственных сотрудников, достоинства и недостатки которого уже известны руководителям, способен освоить выполнение новых служебных обязанностей достаточно быстро;

- продвижение собственных сотрудников служит важным сигналом для других участников коллектива. Подчинённые видят доверие руководства, что служит мотивирующим фактором и усиливает уровень вовлечённости персонала в проблемы организации.

Развитие персонала возможно при условии наличия у сотрудников определённых качеств:

- заинтересованности в приобретении новых знаний, активном участии в действиях, инициируемых руководством;

- наличии определённой квалификации, готовности к повышению уровня профессионализма;

- ответственности за возможные ошибки и просчёты.

К числу основных принципов развития персонала относятся:

- комплексность системы развития, использование различных видов и форм развития персонала;

- опережающий характер профессиональной переподготовки, обучения, повышения квалификации;

- мотивация и стимулирование перспективных работников;

- привлечение необходимых средств и ресурсов для решения задач развития персонала;

- участие руководителей всех уровней в планировании, реализации и оценке эффективности планов развития сотрудников [4, с. 61].

При определении потребности в развитии персонала к анализу принимаются:

- стратегический план развития организации;

- результаты оценки и аттестации персонала;

- заявки на обучение, повышение квалификации и профессиональную переподготовку персонала от руководителей нижнего и среднего звена;

- изменения бизнес-процессов;

– сведения о профессиональном развитии персонала организаций-конкурентов.

Для сотрудников, обладающих способностями руководителя, может быть создан кадровый резерв. В задачи кадрового резерва входит:

- создание условий, максимально способствующих реализации возможностей сотрудника как будущего руководителя;
- предоставление возможностей работнику, как к наиболее ценному ресурсу, развить управленческий потенциал;
- обеспечить карьерный рост.

Список использованных источников

1. Бабич, О. В. Обучение как эффективный метод профессионального развития персонала в организации / О. В. Бабич, Ю. Э. Кожухова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2022. – № 1. – С. 166-185.

2. Алёхина, Л. Л. Технологии развития персонала в организации / Л. Л. Алёхина, И. А. Данилин // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2019. – № 1. – С. 21-27.

3. Саенко, И. И. Развитие персонала как фактор повышения конкурентоспособности организации / И. И. Саенко, О. О. Свиридов // Эпомен. – 2019. – № 34. – С. 274-279.

4. Бюллер, Е. А. Профессиональное развитие персонала – ключ к успеху организации / Е. А. Бюллер, Л. Т. Глехурай-Берзегова, С. К. Чиназирова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2021. – № 3. – С. 55-62.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

СТАДНИК А.М.,

канд. гос. упр., доцент,

*заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Рассматриваются вопросы управления социальным развитием персонала предприятия. Определены основные мероприятия, которым должно быть уделено первоочередное внимание. Обоснована необходимость проведения исследований отношений в коллективе, результаты которых могут быть использованы в кадровой работе.

Ключевые слова: социальное развитие, персонал, предприятие, труд, коллектив, социометрический опрос.

PERSONNEL SOCIAL DEVELOPMENT MANAGEMENT IN ENTERPRISE

STADNIK A.M.,

*Cand. of State Manag., Associate Professor, Head of the Department
of Personnel Management and Labor Economics
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The issues of managing the social development of the enterprise personnel are considered. The main areas of activity that should be given priority are identified. The necessity of conducting research of relations in the team, the results of which can be used in personnel work, is substantiated.

Keywords: social development, personnel, enterprise, labor, team, sociometric survey.

Управление социальным развитием персонала включает разработку и реализацию мероприятий, направленных на повышение уровня жизни и комфорта сотрудников в рабочей среде, развитие навыков межличностного общения, повышение профессионального уровня. Особое внимание уделяется следующим мероприятиям:

- проведение тренингов и семинаров для приобретения сотрудниками необходимых социальных навыков, знаний основ служебного этикета, норм и правил поведения в коллективе, умений налаживать взаимоотношения с коллегами, руководством;

- разработка и внедрение корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте, активная агитация и вовлечение работников к участию в программах;

- создание корпоративных клубов, предоставление возможностей активно проводить время и общаться вне рабочего процесса. Корпоративные клубы могут проводить занятия по изучению иностранных языков, изобразительному искусству, развитию лидерских навыков, творческие конкурсы для детей сотрудников;

- поддержка сотрудников, которые планируют продолжить образование на курсах повышения квалификации, по программам профессиональной переподготовки;

- предоставление материальной помощи в исключительных случаях, оплата лечения и медицинских услуг в лечебном учреждении, поездок для участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

- обеспечение безопасных и комфортных условий труда;

- компенсация платы за детский сад;

- организация корпоративных мероприятий;

- реализация программы социальной ответственности предприятия.

Социальное развитие персонала формирует стремление работников к достижению высоких результатов в трудовой деятельности, что приносит вклад в достижение организационных целей. Рациональное использование человеческого потенциала обеспечивает предприятию конкурентные преимущества, которые поддерживаются путём удовлетворения социальных потребностей членов трудового коллектива, создания необходимых условий для их личностного и профессионального развития, обучения, приобретения новых знаний и умений [1, с. 187].

Конкуренты, не уделяющие должного внимания социальному развитию персонала, не будут обеспечены необходимыми кадрами и, соответственно, уступят в конкурентной борьбе.

Безопасное и здоровой рабочее место, где соблюдается техника безопасности и созданы комфортные условия труда, дают возможность избежать аварий и несчастных случаев на производственных участках, что существенно экономит ресурсы, которые были бы необходимы в случае их возникновения.

Создавая оптимальные условия для выполнения профессиональных обязанностей сотрудников, предприятие решает задачу мотивации и удовлетворённости содержанием труда членов коллектива. Кроме того, предприятие завоёвывает репутацию надёжного и ответственного работодателя на рынке рабочей силы [2, с. 612].

Необходимо также уделять внимание созданию доброжелательной атмосферы в коллективе, обеспечению высокой степени корпоративной идентичности, формированию коллективного духа. Работники должны чувствовать сопричастность к проблемам и перспективам предприятия. Достижения и успехи в работе следует открыто обсуждать на собраниях и совещаниях. Вклад каждого сотрудника должен быть отмечен.

Основу управления социальным развитием персонала должны составлять результаты социологических исследований. Изучение отношений в коллективе содержит анализ следующих факторов:

- должностные обязанности сотрудников;
- характер и особенности труда;
- индивидуальные цели и задачи работников;
- служебные контакты, личные симпатии и антипатии внутри трудового коллектива.

Служебные отношения между работниками определяются документами, в первую очередь, положениями об отделе (подразделении), должностными инструкциями.

Внеслужебное общение строится на субъективных отношениях между сотрудниками. Характер таких отношений зависит от жизненных взглядов и позиций, личностных качеств, возраста, привычек, образования коллег. Такого рода отношения ни в каких документах не отмечаются и, как правило, являются непостоянными.

Для анализа отношений внутри коллектива может использоваться социометрический опрос. Опрашиваемые сотрудники указывают намерения поддерживать отношения с определёнными коллегами, а также отсутствие готовности к совместной деятельности с другими работниками [3, с. 128].

Социометрический опрос проводится в коллективе, участники которого успели проявить себя в совместной работе и завоевали определённую репутацию в глазах коллег. Как правило, срок работы такого коллектива составляет не менее 7-8 месяцев. Сотрудники должны хорошо знать друг друга по совместной работе, и это возможно, если состав исследуемой группы не превышает 10-12 человек. К проведению опроса не следует привлекать лиц, знакомых с кем-либо из участников коллектива. Целесообразнее пригласить стороннего специалиста.

Порядок проведения социометрического опроса включает 5 этапов:

- предварительный этап;
- встреча с участниками испытуемой группы;
- собственно проведение опроса;
- анализ результатов опроса;
- составление рекомендаций.

Проведение социометрического опроса целесообразно повторить через определённое время, например, через 3-4 месяца. Это даст возможность выявить динамику изменений отношений в коллективе.

Сведения, полученные в ходе опроса, дают представление о положении каждого индивида в коллективе, о формировании отдельных групп в составе коллектива. В дальнейшем собранные данные могут использоваться в кадровой работе при решении различных вопросов. Например, для участия в различных временных проектах в составе отдельных групп могут быть привлечены сотрудники, обладающие определённым профессиональным опытом, и выразившие согласие на сотрудничество. Мнения работников могут учитываться при создании организационной культуры, проведении различных изменений и реорганизаций на предприятии. Неформальные лидеры, выявленные в результате исследований, могут быть приглашены для участия в заседаниях руководства как представители трудового коллектива.

Список использованных источников

1. Кожухова, Ю. Э. Стратегические аспекты управления социальным развитием персонала организаций / Ю. Э. Кожухова, С. И. Овсянникова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2021. – № 3. – С. 183-199.
2. Александрова, Н. А. Влияние социальной политики организации на уровень доходов персонала / Н. А. Александрова, Н. В. Шарапова, В. М. Шарапова // Экономика труда. – 2018. – Т. 5. – № 2. – С. 607-618.
3. Никитина, В. А. Социометрическое исследование как метод диагностики внутригрупповых взаимоотношений / В. А. Никитина // Фундаментальные аспекты психического здоровья. – 2018. – № 1. – С. 127-130.

**ПОДСЕКЦИЯ 4. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ,
ЕЕ ОТДЕЛЬНЫМИ ПОДСИСТЕМАМИ И ФУНКЦИЯМИ.
ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ. КОНТРОЛЬ, МОНИТОРИНГ И
БЕНЧМАРКЕТИНГ. МЕХАНИЗМЫ И МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ И
РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ.
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ. УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ,
РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ. УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ.
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СИСТЕМЫ**

**МОДЕЛЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЦИФРОВЫМИ РЕСУРСАМИ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В МЕХАНИЗМЕ
ЦИФРОВИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
ЭКОНОМИКОЙ**

АСТАПОВА Г.В.,

*д-р экон. наук, профессор,
главный научный сотрудник отдела моделирования экономических систем
ГБУ «Институт экономических исследований»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация;*

КОВТУН А.С.,

*аспирант
ГБУ «Институт экономических исследований»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Интеграция экономики Донецкой Народной Республики в экономическое пространство Российской Федерации связана с активизацией использования цифровых ресурсов. На основе системного подхода и правил формирования экономического механизма разработан механизм цифровизации управления экономикой и модель обеспечения цифровыми ресурсами промышленных предприятий.

Ключевые слова: механизм, цифровые ресурсы, промышленные предприятия

THE MODEL OF PROVIDING INDUSTRIAL ENTERPRISES WITH DIGITAL RESOURCES IN THE MECHANISM OF DIGITALIZATION OF STATE MANAGEMENT OF THE ECONOMY

ASTAPOVA G.V.,

*Doctor of Economic Sciences, Professor,
Chief Researcher of Department of Economic Systems Modeling
SFI «Economic Research Institute»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation;*

KOVTUN A.S.,

*Graduate student
SFI «Economic Research Institute»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The integration of the economy of the Donetsk People's Republic into the economic space of the Russian Federation is associated with the activation of the use of digital resources. Based on a systematic approach and rules for the formation of an economic mechanism, a mechanism for digitalization of economic management and a model for providing digital resources to industrial enterprises have been developed.

Keywords: mechanism, digital resources, industrial enterprises

В экономической теории отсутствует единый подход к трактовке понятия «экономический механизм». Каждый учёный имеет свой взгляд на сущность и структуру механизма, что обусловлено спецификой и масштабом проблем, являющихся объектами изучения.

Разграничение исследователями термина «механизм» от понятий «стратегии», «методы», «условия», «модели», «факторы», «концепции» позволяет определить механизм как комплексную экономическую категорию, которая включает в себя систему методов, инструментов и институтов. Если модель выступает описанием явления, которое исследуется в фактическом или идеальном формате, то механизм является способом реализации модели в практических условиях, который адаптирован к влиянию конкретных специфических факторов. Методология определяет базовые подходы к проведению исследований и разработке вариантов решения, механизм является результатом применения методологических основ и концепций.

Экономический механизм – это совокупность экономических методов и рычагов, обеспечивающих деятельность экономических субъектов в определённом направлении или побуждающих их к достижению установленных целей за счёт взаимодействия ряда подсистем (функциональной, информационной, правовой и подсистемы обеспечения). Сущность экономического механизма – это совокупность экономических

ресурсов и способов их взаимодействия для реализации определённого экономического процесса.

Таким образом, механизм включает ресурсное обеспечение процесса, его вещественную часть, а также совокупность взаимосвязанных элементов, которые обеспечивают выполнение функций процесса. Специфика структуры экономического механизма заключается в особой роли центра – элемента, который определяет правила работы механизма, а также в существовании обратной связи субъектов и центра.

Цель функционирования экономического механизма – создание условий для достижения целей хозяйственной деятельности экономическими методами, действующими при помощи рычагов посредством комплекса инструментов.

Исходя из определения экономического механизма, можно выделить механизм государственного регулирования экономики и механизм развития предприятий. Объектами действия механизмов выступают экономические процессы и явления, государство, регион, отрасль, предприятие, иные хозяйствующие субъекты.

Структура механизма цифровизации управления экономикой ДНР в контексте интеграционных процессов представлена на рис. 1. Центральным элементом данного механизма выступают цифровые ресурсы промышленных предприятий, модель обеспечения которыми представлена на рис. 2.

Таким образом, механизм государственного регулирования экономики представляет собой совокупность методов, инструментов и институциональных форм государственного влияния на эффективность функционирования субъектов экономических отношений, механизм развития предприятий – совокупность внутренних методов, рычагов и инструментов, направленных на обеспечение эффективности их финансово-хозяйственной деятельности.

Механизм цифровизации управления экономикой в контексте интеграционных процессов целесообразно рассматривать как интегрированную совокупность методических, инструментальных и институциональных условий обеспечения эффективного использования цифровых ресурсов на всех уровнях экономической деятельности в контексте интеграции экономики Донецкой Народной Республики в экономику Российской Федерации.

Достижение результативности действия указанного механизма связано с наличием взаимосвязи использования его инструментов, цифровых ресурсов в процессе образования доходов и прибыли от инновационной деятельности, и определением на основе этого показателя перспективной финансовой устойчивости промышленных предприятий как главного измерителя достаточности оборотного капитала для потребностей инновационного развития.

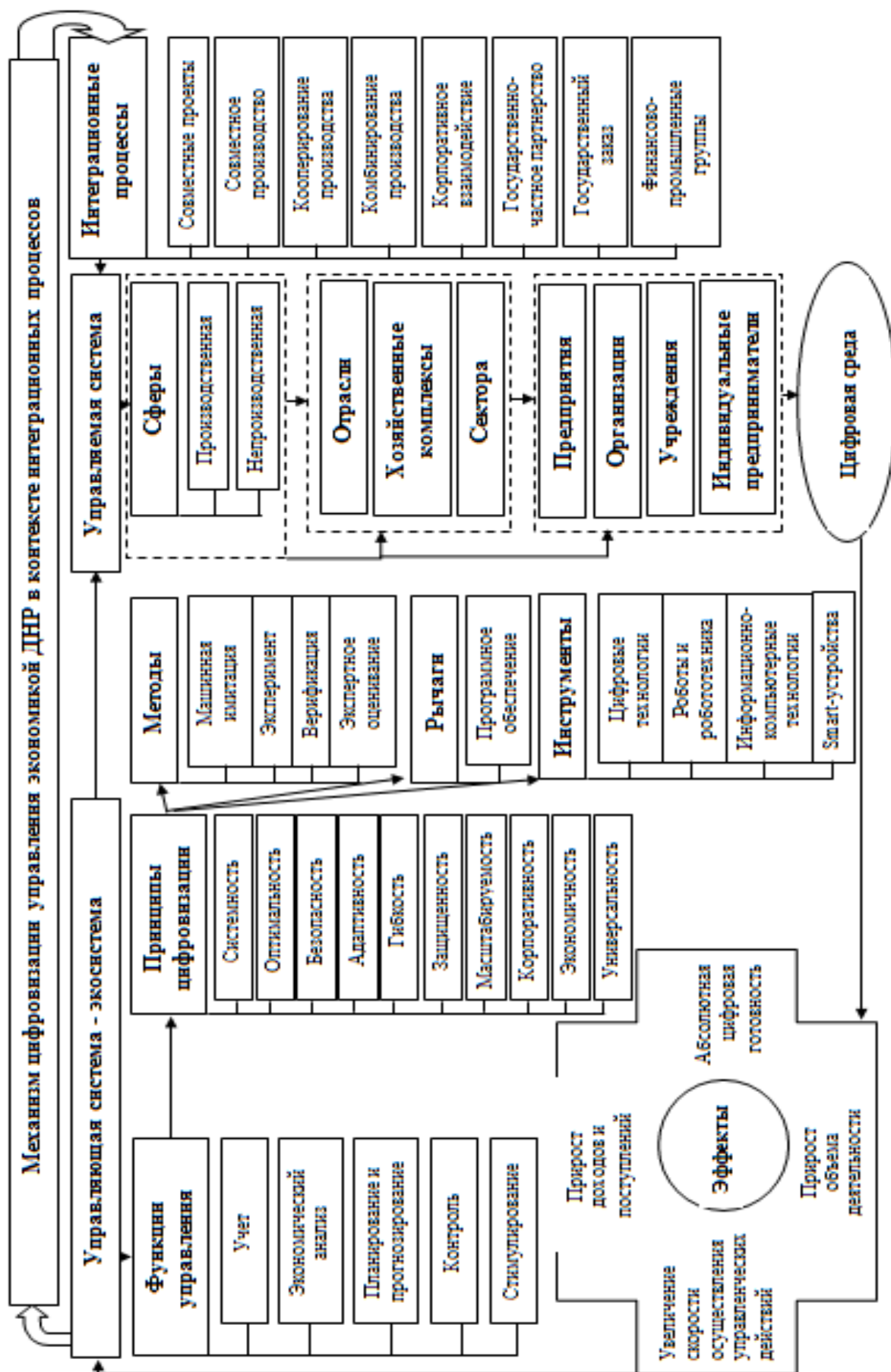


Рис. 1. Структура механизма цифровизации управления экономикой ДНР в контексте интеграционных процессов

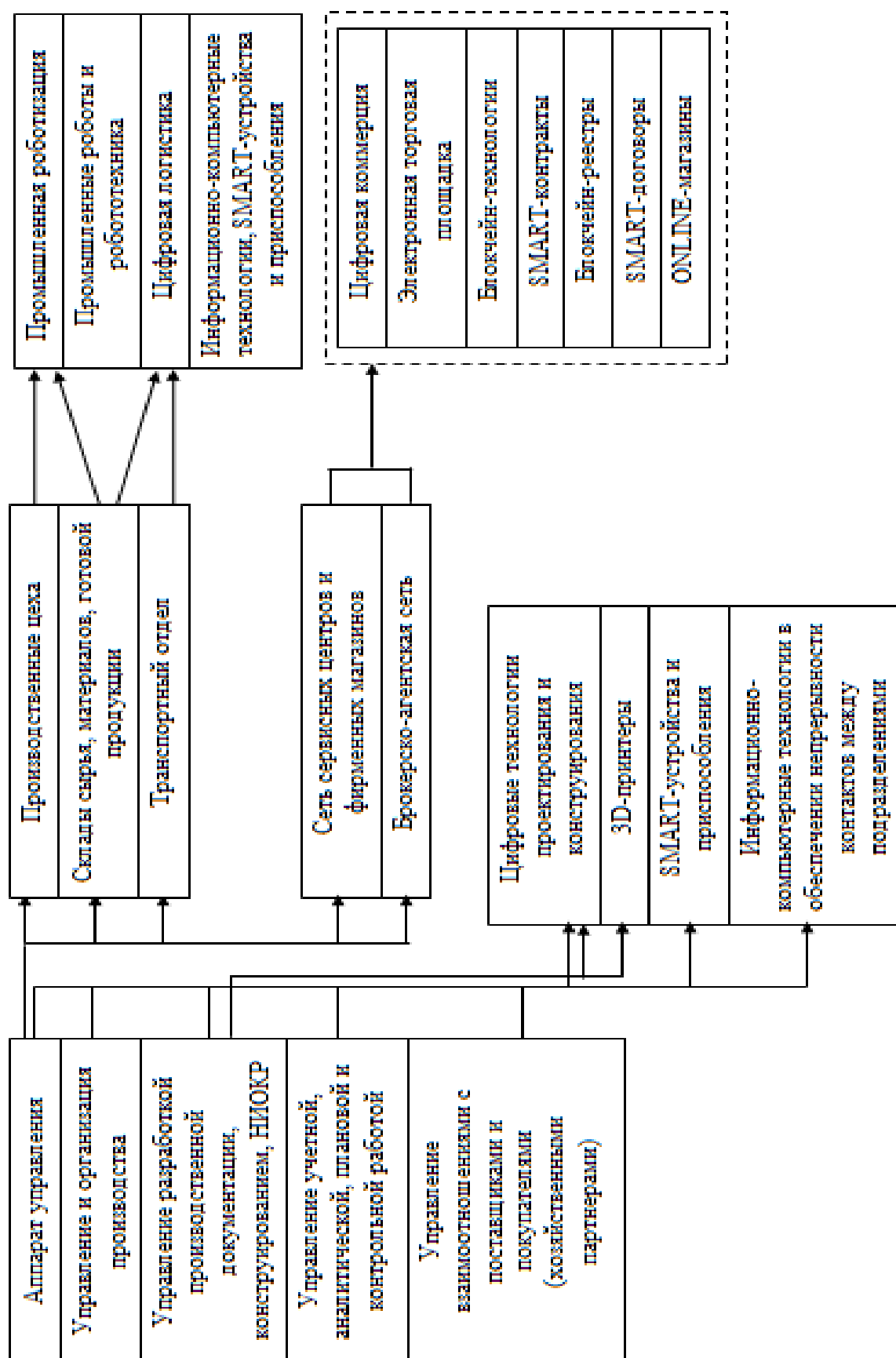


Рис. 2. Модель обеспечения цифровыми ресурсами промышленных предприятий

Список использованных источников

1. Астапова, Г. В. Обеспечение экономической безопасности предприятия через оценку его готовности к функционированию в условиях цифровизации / Г. В. Астапова, Л. Н. Скирневская, Е. В. Сопова, Р. Р. Магдиева // Цифровизация экономики и общества: проблемы, перспективы, безопасность: материалы II междунар. науч.-практ. конф. (ДНР, г. Донецк, 30 апр. 2020 г.). – Донецк : Цифровая типография, 2020. – Т. 2. – С. 108-112.
2. Астапова, Г. В. Моделирование систем государственной власти в цифровой экономике / Г. В. Астапова, О. В. Яременко // Тенденции развития интернет и цифровой экономики: труды III Всерос. с междунар. участием науч.-практ. конф. (РФ, Симферополь-Алушта, 4-6 июня 2020 г.). – Симферополь : ИП ЗУЕВА Т.В., 2020. – С. 9-12.

**СИСТЕМА ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА**

БОДРЯГА В.В.,
*начальник отдела образования
администрации Ленинского района г. Донецка,
Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Нормальное функционирование муниципальных образовательных комплексов невозможно без анализа и оценки образовательных процессов. Для решения этой задачи необходимо создание системы информационно-аналитического обеспечения, служащей основой для принятия эффективных управленческих решений.

Ключевые слова: образовательный комплекс, информационно-аналитическое обеспечение, информационный блок, система.

**INFORMATION AND ANALYTICAL SUPPORT SYSTEM FOR THE
ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF THE MUNICIPAL
EDUCATIONAL COMPLEX**

BODRYAGA V.V.,
*Head of the Education Department
Administration of Leninsky district of Donetsk ,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The normal functioning of municipal educational complexes is impossible without the analysis and evaluation of educational processes. To solve this problem, it is necessary to create an information and analytical support system that serves as a basis for making effective management decisions.

Keywords: educational complex, information and analytical support, information block, system.

Организационное развитие муниципального образовательного комплекса (МОК) требует постоянного анализа решения поставленных задач. Причем от степени достоверности и полноты имеющейся информации зависит эффективность управления процессом развития, поэтому в технологии анализа результатов итоговой деятельности МОК формирование системы информационно-аналитического обеспечения (СИАО) ориентировано на управление по результатам.

Т.к. организационное развитие МОК неразрывно связано с уровнем информационно-аналитического обеспечения, то необходимым условием является налаженная система обратной связи, обеспечивающая многосторонний анализ информации для принятия своевременных управленческих решений.

Без эффективной СИАО, в условиях, когда информационные потоки между подсистемами управления развитием МОК не обладают должной полнотой, может наблюдаться определенный дисбаланс во взаимодействии субъектов образовательного процесса. Поэтому необходима организация своевременного предоставления необходимой информации, т.е. создания информационной среды, способствующей выполнению целей организационного развития МОК.

Процессы, реализуемые при функционировании, группируются в информационные блоки, объединенные в 2 подсистемы – целевую и обеспечивающую (рис. 1).

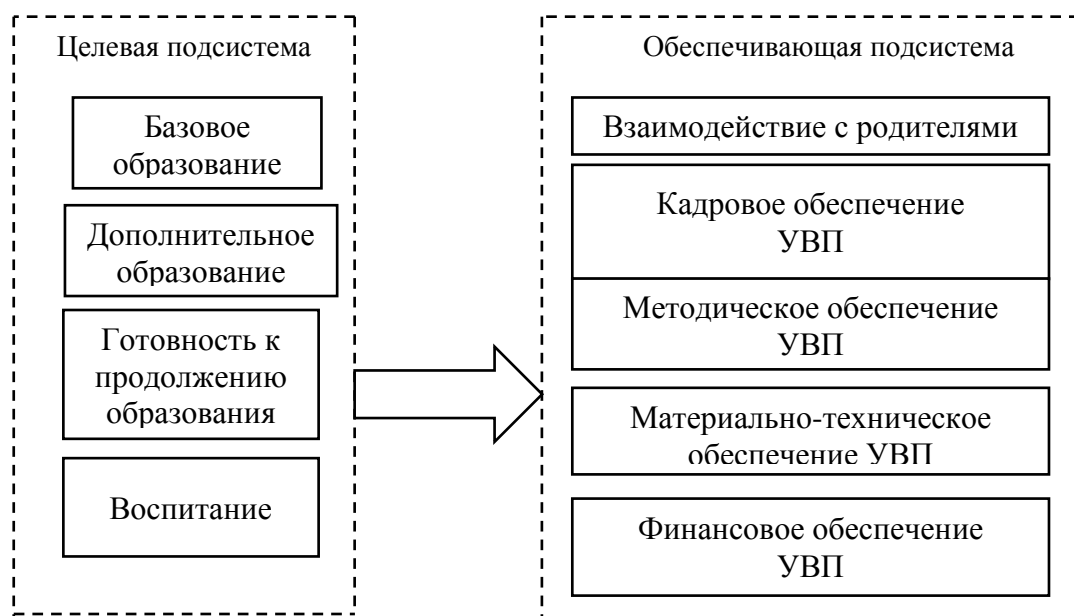


Рис. 1. Информационные блоки как результат функционирования системы информационно-аналитического обеспечения

Цели информации, содержащейся в блоках, и направления ее анализа.

1. Целевая подсистема.

1.1. Блок «базовое образование». Цель - определение уровня развития учащихся, тенденции его формирования, качества знаний, умений, навыков. Определение причин и источников недостаточного уровня качества обучения. Анализ результатов этого блока следует проводить последовательно, по начальному, среднему и высокому значению.

1.2. Блок «дополнительное образование». Цель - определение эффективности работы по развитию творческого потенциала обучающихся. При анализе информации данного блока определяются направления и основные тенденции развития творческих способностей, способность к инновационной и научной деятельности, определяется степень удовлетворенности обучающихся содержанием и формами обучения.

1.3. Блок «готовность к продолжению образования». Цель - определение уровня самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся. Анализируются особенности профориентационной работы с учащимися, перспективы взаимодействия с высшими, средними и начальными профессиональными учебными учреждениями, готовность к продолжению образования.

1.4. Блок «воспитание». Цель - определение уровня и состояния воспитательной работы. Анализируется состояние уровня воспитания обучающихся, тенденции и параметры личностных качеств.

2. Обеспечивающая подсистема.

2.1. Блок «взаимодействие с родителями». Цель состоит в определении уровня взаимодействия семьи и МОК, а также степени ее эффективности и действенности. Анализ информации этого блока необходимо вести в понимании того, что объединение усилий школы и семьи в воспитании является одним из основных условий его развития личности. При этом рассматривается уровень взаимодействия в воспитательном процессе.

2.2. Блок «кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса (УВП)». Цель - определение уровня кадрового обеспечения образовательного процесса и состояния работы с преподавателями. Анализируется информация по состоянию и кадровому обеспечению, система повышения квалификации и переподготовки, эффективность мер по стимулированию повышения результативности деятельности преподавателей.

2.3. Блок «методическое обеспечение УВП». Целью его является определение уровня состояния методической работы. При этом анализируется состояние методического обеспечения УВП, продуктивность использования образовательных технологий, содержание учебных программ и учебно-методических комплексов, набор учебных программ по учебным дисциплинам, их методическая стыковка.

2.4. Блок «материально-техническое обеспечение». Цель - определение уровня материально-технического обеспечения УВП. Анализируется

состояние материально-технической базы, определяются пути ее улучшения, выявляются основные недостатки в функционировании коммунальных и других хозяйственных служб.

2.5. Блок «финансовое обеспечение». Цель - определение уровня обеспеченности деятельности образовательного учреждения финансовыми ресурсами. Анализируется финансовое состояние, возможности и результаты использования бюджетных средств и других финансовых источников.

Анализ информации по блокам целенаправленно собирается и накапливается ежегодно, с использованием различных методов и способов. По каждому блоку определено содержание информации, ответственные и сроки хранения. А практическая деятельность руководства формируется с учетом в анализа информации о деятельности МОК в целом.

Таким образом, технологию анализа результатов работы МОК можно представить как совокупность научно-обоснованных приемов и способов обеспечения образовательного процесса, направленных на реализацию образовательных целей МОК. Для этого необходимо определить приоритетность и последовательность анализа итоговых результатов

Список использованных источников

1. Дмитриев, Д. А. Информационное обеспечение технологии аналитической деятельности в управлении образовательным учреждением / Д.А. Дмитриев // Вестник бурятского государственного университета. - № 1.- 2013. - С. 98-103.

2. Нестеров, А. К. Информационно-аналитические системы в образовании // Энциклопедия Нестеровых [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://odiplom.ru/lab/informacionno-analiticheskie-sistemy-v-obrazovanii.html>

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ. ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ЛЕБЕЗОВА Э.М.,

ст. преподаватель

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В работе обсуждаются возможности применения технологий искусственного интеллекта в государственном управлении. Выявлены перспективные направления в госсекторе для использования нейронных сетей. Обозначены основные задачи для реализации проектов внедрения искусственного интеллекта в госуправление.

Ключевые слова: искусственный интеллект, нейронные сети, большие данные, государственное управление

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN PUBLIC ADMINISTRATION. OPPORTUNITIES AND PROSPECTS.

LEBEZOVA E.M.,

Senior lecturer

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The paper discusses the possibilities of using artificial intelligence technologies in public administration. Promising directions in the public sector for the use of neural networks have been identified. The main tasks for the implementation of projects for the introduction of artificial intelligence in public administration are shown.

Keywords: artificial intelligence, neural networks, big data, public administration

Постановка проблемы. В последние несколько лет государственный аппарат РФ заметно активизировал своё участие в развитии технологий искусственного интеллекта (ИИ, AI – английский вариант). В 2020 году был открыт Национальный центр развития искусственного интеллекта при Правительстве Российской Федерации, а в январе 2023 года обновилась «дорожная карта» развития искусственного интеллекта в России, которая включает в себя 65 ИИ-продуктов [1].

Экспертное сообщество отмечает, что утверждённая дорожная карта позволит ускорить процессы массового внедрения искусственного интеллекта в бизнесе, который уже сейчас успешно переходит на технологии нейронных сетей и ИИ.

В России разрабатываются и применяются нейронные сети в различных областях, таких как медицина, банковское дело, транспорт и т.д. Некоторые из наиболее известных проектов, связанных с нейронными сетями, включают в себя разработку искусственного интеллекта для автоматизации банковских операций, создание системы глубокого обучения для обнаружения онкологических заболеваний и разработку системы распознавания речи и голосового управления.

В госсекторе дела обстоят намного печальнее – органы власти с большим трудом осваивают новые AI-решения и часто относятся к новым технологиям с опаской и предубеждением [2, 3].

Актуальность темы исследования. Очевидно, что актуальность внедрения искусственного интеллекта в госуправление высока. ИИ возможно и нужно применять во многих областях госсектора, так как в каждом его направлении существуют трудоёмкие задачи, которые необходимо автоматизировать.

Целью работы является выявление наиболее перспективных направлений в государственном управлении для применения искусственного

интеллекта и определение основных шагов по внедрению технологий ИИ в госсекторе.

Результаты исследования. Искусственный интеллект – это область компьютерных наук, которая занимается созданием программных алгоритмов и систем, способных эмулировать и подражать человеческому интеллекту и поведению. Такие системы могут обрабатывать сложные данные, распознавать образы, обучаться на основе опыта и принимать решения в неопределённых ситуациях [4].

В государственном управлении искусственный интеллект может использоваться в первую очередь для обработки больших объёмов данных и извлечения полезной информации из них. Например, при обработке входящей корреспонденции. Документы, поступающие в госорганы из различных источников, и корреспонденция требуют много трудозатрат: их необходимо сканировать, идентифицировать, заполнять карточки и заносить в базу данных информационной системы (ИС). ИИ способен определить вид входящего документа, распознать и извлечь необходимые поля и автоматически заполнить карточку в ИС, в которой в дальнейшем будет проводиться обработка поступивших документов. В работе с обращениями граждан искусственный интеллект может распознавать вид обращения, вопрос, а также определять ответственного исполнителя. При этом время обработки одного письма или документа сокращается в разы, что приводит к огромной экономии ресурсов.

Таких задач в публичном управлении множество. Наиболее перспективные направления, на наш взгляд, изображены на рис. 1.

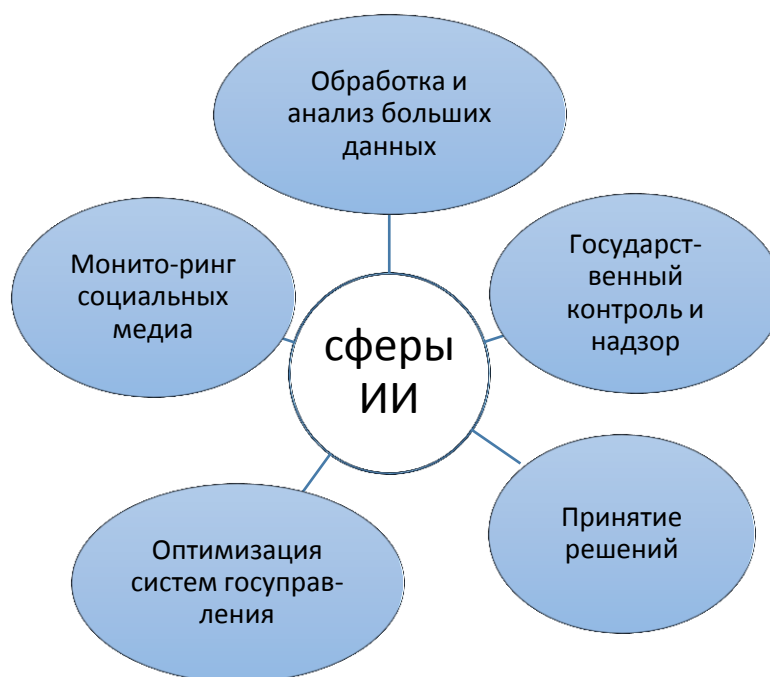


Рис. 1. Основные области государственного управления для внедрения систем ИИ

К ним относятся государственный контроль и надзор, мониторинг социальных медиа, оптимизация систем государственного управления и др.

Эффективность нейронной сети в задачах оптимизации бюджетного планирования основывается на возможности создания полноценного набора данных для обучения нейронной сети: данные о доходах и расходах государственного бюджета, макроэкономические показатели, такие как ВВП, инфляция, безработица, а также социально-экономические показатели, такие как средняя зарплата, уровень образования и здравоохранения.

Для прогнозирования бюджетных потребностей нейронная сеть может использовать как анализ данных прошлых лет, так и текущих трендов. Она может помочь определить оптимальные области для инвестирования бюджетных средств, учитывая конкретные потребности регионов. Нейронная сеть может также использоваться для идентификации потенциальных рисков, связанных с бюджетным планированием, и для анализа возможных сценариев экономического развития. Например, нейронная сеть может анализировать данные по расходам на образование в каждом регионе, сравнивать их с международными стандартами и выявлять потенциальные области для улучшения качества образования. Также она может помочь определить оптимальный уровень расходов на здравоохранение, чтобы гарантировать доступность медицинских услуг в каждом регионе.

В целом, нейронная сеть – очень перспективный и эффективный инструмент для оптимизации бюджетного планирования в России и повышения эффективности расходов государственного бюджета.

Какие же мероприятия необходимо провести в государственной организации, чтобы построить нейронную сеть для оптимизации бюджетного планирования?

Во-первых, необходимо для создания обучающего набора данных собрать, изучить и систематизировать имеющуюся информацию о бюджетном планировании организации, в том числе исторические данные, текущие тренды и прогнозы. Хороший (полный и достоверный) набор данных является залогом адекватности создаваемой нейронной сети.

Следующий этап – это планирование расходов на построение нейронной сети и привлечение необходимых ресурсов, включая персонал с соответствующей квалификацией и специализированное оборудование для разработки и обучения нейронной сети.

Определение цели и задач, которые нужно решить с помощью нейронной сети в рамках бюджетного планирования – это третий шаг. Для этого нужно определить ключевые показатели и факторы, которые влияют на бюджетное планирование, и найти способы их оптимизации.

Четвёртый этап связан непосредственно с разработкой и обучением нейронной сети на основе созданного набора данных и выбранных показателей и факторов, с использованием современных методов машинного обучения и глубокого обучения.

Следующий пятый шаг – тестирование и проверка работы нейронной сети, включая её эффективность и точность, на реальных данных бюджетного планирования.

Затем необходимо интегрировать нейронную сеть в процесс бюджетного планирования организации и обеспечить её непрерывную работу и обновление.

И последний седьмой этап – это создание необходимых инструкций и процедур для обучения персонала, который будет работать с нейронной сетью.

Необходимо отметить, что эти семь шагов построения нейронной сети присущи любой задаче государственного управления.

Выводы.

Уже сегодня, предоставляя рекомендации по распределению ресурсов в зависимости от приоритетов, нейронные сети могут использоваться для оптимизации расходов бюджета.

В ближайшей перспективе использования ИИ в государственном управлении особенно целесообразно в следующих секторах:

- автоматический мониторинг и анализ данных, связанный с регуляторным контролем, надзором и информационной безопасностью;
- анализ и мониторинг социальных медиа в целях получения обратной связи от общественности и отслеживания новых трендов и изменений в общественном мнении;
- автоматизация и оптимизация различных процессов государственного управления, таких как бюджетное планирование и управление рисками;
- принятие решений в различных сферах государственного управления, таких как запросы на предоставление грантов, рассмотрение жалоб и т.д.

При построении нейронных сетей для автоматизации задач публичного управления необходимы семь основных шагов.

1. Создание обучающего набора данных по предметной области.
2. Привлечение необходимых ресурсов для разработки и обучения нейронной сети.
3. Определение цели, которую нужно достичь с помощью нейронной сети.
4. Разработка и обучение нейронной сети.
5. Интегрирование нейронной сети в бизнес-процессы организации.
6. Тестирование и проверка работы нейронной сети на реальных данных.
7. Обучение персонала для работы с нейронной сетью.

С учётом скорости развития технологий, уже в ближайшие годы ИИ станет надёжным помощником не только в обучении и подготовке персонала по правительственным вопросам, анализируя большие объёмы данных и создавая персонализированные программы обучения, но и в прогнозировании тенденций развития государства и подачи предложений по изменению политики на основе этих прогнозов.

Список использованных источников

1. Дорожная карта «Искусственный интеллект» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/news/47551/>
2. Лебезова, Э. М. Необходимость перехода к Smart Government как преодоление системных недостатков e-Government / Э. М. Лебезова // Электронный научный журнал «Век качества». – 2020. – № 3. – С. 30-46.
3. Брадул С.В. Цифровая трансформация публичного управления в smart-среде / С. В. Брадул, Э. М. Лебезова // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. – 2022. – № 4 (36). – С. 71-84.
4. Иванько, А. Ф. Информационные нейронные сети / А. Ф. Иванько, М. А. Иванько, О. Д. Колесникова // Научное обозрение. Технические науки. – 2019. – № 4. – С. 11-16.

**ПРИМЕНЕНИЕ АНАЛИТИЧЕСКОЙ ПЛАТФОРМЫ DEDUCTOR ДЛЯ
ИССЛЕДОВАНИЯ АССОРТИМЕНТА ПРОДАЖ
МЕТОДОМ АВС-АНАЛИЗА**

МАСЛО С.В.,

ст. преподаватель

*ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Рассмотрены возможности применения аналитического пакета Deductor для исследования ассортимента продаж мобильных телефонов в супермаркете.

Ключевые слова: АВС-анализ данных, визуализация, аналитический пакет Deductor

**APPLICATION OF THE DEDUCTOR ANALYTICAL PLATFORM TO
STUDY THE RANGE OF SALES BY ABC ANALYSIS METHOD**

MASLO S.V.,

Senior lecturer

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The possibilities of using the analytical package Deductor to study the range of sales of mobile phones in a supermarket are considered.

Keywords: ABC data analysis, visualization, analytical package Deductor

Постановка проблемы. АВС-анализ – метод, позволяющий классифицировать ресурсы фирмы по степени их важности. Этот анализ

является одним из методов рационализации, и может применяться в сфере деятельности любого предприятия. В его основе лежит принцип Парето – 20% всех товаров дают 80% оборота. По отношению к ABC-анализу правило Парето может прозвучать так: надёжный контроль 20% позиций позволяет на 80% контролировать систему, будь то запасы сырья и комплектующих, либо продуктовый ряд предприятия и т.п.

Цель ABC анализа – простое, удобное и наглядное ранжирование любых ресурсов с точки зрения их вклада в прибыль или продажи. Благодаря такому ранжированию можно правильно расставить приоритеты деятельности, сфокусировать использование ограниченных ресурсов компании (трудовые, временные, инвестиции и т.д.), выявить излишнее использование ресурсов и предпринять своевременные корректирующие меры.

ABC-анализ позволяет разделить большой массив данных, исходя из их вклада, на три группы. Это позволяет, во-первых, выделить позиции, которые являются ключевыми. Во-вторых, мы сможем сконцентрироваться на анализе трёх групп, вместо большого списка, и работать с позициями в пределах групп сходным образом.

Постановка задачи. Рассмотрим применение ABC-анализа для исследования ассортимента продаж мобильных телефонов в супермаркете.

Порядок проведения ABC-анализа.

1. Определяем цель анализа.
2. Определяем действия по итогам анализа (что будем делать с полученными результатами?).
3. Выбираем объект анализа и параметр.

Обычно объектами ABC-анализа являются поставщики, товарные группы, товарные категории, товарные позиции. В данном случае объектами являются наименования телефонов. Каждый из этих объектов имеет разное количество прибыли за продажу.

4. Составляем рейтинговый список объектов по убыванию значения параметра.

5. Рассчитываем долю параметра от общей суммы параметров с накопительным итогом. Доля с накопительным итогом высчитывается путём прибавления параметра к сумме предыдущих параметров.

6. Выделяем группы А, В и С: присваиваем значения групп выбранным объектам. Методов выделения групп существует порядка десяти, наиболее применимы из них: эмпирический метод, метод суммы и метод касательных. В эмпирическом методе разделение происходит в классической пропорции 80/15/5. В методе суммы складывается доля объектов и их совокупная доля в результате – таким образом значение суммы находится в диапазоне от 0 до 200%. Группы выделяют так: группа А – 100%, В – 45%, С – остальное. Достоинства метода – большая гибкость. Самым гибким методом является

метод касательных, в котором к кривой ABC проводится касательная, отделяя сначала группу А, а затем С.

На рис. 1 показано окно сценария с вводом исходных данных.

	А	В
1	Наименование товара (марка телефона)	Прибыль
2	POCO X3 NFC	112000
3	POCO X3 PRO	118500
4	POCO X4	135000
5	POCO X4 PRO	137000
6	POCO X4 GT	140000
7	POCO F3	135500
8	POCO F4	138000
9	POCO F4 GT	165000
10	POCO M3	98000
11	POCO M3 PRO	102500
12	POCO M4	105000
13	POCO M4 PRO	105500
14	POCO X5	122500
15	POCO X5 PRO	124000
16	POCO X5 GT	129500

Рис. 1. Ввод исходных данных

Следующим этапом реализации алгоритма является нахождение доли каждой марки телефона в общем объеме. Фрагмент окна выполнения показан на рис. 2.

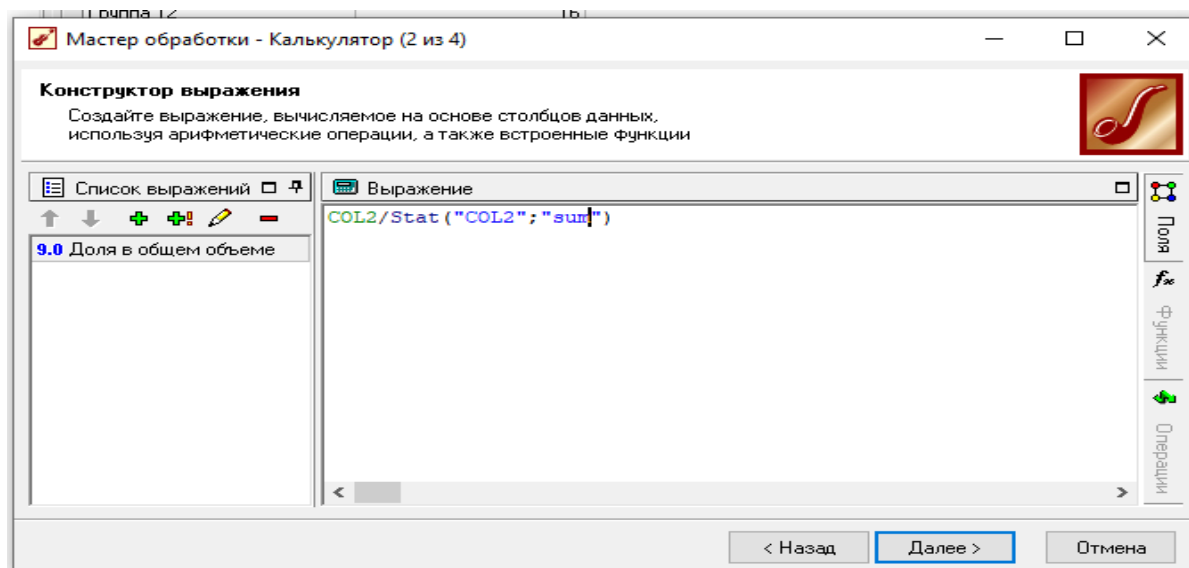


Рис. 2. Фрагмент окна для нахождения доли товара

В результате выполнения данного этапа алгоритма заполняется таблица, фрагмент которой показан на рис. 3.

Следующим этапом выполнения анализа является нахождение доли с накопительным итогом. Фрагмент выполнения данного этапа показан на рис. 4 и рис. 5.

Наименование товара (марка телефона)	Прибыль	Доля в общем объеме
POCO X3 NFC	112000	0,0599571734475375
POCO X3 PRO	118500	0,0634368308351178
POCO X4	135000	0,0722698072805139
POCO X4 PRO	137000	0,0733404710920771
POCO X4 GT	140000	0,0749464668094218
POCO F3	135500	0,0725374732334047
POCO F4	138000	0,0738758029978587
POCO F4 GT	165000	0,0883297644539615
POCO M3	98000	0,0524625267665953
POCO M3 PRO	102500	0,0548715203426124
POCO M4	105000	0,0562098501070664
POCO M4 PRO	105500	0,0564775160599572
POCO X5	122500	0,0655781584582441
POCO X5 PRO	124000	0,0663811563169165
POCO X5 GT	129500	0,0693254817987152

Рис. 3. Фрагмент окна для нахождения доли товара

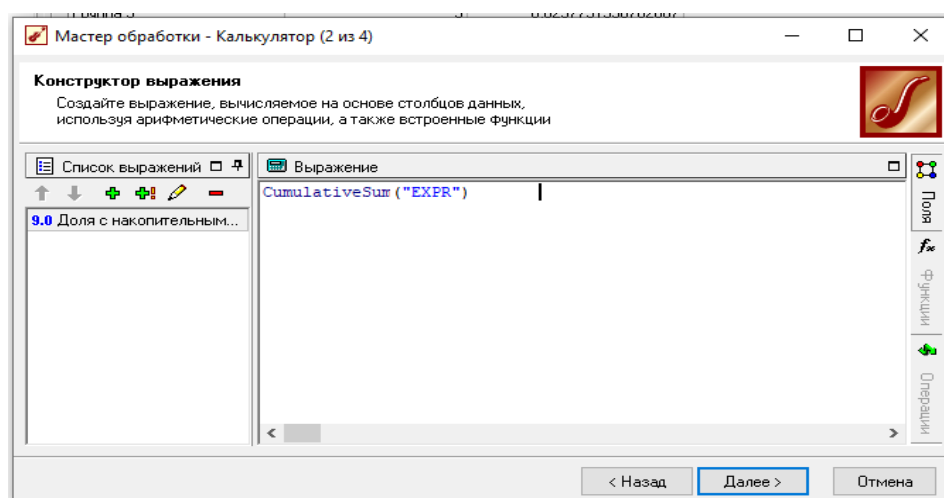


Рис. 4. Фрагмент окна визуализатора «Мастер обработки-Калькулятор»

Наименование товара (марка телефона)	Прибыль	Доля в общем объеме	Доля с накопительным итогом
POCO X3 NFC	112000	0,0599571734475375	0,0599571734475375
POCO X3 PRO	118500	0,0634368308351178	0,123394004282655
POCO X4	135000	0,0722698072805139	0,195663811563169
POCO X4 PRO	137000	0,0733404710920771	0,269004282655246
POCO X4 GT	140000	0,0749464668094218	0,343950749464668
POCO F3	135500	0,0725374732334047	0,41648822698073
POCO F4	138000	0,0738758029978587	0,490364025695931
POCO F4 GT	165000	0,0883297644539615	0,578693790149893
POCO M3	98000	0,0524625267665953	0,631156316916488
POCO M3 PRO	102500	0,0548715203426124	0,686027837259101
POCO M4	105000	0,0562098501070664	0,742237687366167
POCO M4 PRO	105500	0,0564775160599572	0,798715203426124
POCO X5	122500	0,0655781584582441	0,864293361884368
POCO X5 PRO	124000	0,0663811563169165	0,930674518201285
POCO X5 GT	129500	0,0693254817987152	1

Рис. 5. Фрагмент окна для нахождения доли с накопительным итогом

Следующим этапом анализа является распределение марок телефонов по группам ABC-анализа, руководствуясь следующим правилом:

- группа А – наиболее значимые в структуре наименования марок телефонов с наибольшей прибылью. С учётом выбранного параметра анализа в данную группу войдут марки телефонов – лидеры продаж, сумма долей с накопительным итогом которых составляет первые 50% в общей сумме продаж;

- группа В – менее востребованные марки телефонов по степени важности, сумма долей с накопительным итогом которых составляет от 50 до 80% от общей суммы продаж;

- группа С – наименее важные марки телефонов, которые являются претендентами на исключение из списка продаж. Сумма их долей с накопительным итогом составляет от 80 до 100%. Для реализации данного распределения необходимо:

1. Определить долю объема продаж каждой группы товаров от общего объема продажи всех групп. Рекомендуется результаты расчетов представить в процентах, округляя их в данных единицах измерения до целого числа.

2. Определить долю объема посещаемости по группам с накопительным итогом.

3. Упорядочить группы продаж в порядке убывания по показателю доли с накопительным итогом.

4. Присвоить определенной группе продаж вид группы в соответствии с правилом распределения.

На рис. 6 показан визуализатор «Мастер обработки-Калькулятор» с построением выражения для итогового ABC-анализа.

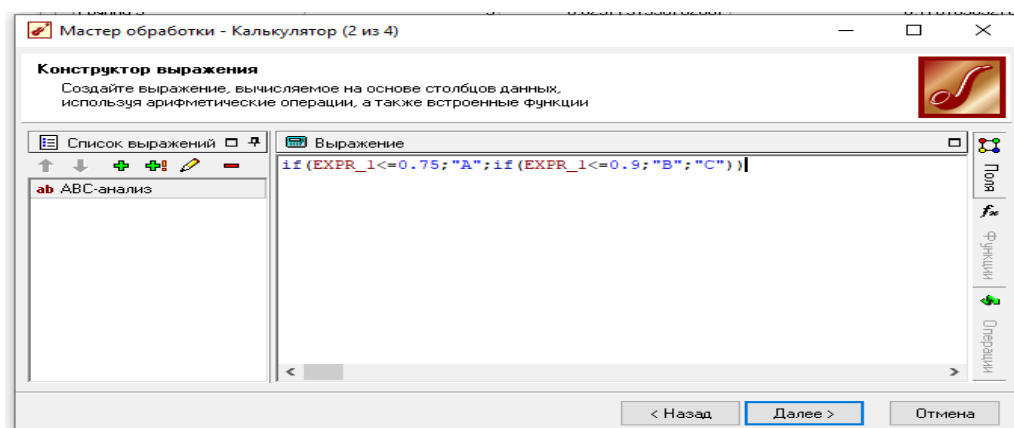


Рис. 6. Фрагмент окна визуализатора «Мастер обработки-Калькулятор»

Итоговое распределение по классам А, В,С показано на рис. 7.

Наименование товара (марка телефона)	Прибыль	Доля в общем объеме	Доля с накопительным итогом	ABC-анализ
POCO X3 NFC	112000	0,0599571734475375	0,0599571734475375	A
POCO X3 PRO	118500	0,0634368308351178	0,123394004282655	A
POCO X4	135000	0,0722698072805139	0,195663811563169	A
POCO X4 PRO	137000	0,0733404710920771	0,269004282655246	A
POCO X4 GT	140000	0,0749464668094218	0,343950749464668	A
POCO F3	135500	0,0725374732334047	0,416488222698073	A
POCO F4	138000	0,0738758029978587	0,4903640256695931	A
POCO F4 GT	165000	0,0883297644539615	0,578693790149893	A
POCO M3	98000	0,0524625267665953	0,631156316916488	A
POCO M3 PRO	102500	0,0548715203426124	0,686027837259101	A
POCO M4	105000	0,0562098501070664	0,742237687366167	A
POCO M4 PRO	105500	0,0564775160599572	0,798715203426124	B
POCO X5	122500	0,0655781584582441	0,864293361884368	B
POCO X5 PRO	124000	0,0663811563169165	0,930674518201285	C
POCO X5 GT	129500	0,0693254817987152	1	C

Рис. 7. Итоговый сценарий распределения групп по ABC-анализу

Результаты. В результате применения ABC-анализа можно проследить тенденцию продажи мобильных телефонов. Применение в учебном процессе аналитической платформы DEDUCTOR значительно повысит не только качество преподавания дисциплины, но и качество работы студентов при выполнении индивидуальных заданий.

Выводы. В данной работе показано, что, используя ABC-анализ, можно понять, какими ресурсами лучше запастись впрок, а какие стоит приобретать непосредственно в момент необходимости, количество каких товаров следует увеличить, а количество каких – уменьшить, на каких поставщиков стоит полагаться, а на каких лучше не надеяться. Иными словами, с его помощью можно вычислить наиболее/наименее прибыльные товары, наиболее/наименее перспективных поставщиков, наиболее/наименее выгодные запасы и т.д.

Список использованных источников

1. Пальмов, С. В. Интеллектуальный анализ данных : учебное пособие / С. В. Пальмов. – Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. – 127 с. // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/75376.html>
2. Замятин, А. В. Интеллектуальный анализ данных : учебное пособие / А. В. Замятин. – Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2020. – 194 с. – ISBN 978-5-94621-898-6 // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/116889.html>
3. Data Science и интеллектуальный анализ данных : учебное пособие / Д. М. Назаров, С. В. Бегичева, Д. Б. Ковтун, А. Д. Назаров. – М. : Ай Пи Ар Медиа, 2023. – 304 с. – ISBN 978-5-4497-1931-7 // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/127201.html>

ОРГАНИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

ПУШКАРЁВА Н.А.,
доцент

ФГБОУ ВО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры»,

Макеевка, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация;

ГЕНОВА А.А.,
доцент

ФГБОУ ВО «Донбасская национальная академия
строительства и архитектуры»,

Макеевка, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Трансформация системы государственного управления, проходящая в условиях глобальной цифровизации экономики, науки и

общества, направлена на повышение эффективности функционирования органов государственной власти, обеспечения прозрачности предоставления государственных услуг и ориентирована на интересы населения. Достижению этих целей способствует реинжиниринг и оптимизация бизнес-процессов государственного управления.

Ключевые слова: цифровизация, государственное управление, государственная услуга, функция, реинжиниринг, бизнес-процесс

ORGANIZATION OF BUSINESS PROCESSES IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM

PUSHKAREVA N.A.,

Assistant professor

*FSBEI HE «Donbass National Academy of Civil Engineering and
Architecture»,*

Makeyevka, Donetsk People's Republic, Russian Federation;

GENOVA A.A.,

Assistant professor

*FSBEI HE «Donbass National Academy of Civil Engineering and
Architecture»,*

Makeyevka, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The transformation of the public administration system, taking place in the context of the global digitalization of the economy, science and society, is aimed at improving the efficiency of the functioning of public authorities, ensuring transparency in the provision of public services and is focused on the interests of the population. Reengineering and optimization of business processes of public administration contributes to the achievement of these goals.

Keywords: digitalization, public administration, public service, function, reengineering, business process

Современные тренды развития экономики, науки и общества, характеризующиеся глобальной цифровизацией, напрямую коснулись и системы государственного управления. Необходимость повышения эффективности государственного управления с ориентацией деятельности государства на потребности и задачи населения ставит остро задачу повышения доступности и прозрачности государственных услуг.

Активное использование проектного подхода во всех отраслях и сферах деятельности, регламентированное рядом нормативных и правовых актов, позволяет решать часть указанных задач в системе государственного управления. Однако, по нашему мнению, использование проектного подхода в государственном управлении не исключает и применение процессного подхода, поскольку процессная деятельность, исходя из специфики оказания государственных услуг, занимает большую часть рабочего времени

служащего. Взаимосвязь этих двух подходов в наше время неоспорима. Некоторые учёные, например, Степанова Е. А., рассматривают даже такое понятие, как «проектно-ориентированное управление бизнес-процессами». В связи с этим оптимизация и реинжиниринг бизнес-процессов позволит существенно сократить затраты времени на выполнение рядовых функций, повысив эффективность работы органа государственной власти.

Большое внимание использованию процессного подхода уделяют в Якутии. «Огромный объём излишних действий в процессах создаёт задел для повышения эффективности деятельности органов власти; это наши точки роста», – уверен глава Республики Саха (Якутия) Айсен Николаев. По его словам, исследования, проведенные в республиканских министерствах в 2019-2020 годах, показали, что на процессную деятельность в органах власти Якутии приходится 82% времени, на стратегическую – 10%, на проектную – 7% [1].

Применение процессного подхода в государственном управлении рассматривает орган государственной власти как сеть связанных между собой бизнес-процессов, а не совокупность разрозненных функций. При этом бизнес-процесс рассматривается как совокупность взаимосвязанных операций, регулярно повторяющихся во времени, направленных на создание и предоставление государственной услуги.

Теоретическую основу исследований в области определения понятия «бизнес-процесс» составили работы Н. М. Абдикеева, А. В. Архипова, Т. П. Данько, В. Г. Елиферова, В. А. Ивлева, С. В. Ильдеменова, О. В. Малышева, Г. Н. Калянова, А. Д. Киселёва, А. С. Козлова, Ю. П. Липунцова, А. В. Ожаровского, А. А. Пермяковой, Ю. Х. Попковой, Е. Г. Потаповой, О. Н. Родцевича и других.

Вопросы бизнес-процессов в государственном управлении рассмотрены Е. Н. Корешковой, М. В. Ивановым и другими авторами.

Процессное управление – один из тех универсальных подходов, который может повлиять на деятельность практически любого уровня государственного управления. Это, в свою очередь, сыграет важную роль в снижении затрат, а также станет плацдармом для проведения автоматизации, повышая эффективность и переводя в цифровой формат огромное количество документов и действий служащих [1].

Государственная услуга – это деятельность, предоставляемая органами государственной власти при реализации государственных функций, определённых Конституцией и ФЗ Российской Федерации.

Государственная функция – функция (полномочие) исполнительных органов государственной власти, установленная законом, иным нормативным правовым актом.

Анализируя изученные научные подходы и существующие практики реинжиниринга и оптимизации бизнес-процессов, автором была сформулирована схематическая модель реинжиниринга бизнес-процессов в системе государственного управления (рис. 1).



Рис. 1. Модель реинжиниринга бизнес-процессов в системе государственного управления

Реинжиниринг бизнес-процессов органа государственной власти – это фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование деловых процессов для достижения резких, скачкообразных улучшений показателей деятельности (КРІ) государственного органа по оказанию государственных услуг, таких как стоимость, качество, доступность, срок предоставления и трудозатраты.

У процессных подходов в госуправлении большое будущее. Как его приблизить?

В 2020 году элементы процессного подхода были внедрены в центрах «Мои документы» в 13 российских регионах. Оптимизированы приём документов и выдача результатов услуг, деятельность контакт-центров, логистика и документооборот. Выявлено 37 проблем, требующих внесения изменений в НПА федерального уровня. МФЦ в цифрах:

в Воронежской области количество консультаций граждан возросло в четыре раза (с 1152 до 4524 в месяц);

в Кемеровской области среднее время приёма документов сократилось

в два раза (с 49 до 24 минут);

в Кемеровской области число согласований при предоставлении услуг по распоряжению материнским капиталом уменьшилось с 12 до 7;

в Воронежской области среднее время приёма документов сократилось с 40 до 27 минут.

В конце 2019 года главы регионов, внедряющих Lean-подход, создали Клуб губернаторов. Члены клуба обмениваются эффективными практиками, обсуждают тиражирование инициатив, договариваются о взаимной поддержке. Вот некоторые достижения передовых регионов:

в Нижегородской области оптимизация процесса рассмотрения документов в сфере строительства дала экономию в размере 357 422 руб. в год;

в Нижегородской области дистанционная подача документов на услугу по выдаче охотничьих разрешений дала экономию 8712 часов в год на одного сотрудника;

в якутском центре инфокоммуникационных технологий в результате оптимизации и автоматизации процессов затраты на обслуживание пользователей сократились в два раза;

в Управлении Пенсионного фонда РФ в Самаре количество обрабатываемых в месяц обращений граждан увеличилось на 33% при сокращении числа сотрудников на 31%;

в Кемеровской области в 200 раз возросла информированность граждан о налоговой задолженности;

в правительстве Белгородской области время прохождения заявки на заказ служебного автомобиля сократилось с пяти дней до восьми [1].

Список использованных источников

1. Архипов, А. В. Введение. Почему важны процессы / А. В. Архипов, А. В. Ожаровский, А. А. Пермякова и др. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lean.cdto.ranepa.ru/1-chto-nuzhno-znat-o-processnyh-podhodah-v-gosupravlenii>

2. Родцевич, О. Н. Определение понятия «бизнес-процесс»: история возникновения и современное представление / О. Н. Родцевич // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. – 2015. – № 13. – С. 40-48.

3. Егорова, Н. М. Особенности бизнес-процессов органов государственной власти / Н. М. Егорова // Перспективы развития науки и образования: Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции, Нефтекамск, 31 марта 2021 года / под общ. ред. А. И. Вострецова. – Нефтекамск : Научно-издательский центр «Мир науки» (ИП Вострецов Александр Ильич), 2021. – С. 210-215 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45640705>

4. Корешкова, Е. Н. Возможность применения бизнес-инжиниринга для моделирования бизнес-процессов в органах государственной власти /

Е. Н. Корешкова, М. В. Иванов // В сборнике: Инновационные технологии в развитии социально-экономических систем. Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции. Под редакцией Е. И. Пискун, Л. С. Шаховской, Р. М. Нижегородцева. – 2018. – С. 266-273.

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ГЕОБАЗЫ ТЕРРИТОРИЙ РЕСПУБЛИКИ КАК ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ ЕЁ ЦИФРОВОГО ДВОЙНИКА

СЕМИЧАСТНЫЙ И.Л.,

*канд. техн. наук., доцент, доцент каф. информационных технологий
ФГБОУ ВО Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В статье описан алгоритм формирования геобазы районов и городов ДНР. Предлагается использовать полученную геобазу как основу цифрового двойника республики в системе государственного управления РФ.

Ключевые слова: управление, геобаза, модель, ГИС, информационные и смежные технологии, цифровой двойник

THE METHODOLOGY OF FORMING THE GEOBASE OF THE TERRITORIES OF THE REPUBLIC AS THE BASIS FOR CREATING ITS DIGITAL COUNTERPART

SEMICHASTNIY I.L.,

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the
Department of Information Technology
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The article describes the algorithm for forming the geobase of the districts and cities of the DPR. It is proposed to use the resulting geobase as the basis of the digital twin of the republic in the public administration system of the Russian Federation.

Keywords: management, geobase, model, GIS, information and related technologies, digital twin

Постановка проблемы. Управленческие технологии развивались на протяжении нескольких веков существования государственных структур во всём мире, в их составе сменилось несколько моделей. На протяжении XIX и большей части XX веков определяющим концептом являлась веберовская бюрократическая модель [1], которая отличалась жёсткой иерархией систем управления, конкретными правами и полномочиями государственных служащих, слабым использованием информационных технологий, когда

информация формулировалась, хранилась и передавалась на бумажных носителях. Только в 60-80-х гг. XX века в реализации учётной функции управления стали применяться технологии реляционных баз данных.

В период с 80-х годов вплоть до начала 2000-го в капиталистических и в социалистических странах была предпринята попытки осуществить смену модели госуправления на основе широкого использования цифровых технологий на базе ЭВМ. В англоязычных странах эта модель получила название нового публичного менеджмента [1]. В СССР аналогичные попытки были предприняты нашими кибернетиками, наиболее известным проектом стал ОГАС, разработанный В. М. Глушковым [2] и его единомышленниками. Однако, несмотря на постепенную трансформацию ключевых управленческих функций в результате мощного воздействия ИТ, создать и внедрить модель цифрового управления в масштабе всей государственной системы не удалось.

Новейший этап развития и всеобщего внедрения модели именно цифрового управления начался в 2000 году с принятия Окинавской хартии Глобального Информационного общества [3]. Спустя более чем два десятилетия динамичного развития данной модели в системах госуправления прежде всего развитых стран, во-первых произошла смена экономической и технологической формации, во-вторых, глобальное распространение цифровых технологий привело к постепенной трансформации системы госуправления на основе организационной культуры Интернет.

Использование цифровых моделей в решении прикладных задач прочно вошли в практику государственного управления. Одним из проявлений этого процесса стала так называемая картографическая революция, в результате которой цифровые карты стали основой принятия управленческих решений на уровне отдельного пользователя, района, области, страны всего Земного шара (проекты Google Earth, ЯндексКарты и другие). Общие задачи применения таких систем следует охарактеризовать как задачи эффективного управления территориями.

Анализ последних исследований и публикаций. Одной из таких задач является преодоление ведомственных барьеров в процессе цифровизации субъектов РФ. Проблема состоит в том, что конкретные характеристики демографических, производственных, экологических, логистических и других процессов, которыми необходимо управлять в рамках муниципалитета, региона, субъекта или страны в целом разнесены по 100 различным ведомственным информационным системам (ИС). Эти системы создавались в каждом министерстве и ведомстве на этапах использования предыдущих, нецифровых моделей управления. В каждом ведомстве это происходило на основе своего проекта информатизации, у них нет единого стандарта, и эти базы данных часто имеют различные форматы представления данных. Их проектировщики не предполагали, что эти большие массивы данных (Big Data) будут использоваться совместно, в то

время как ключевая идея модели цифрового управления основана на совместном использовании этих данных. Решать эту проблему призвана технология создания цифровых двойников [4] субъектов РФ, которая реализуется в различных регионах России с середины 2010 годов [5].

Передовые субъекты России практически сразу приступили к разработке систем межведомственного электронного взаимодействия на своих территориях, у остальных не всегда имеются необходимые ресурсы и кадры. В лидерах процесса создания цифровых двойников территорий значатся Москва, Санкт-Петербург [6], Красноярский край, Республика Коми, а также Ленинградская, Челябинская, Нижегородская, Волгоградская, Тюменская, Свердловская и Белгородская области.

Проект по созданию «цифрового двойника» в Санкт-Петербурге привёл к расширению портала «Паспортизация объектов благоустройства Санкт-Петербурга» в городскую государственную систему «Объекты городской среды Санкт-Петербурга» (ГИС ОГС) на базе ГИС-технологий. На портале реализовано расширение функциональности, которая базируется на агрегировании большего количества характеристик городской среды города. Чтобы представить себе масштабы создаваемой геобазы данных ОГС, достаточно сказать, что уже сейчас в системе и на портале существует возможность паспортизации и учёта более 1500 типов объектов городской среды. В настоящее время геобаза объектов насчитывает более 15 млн записей. Цифровая карта мегаполиса вынесена в Интернет и находится в свободном доступе [7].

В Ленинградской области также создаётся цифровая картографическая основа системы «цифрового двойника». Ещё дальше с точки зрения моделирования процессов окружающей среды, а значит, решения аналитических задач управления пошли в Челябинской области. После реализации «цифрового двойника» планируется создать виртуальную копию всех сфер хозяйства города. В этой системе должны быть отражены транспорт, озеленение, благоустройство, вывоз мусора, работа спецтехники, а также нестационарные торговые объекты. Эта система также создаётся на основе геопортала региона, в котором в качестве подсистемы присутствует «цифровой двойник» Челябинска. Планируется отслеживать жизнедеятельность и региона, и города, их инфраструктур в режиме реального времени с учётом обратной связи, то есть мнения жителей.

Тюменская область является единственным субъектом РФ, в котором полноценно работает региональная информационная система обеспечения градостроительной деятельности. Она позволяет области сохранять высокие темпы работы строительной индустрии. Дальнейшее развитие ИС «цифрового двойника» в Тюменской области подразумевает внедрение электронной модели территориальной схемы обращения с отходами (2022 г.) и интеллектуальной транспортной модели муниципального образования (2025 г.).

Целью исследования является определение методики и описание этапов формирования геобазы районов и городов ДНР, а также обоснование необходимости её создания.

Задача статьи – изучение реализации создания геобазы территорий ДНР применительно к задачам государственного управления республики.

Объектом исследования являются процессы применения ГИС в решении практической задачи создания геобазы территорий ДНР.

Изложение материалов основного исследования. Практическое применение модели цифрового управления для решения практических задач регионального и муниципального управления является логическим результатом развития систем электронного правительства до стадии умного города и умного региона.

Как показывает опыт создания цифровых двойников территорий в РФ, а также в других странах, главной целью создания таких систем является создание единой базы данных объектов региональной (муниципальной) инфраструктуры. Эти объекты имеют различные характеристики и тематическую привязку, поскольку часть из них относится к логистике (автодороги, ж.-д. магистрали, вокзалы, автостанции, стоянки, заправки), часть к объектам хозяйствования (действующие предприятия), часть к строящимся зданиям и сооружениям, часть к геологии (месторождения полезных ископаемых) и т.д. Если речь идёт о социально-экономических показателях территории, то их следует привязывать к элементам административной инфраструктуры: республикам, областям, краям, населённым пунктам. Объединяет все эти тематические различные объекты их географическая привязка: их координаты, почтовые адреса и атрибутивные (описательные характеристики). Для их представления в единой базе данных цифрового двойника территории необходимо использовать цифровые карты местности и технологии географических информационных систем (ГИС) [8]. Тематическая цифровая карта содержит однотипные объекты территории, привязанные в данной системе координат. В проект ГИС конкретной территории, а в условиях ДНР в их качестве выступают районы и города, входит множество таких цифровых слоёв, которые содержат географически привязанные объекты одной темы: населённые пункты, дороги, границы, объекты общепита, достопримечательности, больницы, банки, стоянки, заправки и т.д. Количество типов объектов может составлять многие десятки или даже сотни единиц, но они все интегрированы в единую систему данных проекта территории на основе географического фактора. Эта часть данных проекта (набор цифровых слоёв) образует картографический раздел системы. Наличие этого раздела принципиально отличает ГИС-проект территории от обычной базы данных, которые не содержат цифровых карт местности.

Второй раздел данных содержит все характеристики (атрибуты) объектов, поэтому он называется описательным, или атрибутивным разделом

данных ГИС территории. Поскольку в каждом слое собраны однотипные объекты, то атрибутивные объекты вносятся в единую таблицу слоя – его паспорт. Наличие атрибутивных характеристик позволяет решать разнообразные аналитические задачи с помощью универсального инструмента баз данных – запроса. С его помощью пользователь может выбрать объекты, имеющие конкретные характеристики: экономические, социальные, пространственные и другие. Требование только одно – они должны присутствовать в атрибутивной таблице объекта в виде его значений определённого типа.

Результатом такого запроса является, во-первых, таблица с перечнем объектов, удовлетворяющих условиям запроса. Например: все города территории с населением свыше 1000 человек или реки с протяжённостью русла более 10 км. Во-вторых, эти объекты обязательно будут выделены на карте подсветкой специального типа (жёлтым или другим цветом), т.к. все запросы в ГИС являются пространственными. Удовлетворяющие условиям запроса объекты, найденные системой, можно сохранить в виде отдельного слоя для дальнейшего анализа. Поэтому ГИС являются идеальным инструментом для аналитической деятельности по управлению территорией.

Вся эта система в формате ГИС-проекта называется геобазой территории. Сформулируем этапы её создания:

- 1) паспортизация объектов территории по их тематике;
- 2) сбор описательных данных об объектах территории и сохранение её в табличном цифровом формате;
- 3) создание тематических цифровых карт (слоёв) территории с объектами в рамках единого проекта;
- 4) объединение проектов районов и городов ДНР в единую геобазу республики и создание на её основе интерактивной карты;
- 5) вынесение интерактивной карты в Интернет для предоставления её данных жителям и административным работникам территорий

Выводы и направления дальнейших исследований. Создание единой геобазы республики соответствует принципам цифрового управления территориями, позволяет собирать, хранить, обновлять и использовать картографические и описательные данные территорий в цифровом формате и решать разнообразные задачи учёта, контроля, аналитики и прогнозирования характеристик районов и городов. В дальнейшем следует исследовать вопросы безопасности таких систем, разделения прав доступа и редактирования атрибутивных данных представителями администраций различных районов.

Список использованных источников

1. Косоруков, А. А. Цифровое государственное управление : учебное пособие / А. А. Косоруков. – М. : МАКС Пресс, 2020. – 284 с.
2. История информационных технологий в СССР. Знаменитые

проекты: компьютеры, связь, микроэлектроника / под общей редакцией Ю. В. Ревича. – М. : Книга, 2016. – 416 с.

3. Окинавская хартия Глобального информационного общества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/supplement/3170>

4. Что такое цифровые двойники и где их используют [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/6107e5339a79478125166eeb>

5. Цифровые двойники территорий для поддержки принятия решений в сфере регионального социально-экономического развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=38072&ysclid=lhg43uxrvj990774896>

6. О государственной информационной системе Санкт-Петербурга «Объекты городской среды Санкт-Петербурга» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=38072&ysclid=lhg43uxrvj990774896>

7. Портал «Объекты городской среды Санкт-Петербурга» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://public.pob.adc.spb.ru/map?layers=orders_active%26monuments

8. Семичастный, И. Л. Применение геоинформационных систем в задачах управления развитием территорий. / И. Л. Семичастный // Материалы V Международной научно-практической конференции «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий»: (Донецк, 3-4 июня, 2021). Секция 4: «Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований». – Донецк : ДонАУиГС, 2021. – С. 201-203.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СУДЕБНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

ШУМАЕВ Д.Г.,

старший преподаватель кафедры криминалистики

ГБОУ ВО «Донбасская юридическая академия»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Определено содержание цифровизации судебной экспертизы. Показаны преимущества информационного подхода в экспертной практике. Предложено исследовать цифровые объекты с целью выявления признаков их фальсификации.

Ключевые слова: судебная экспертиза, информация, цифровой формат, цифровой след

DIGITALIZATION OF JUDICIAL EXPERTISE

SHUMAEV D. G.,

*Senior Lecturer, Department of Criminology, the Donbass Law Academy,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The content of digital judicial expertise has been determined. Advantages of the informational approach has been demonstrated in expert practice. It is offered to research into the digital objects with a purpose of finding out reasons of its falsification.

Keywords: judicial expertise, information, digital format, digital footprint

Цифровизацию признают направлением развития научно-технической базы уголовного судопроизводства. Цифровизация затрагивает вопросы формирования электронного суда, информационных средств расследования преступлений, развития каналов связи, применения широкополосного Интернета, социальных сетей и т.п. В судебной-экспертной деятельности применение цифровых технологий позволяет автоматизировать операции, повысить точность и оперативность производства исследований. Однако вопросы понимания цифровизации судебной экспертизы остаются дискуссионными.

Цель работы: сформулировать содержание цифровизации судебной экспертизы.

Под цифровизацией понимают преобразование информации в цифровую форму. Криминалистами предложен информационный подход в следственной и судебной-экспертной практике [1; 2, с. 379-380].

В настоящее время, с позиций информатизации, объектами информационных массивов, применяемых в следственной и экспертной практике, авторы называют криминалистическую информацию [3]. По нашим наблюдениям, современная информатизация уголовного судопроизводства ведёт к объединению информационных ресурсов криминалистики и судебной экспертизы. Мы считаем оправданным расширение криминалистических информационных систем и на судебной-экспертную сферу деятельности. Заключение эксперта также можно рассматривать как объект-носитель доказательственной информации. Поэтому размещение текстов экспертиз в криминалистическом информационном массиве считаем оправданным с точки зрения цифровизации судебной экспертизы.

Цифровизация работы эксперта требует соответствующего программно-технического обеспечения. Конкретизируем факторы, негативно влияющие на получение экспертом криминалистической информации по каналам связи из информационных массивов. Прохождение информации по

ним сопровождается различного рода потерями. Скорость её передачи от хранилища к потребителю уменьшена затратами времени на кодирование, передачу и перекодирование в конечном пункте. К тому же отмечаем такие негативные факторы, как технические сбои оборудования, помехи в сетях, а также ошибки персонала и намеренные действия по её искажению, фальсификации или уничтожению. Также обращаем внимание на факторы умышленного видоизменяющего воздействия на объекты экспертного исследования.

Объекты криминалистических массивов представлены в цифровой форме. Подчёркиваем, что признаки действия негативных факторов, заключённые в представленном объекте, носят скрытый и разнообразный характер. Поэтому для их выявления перспективным называем производство комплексного экспертного исследования. Полагаем обязательным проведение экспертного исследования представленных на экспертизу объектов с целью выявления признаков их фальсификации, видоизменения или искажения [4].

Процесс применения информационных систем в судебной экспертизе сопряжён с определёнными трудностями. Так, отмечаем проблему доступа к информационным массивам с рабочего места (АРМ) эксперта. В настоящее время для получения доступа к данным системам необходимо получить сертификат ключей проверки электронных подписей. Наряду с этим, мы поддерживаем и упрощённый доступ к информационным массивам. АРМ эксперта обеспечивает удалённый доступ к информационным ресурсам, в том числе и в период производства расследования и судебной экспертизы.

Проблемы применения и экспертного исследования информационных массивов связаны с увеличением ёмкости носителей информации и распределение её в облачных структурах. Использование средств шифрования и облачных хранилищ, а также разделение единой структуры данных на части соответствует требованиям защиты данных. Также применение средств криптографии предполагает цифровизацию судебно-экспертной деятельности. Очевидно, что применение облачных ресурсов затрудняет исследование массивов доказательств, распределённых в информационных системах. Поэтому специалисты считают, что при использовании цифровых данных в судебной экспертизе должны учитываться обстоятельства их изъятия и кодирования, целостность данных, аутентификация, воспроизводимость и отсутствие помех.

Вывод. Содержание цифровизации судебной экспертизы составляют информационный подход в судебно-экспертной практике, представление в цифровом формате объектов экспертизы и заключений эксперта, объединение информационных массивов судебной экспертизы, а также средства доступа к ним посредством АРМ субъектов уголовного судопроизводства,

Список использованных источников

1. Панько, Н. А. Направления цифровизации судебной-экспертной деятельности / Н. А. Панько, А. М. Моисеев // Вестник Академии права и управления. – 2022. – № 53.1 (69). – С. 57-66.
2. Белкин Р.С. Курс криминалистики: учебное пособие для вузов / Р. С. Белкин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2001. – 837 с.
3. Моисеев, А. М. Информационные массивы в цифровом судопроизводстве / А. М. Моисеев // Современное государство как политико-правовой феномен: территория и границы, образование и распад, правосубъектность и признание (посвящённая 75-летию Великой Победы) : материалы III науч.-практ. конф. (Луганск, 4 марта 2020 г.). – Луганск, 2020. – С. 53-58.
4. Моисеев, А. М. Установление признаков фальсификации следов преступления средствами судебных экспертиз / А. М. Моисеев, С. В. Кондратюк // Вестник Донбасской юридической академии: сборник научных трудов. – Вып. 22. – Донецк : ДЮА, 2022. – С. 68-75.

СОДЕРЖАНИЕ

ПОДСЕКЦИЯ 1. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

<i>Алещикова Н.В., Кислюк Е.В.</i> МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ГОРОДОВ	9
<i>Василенко Д.В.</i> МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЫБОРА СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРИОРИТЕТОВ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ.....	12
<i>Волошинова Н.А.</i> СОСТОЯНИЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ	14
<i>Горячева Е.А., Коваленко А.К.</i> ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	20
<i>Даник О.Л., Садчикова И.А.</i> КАЧЕСТВО И ДОСТУПНОСТЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОСНОВА СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЦЕЛИ ГОСУДАРСТВА: СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	24
<i>Иванина Е.А.</i> АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА	29
<i>Качан С.М.</i> К ВОПРОСУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ ПО ВОПРОСАМ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....	34
<i>Колесникова Т.А., Вишневская Н.П.</i> МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	39
<i>Котов Е.В.</i> АКТУАЛЬНЫЕ КОНЦЕПЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ В ДНР.....	41
<i>Леонтович Е.С.</i> ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА.....	45
<i>Майборода С.И.</i> СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТАМОЖЕННЫМИ РИСКАМИ.....	48
<i>Макеева О.А.</i> СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ	52

Моисеев А.М., Кондратюк С.В. АНТИКРИМИНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ В УСЛОВИЯХ НОВЫХ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (опыт криминологического исследования)	56
Приходченко Т.А. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ	61
Рожнятовская А.А. К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	66
Рощина Ю.О. АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	70
Рыбникова Г.И., Забавина Е.Ю. ПОСЛЕДСТВИЯ ВВЕДЕНИЯ ББД И ИХ УСТОЙЧИВОСТЬ	74
Рыжов А.И. К ВОПРОСУ О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	79
Савченко О.Ю. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА МОНИТОРИНГА ЦЕН НА СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ ПРОДУКТЫ ПИТАНИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ АПК	82
Садекова А.М. НЕОБХОДИМОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	85
Сиверская Е.В. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	90
Сологуб В.А. СОВРЕМЕННОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИК ДОНБАССА	93
Фоменко Е.И. УРОВНИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	100
Хасанова Е.В. ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ	103

Шемяков А.Д.

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИХ ОРГАНОВ СУБЪЕКТОВ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В СТАБИЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ..... 106

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

Гладченко Т.Н.

УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ И СОБОЙ
НА ПРИМЕРЕ ИИСУСА ХРИСТА..... 111

Морозов Е.Л.

НАПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ В ДНР: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ..... 116

Пономаренко Е.В., Назарчук М.В.

ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ
В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ 119

Пылько Е.А.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ
ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ 124

Шумкова Е.А.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННО
ОРИЕНТИРОВАННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ..... 127

Ярембаш А.И.

ПРОБЛЕМЫ ВОССТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДНР И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ..... 130

**ПОДСЕКЦИЯ 3. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ
В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Баранник Ю.Г.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ..... 134

Горун В.В.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА 138

Калинчук Н.В. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	141
Киселёва А.А., Казанцева Л.С. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ.....	145
Надворная А.А. ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ	148
Никольская А.С. СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА.....	150
Петенко А.В. АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	153
Смирнов С.Н. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	157
Стадник А.М. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	160

**ПОДСЕКЦИЯ 4. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ЕЕ
ОТДЕЛЬНЫМИ ПОДСИСТЕМАМИ И ФУНКЦИЯМИ.
ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ. КОНТРОЛЬ, МОНИТОРИНГ И
БЕНЧМАРКЕТИНГ. МЕХАНИЗМЫ И МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ И
РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ. УПРАВЛЕНИЕ
ПРОЕКТОМ. УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ, РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ.
УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ. СОВРЕМЕННЫЕ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СИСТЕМЫ**

Астапова Г.В., Ковтун А.С. МОДЕЛЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЦИФРОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В МЕХАНИЗМЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ	164
---	-----

Бодряга В.В.

СИСТЕМА ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА..... 169

Лебезова Э.М.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ГОСУДАРСТВЕННОМ
УПРАВЛЕНИИ. ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ 172

Масло С.В.

ПРИМЕНЕНИЕ АНАЛИТИЧЕСКОЙ ПЛАТФОРМЫ DEDUSTOR ДЛЯ
ИССЛЕДОВАНИЯ АССОРТИМЕНТА ПРОДАЖ МЕТОДОМ ABC-
АНАЛИЗА 177

Пушкарёва Н.А., Генова А.А.

ОРГАНИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ 182

Семичастный И.Л.

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ГЕОБАЗЫ ТЕРРИТОРИЙ
РЕСПУБЛИКИ КАК ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ
ЕЁ ЦИФРОВОГО ДВОЙНИКА..... 187

Шумаев Д.Г.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СУДЕБНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ..... 192

Научное издание

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

**МАТЕРИАЛЫ VII МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**6-7 июня 2023 г.
г. Донецк**

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

Публикуемые материалы, отражают точку зрения авторов,
которая может не совпадать с мнением редколлегии

Ссылка на сборник при цитировании или частичном использовании
материалов обязательна

Материалы приведены на языке оригинала

Ответственный за выпуск:	Рощина Ю.О.
Литературный редактор:	Котов Е.В. Полчанинова Л.Н.
Технический редактор:	Рощина Ю.О.

Подп. к печати 26.05.2023 г. Формат 60x84 ¹/₁₆ Бумага офсетная
10,6 усл.-печ. л. Тираж 50 экз.

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Донецкая академия управления и государственной службы»
283015, Донецкая Народная Республика, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163А