

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Донецкая академия управления и государственной службы»
(ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»)**

Факультет государственной службы и управления

**МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

**Материалы
VII Республиканской интернет-конференции
(Донецк, 15 ноября 2024 года)**

**Донецк
2024**

УДК 330.342(063)
ББК У050.11я431
М55

М55 Механизмы управления социально-экономическими системами :
теория и практика : материалы VII Респ. интернет - конф. (Донецк,
15 ноября 2024 г.) / Минобрнауки РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
Факультет государственной службы и управления. – Донецк : ФГБОУ
ВО «ДОНАУИГС», 2024. – 860 с.

Настоящее издание представляет итоги VII Республиканской интернет-конференции: «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика», состоявшейся 15 ноября 2024 года в ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы».

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

УДК 330.342(063)
ББК У050.11я431

© ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

СЕКЦИЯ 1. МЕХАНИЗМЫ И ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ

АЛЕЩИНИНА Н.В.,

преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

КРЕМЕНЬ Я.В.,

ст. преподаватель

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В настоящее время наблюдается тенденция к поиску новых концепций развития территорий, повышения их конкурентоспособности. Одной из таких концепций является муниципальный маркетинг. В статье рассматривается его сущность, основные инструменты, роль и значение в современном муниципальном или региональном управлении.

Ключевые слова: маркетинг, муниципальный маркетинг, развитие, территория, стратегия

MUNICIPAL MARKETING AS A MODERN CONCEPT OF TERRITORIAL DEVELOPMENT

ALESHCHININA N.V.,

Lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

KREMEN Y.V.,

Senior lecturer

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Currently, there is a tendency to search for new concepts for the development of territories and increase their competitiveness. One of these concepts is municipal marketing. The article examines its essence, main tools, role and importance in modern municipal or regional management.

Keywords: marketing, municipal marketing, development, territory, strategy.

В современном мире происходит пересмотр общепринятых экономических теорий и экстраполяция коммерческих понятий в традиционно социальные, некоммерческие сферы. Так происходит и с такими устоявшимися экономическими понятиями как маркетинг, менеджмент. В научной литературе не только появляются новые термины, как рассматриваемый нами в статье муниципальный маркетинг, но и распространение всех инструментов, механизмов и особенностей данного понятия на новые сферы жизни общества.

В России первые исследования в сфере территориального маркетинга связаны с именами А.С. Сурнина, А.М. Лаврова. Некоторые авторы, как А.П. Панкрухин, рассматривают территориальный маркетинг как часть маркетинга. Другие (например, И.В. Арженовский) – рассматривают территориальный маркетинг в контексте региональной экономики и региональной экономической политики. Известны также труды И.В. Князевой, Е.Г. Коваленко, Т.В. Сачук, Е.В. Анохина. Муниципальный маркетинг - межотраслевое понятие, в определённой степени связанное с такими дисциплинами как урбанистика, региональная экономика, маркетинг, муниципальное управление и другие. Мы в данной работе рассмотрим муниципальный маркетинг на стыке собственно маркетинга и муниципального управления, определим их общие черты и отличия.

Для того, чтобы раскрыть сущность такого относительно нового термина, как муниципальный маркетинг, рассмотрим, что же представляет собой маркетинг в целом. Маркетинг – это комплексная система организации производства и сбыта товаров, услуг, ориентированная на удовлетворение потребностей и получение прибыли на основе изучения и прогнозирования рынка. Итак, основными признаками маркетинга являются:

- ориентация на потребности клиентов;
- применение множества инструментов и методов (комплексный подход);
- интерес (выгода) субъекта, применяющего маркетинг.

Теперь рассмотрим такой специфический вид маркетинга как маркетинг территорий и его частный случай - муниципальный маркетинг.

Муниципальный маркетинг – это философия управления территорией, нацеленная на выявление ее сильных и слабых сторон, потребностей и возможностей населения [1, 6]. То есть из вышеперечисленных признаков маркетинга в муниципальном маркетинге исключается как обязательный последний признак – коммерческая составляющая. Так как основная цель муниципального маркетинга - не получение прибыли муниципальными образованиями (хотя это может быть «приятным бонусом»), а удовлетворение нужд и потребностей населения той территории, маркетинг которой проводится.

Главный постулат любого маркетинга: производить то, что можно продать, а не пытаться продать то, что произвели. То есть для начала нужно найти соответствие между возможностями территории муниципального образования с потребностями его населения. Соответственно, первостепенной задачей любого маркетинга является изучение рынка, а последующие его задачи связаны с разработкой стратегии воздействия на этот рынок.

Компонентами любого маркетинга являются 4 составляющие: товар, цена, сбыт, реклама.

Именно эти компоненты составляют практические аспекты маркетинга:

- товар: стимулирование продаж товаров и услуг, совершенствование продукции;

- цена: определение разумной цены, система скидок;
- сбыт: выбор и организация каналов распределения, поиск новых каналов сбыта;
- реклама: информирование потребителей о новых товарах, скидках и акциях, привлечение новых потенциальных покупателей.

Рассмотрим, как вышеперечисленные практические аспекты раскрываются в муниципальном маркетинге.

Примером стимулирование продаж товаров и услуг в контексте муниципального маркетинга является развитие промышленного комплекса муниципального образования, создание новых объектов социальной и транспортной инфраструктуры, поддержка малого и среднего бизнеса местными властями, репрофилирование, создание и поддержка муниципальных брендов. Так, например, в настоящее время появилось множество муниципальных брендов одежды («Тамбовчанка», «Оренбургский платок», «Ивановский текстиль» и др.) и товаров народно-художественных промыслов муниципалитетов (хохломянская роспись г. Семёнова и всей Нижегородской области, городецкая роспись), которые популяризуют знаковые для муниципального образования товары по всей России и даже за рубежом, пробуждая интерес к территории в целом.

Ярким примером определения цены в муниципальном маркетинге является установление приемлемой для данной местности стоимости проезда в общественном транспорте, исходя из дохода на душу населения, структуры населения муниципалитета (его возраст, платёжеспособность и т.п.), традиционных предпочтений и плотности заселения территории.

Говоря о выборе и организации каналов реализации товаров и услуг муниципального образования, можно, опять же, привести пример по муниципальному транспорту. Перевозка пассажиров в муниципальном образовании может осуществляться преимущественно за счёт экономичного, но не очень быстрого электротранспорта (троллейбусы, электробусы, пригородные электропоезда) или путём привлечения частных транспортных компаний на те

маршруты, которые в недостаточной мере охвачены муниципальным транспортом. По данным маршрутам могут курсировать небольшие автобусы и маршрутные такси. Во многих крупных городах проблема транспорта решена с помощью метро - не бюджетного, но быстрого, которое, к тому же, предусматривает обязательные льготы для определённых социальных групп.

На некоторых территориях со сложным транспортным соединением между отдельными районами населённого пункта или между населёнными пунктами проблема оказания транспортной услуги муниципалитетом решается относительно новым способом - организацией канатного сообщения. Хороший пример - открытие канатной дороги г.о Нижний Новгород - г.о. Бор в феврале 2012 года. Экономическая и социальная жизнь городов Нижний Новгород и небольшого городка Бор тесно связаны. Число жителей города Бор составляет 77582 человека (по состоянию на 2023 г.), и большинство из них ежедневно вынуждены добираться до Нижнего Новгорода и обратно на работу, учёбу, лечение, по культурным и административным вопросам. Расстояние между городами по суше составляет 21 км, но варианты добраться по суше осложняются пробками из-за ремонта моста. Водный путь доступен лишь в судоходный период. Решением стало открытие канатной дороги, которая стала альтернативным транспортом через Волгу и туристической достопримечательностью. Длина всесезонной (на маршруте оборудованы 8-ми местные закрытые кабинки с вентиляцией и отоплением) канатной дороги 3661 м, максимальная высота более 800 м, а время в пути – 12,5 м. За 12-13 часов своей ежедневной работы канатная дорога перевозит в среднем 5500 человек в сутки. Предусмотрены проездные билеты и льготы для студентов и детей-инвалидов, а также их сопровождающих.

Рассмотрим следующий практический аспект муниципального маркетинга - увеличение спроса на продукцию, включая рекламу. Это одна из самых интересных составляющих деятельности местных властей, администрации муниципалитета, направленная на популяризацию товаров и услуг муниципального образования и, в целом, самого муниципального образования в

России и в мире. В комплекс мер увеличения спроса на продукцию муниципального маркетинга входит и формирование большого среднего класса жителей муниципального образования, и меры по повышению социальной, культурной, покупательной активности населения, популяризация здорового образа жизни, вовлечение социальных групп населения (особенно, молодёжи) в различные общественные инициативы («Посади дерево - спаси планету», сортировка мусора, «Неравнодушный человек» и т.п.). В рамках Года семьи, которым объявлен 2024 год, проведён комплекс мероприятий по работе с клубами молодых семей (таких по Нижегородской области 125), включая стажировки, конференции, соревнования, конкурсы по семейному добровольчеству. Повышение значимости территории в глазах жителей и гостей города зачастую возможно благодаря проведению временных акций и программ в различных социальных, научных, культурных сферах. Например, в 2024 году Нижний Новгород объявлен культурной столицей России. Это послужило основой для проведения на территории города более 160 масштабных мероприятий (фестивалей, выставок, конкурсов. Например, международный фестиваль аудиовизуального искусства «INTERVALS», фестиваль «Столица закатов», в рамках которого вдоль всех городских набережных Волги и Оки были установлены удобные скамейки и даже амфитеатры, театральный фестиваль «Специфик», фестиваль-конкурс «Жемчужина Поволжья», фестиваль воздухоплавания «Приволжская фиеста» и множество других.

Повышает привлекательность Нижнего Новгорода в глазах туристов и расширение туристических и рейсовых водных маршрутов: функционируют суда на подводных крыльях «Валдай 45Р» и «Метеор 120», которые ходят по 16 туристско-экскурсионным маршрутам, соединяющим 4 региона: Ивановскую область, Нижегородскую область, Республику Марий Эл и Республику Чувашия. В 2022 году было совершено более 3 тыс. рейсов, на которых перевезено порядка 70 тыс. пассажиров. В 2023 году количество пассажиров увеличилось до 81,5 тыс. человек. В 2024 году географию перевозок

удалось расширить до Казани и Ульяновска, Костромы и Ярославля. Функционируют и колёсные суда, совершая рейсы по городу и окрестностям.

Выше мы рассмотрели муниципальный маркетинг как часть маркетинга в целом. Теперь рассмотрим его как часть муниципального управления.

В экономической теории маркетинг называют высшей функцией управления, так как осуществляется данное управление ненасильственными методами, а именно путём изучения и использования сильных сторон и возможностей каждого элемента рынка. Муниципальный маркетинг изучает и умело использует сильные стороны и возможности территории для наиболее эффективного управления данной территорией. Таким образом, муниципальный маркетинг можно назвать основной функцией муниципального управления и местного самоуправления, а также будущей основой социально-экономического развития любой территории, пришедшей на смену жёстко централизованной региональной государственной политике.

При формировании стратегий муниципального маркетинга нужно учитывать три аспекта для формирования долгосрочного развития территории:

- маркетинг имиджа муниципального образования (иногда применяется его синоним - брендинг);
- маркетинг привлекательности (конкурентоспособности) того или иного муниципального образования в регионе или в целом по стране;
- маркетинг инфраструктуры (обеспеченности объектами социальной, производственно-сбытовой, управленческой, рекреационной, жилищной, транспортной и иной инфраструктурой, позволяющей судить о качестве жизни населения на данной территории в сравнении с другими территориями (по данному направлению прослеживается взаимосвязь с маркетингом привлекательности).

Именно муниципальный маркетинг может и должен предвидеть изменения в потребностях и ожиданиях людей (населения той или иной территории, региона, муниципального образования) и подготовить почву для реорганизации муниципальной политики, сделать её социально ориентированной, а значит -

конкурентоспособной в современном мире. Задача взвешенной муниципальной политики заключается в необходимости найти каждому региону долгосрочную траекторию развития, эффективного использования имеющихся у территории ресурсов.

Список использованных источников

1. Анохин, Е.В. Муниципальный маркетинг за рубежом и в России. - Текст: электронный // Практический маркетинг, 2014. – №6 (208). – с.3-11.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ

БАБЕНКО Н.В.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ФОМЕНКО Е.И.,

канд. экон. наук,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. На сегодняшний день, в современных условиях динамично формирующегося российского общества, непростых отношений между социальными группами, которые его формируют, тенденций роста гражданско-правового сознания и нестабильной экономики важным вопросом является оптимизация взаимодействия органов государственной власти и населения. В последние годы разработан ряд государственных и муниципальных программ, которые способствуют росту качества и уровня жизни населения. Общественная активность муниципального управления в решающей степени находится в зависимости от степени активности и профессионализма руководителей различного уровня, их личного авторитета, поведенческой и общей культуры.

Ключевые слова: взаимодействие, население, органы власти, активное участие граждан

MAIN DIRECTIONS OF OPTIMIZING THE INTERACTION BETWEEN STATE AUTHORITIES AND THE POPULATION

BABENKO N.V.,

Master's student

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

FOMENKO E.I.,

Ph.D. in Economics

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

Abstract: Today, in the modern conditions of a dynamically developing Russian society, difficult relations between the social groups that form it, trends in the growth of civil-law consciousness and an unstable economy, an important issue is the optimization of interaction between government bodies and the population. In recent years, a number of state and municipal programs have been developed that contribute to the growth of the quality and standard of living of the population. The public activity of municipal government is decisively dependent on the degree of activity and professionalism of leaders at various levels, their personal authority, behavioral and general culture.

Keywords: interaction, population, authorities, active participation of citizens

В настоящее время продолжающиеся боевые действия существенно корректируют работу органов государственной и муниципальной власти, в том числе и в рамках сотрудничества с гражданами по вопросам взаимодействия. Основу взаимодействия органов власти и населения в обязательном порядке составляют принципы открытого диалога и партнерства, так как само взаимодействие необходимо выстраивать в определенных формах и направлениях. К максимально распространенным направлениям такого сотрудничества можно отнести:

- 1) обсуждение актуальных вопросов в открытом режиме;
- 2) выяснение и обработка общественного мнения по планам и проектам до их окончательного утверждения и принятия;

3) активное принятие участия гражданами в выработке, анализе и рассмотрении решений;

4) обоснование принятых решений и их целесообразности, а также своевременное донесение этой информации до населения;

5) обеспечение в деятельности органов государственной власти Российской Федерации открытости и прозрачности;

6) выполнение анализа результатов решений, отношение к ним граждан, а также регистрация их предложений и мнений для дальнейшего улучшения деятельности органов власти.

Вышеизложенные направления наиболее востребованы новыми субъектами Российской Федерации, так как уже на данный момент имеется ряд нерешенных вопросов, связанных с восстановлением разрушенного жилья и инфраструктуры, водо-, газо-, тепло-, электроснабжения, связи и т. д. Серьезная задача стоит по устранению следствий ведущихся боевых операций: очистка территорий от мин и взрывных устройств, уничтожение остатков боевой техники и укреплений для обороны, розыск и конфискация у населения военного снаряжения, обнаружение лиц, ведущих диверсионную деятельность, борьба с экстремистами и др. Перечисленные выше вопросы требуют и будут требовать в дальнейшем эффективного взаимодействия власти с населением в создавшихся условиях.

Важным моментом является своевременное предоставление гражданам информации о ситуации, которая сложилась на их территории, перспективах по ее развитию, обеспечивая понимание и поддержку людьми деятельности администрации. Способы информирования населения о политике и фактической деятельности органов государственной власти очень разнятся. Ключевыми из них являются прямые диалоги сотрудников администрации с жителями, информационные доски, официальные страницы в социальных сетях, информационные ресурсы, службы поддержки в виде «горячих линий», информационно-справочные центры, масс-медиа, читальни и библиотеки и др. [2, с. 113]. Важной формой для предоставления информации населению являются очные встречи с населением руководителей администраций всех

уровней. Их необходимо проводить на регулярной основе, по согласованному и утвержденному графику. Ценность такого формата в том, что население может ставить перед представителями власти вопросы и сразу же получать необходимую информацию в виде ответов. В связи с непростой текущей обстановкой, сложившейся в настоящее время на территории Донецкой Народной Республики такое общение можно организовать в режиме он-лайн, используя действующие платформы сети интернет.

Одной из проблем в организации сотрудничества и взаимоотношений органов государственной власти и населения считается привлечение населения и сообществ в процедуру активного вовлечения в управление при отсутствии такой традиции участия. Основные направления и виды деятельности в решении этого вопроса таковы [4, с. 358]:

1. Органы государственной власти могут установить правила, которые позволяют определенным категориям населения излагать свое видение по вопросам, связанным с реализацией компетенций государственных структур субъектов Российской Федерации и принимать участие в решении вопросов на местном уровне. Гражданам необходимо иметь законные полномочия по предложению решений и конкретных проектов, а также участвовать в выполнении интересных для них стратегий и планов. Одним из методов реализации этих действий может послужить применение программ, в которых граждане обозначают проблемы и получают от органов власти информацию по их разрешению. В этом случае, помимо заявлений об имеющихся проблемах, есть возможность предложения вариантов в их решении [1, с. 147].

2. Целесообразно разрабатывать и внедрять на уровне субъектов Российской Федерации информационные и образовательные проекты, позволяющие жителям убедиться в том, что они самостоятельно смогут повысить показатель качества своей жизни. К примеру, необходимы специальные структуры для содействия гражданским проектам. Другими словами, для каждого человека или группы людей, должна быть организована возможность обращения с инициативой со своей стороны. Таким органом может

стать общественной комиссией, гражданская приемная или иные аналогичные структуры.

3. Деятельность, связанная с обеспечением добровольного информированного согласия граждан должна осуществляться на постоянной и долговременной базе и быть включена в рабочие графики всех служб государственных институтов. Актуальные компьютерно-информационные системы и системы телекоммуникации позволяют государственным структурам использовать более современные, комфортные и быстрые, то есть новые способы коммуникации с людьми, а также новые подходы к привлечению населения.

4. Разработка мер для заинтересованности и прямого вовлечения населения в общественно-политическую жизнь, обеспечение доступа граждан к достоверным данным об итогах выполнения по ключевым направлениям, информирование населения о важности осуществляемых инициатив и возможностей принятия в них участия общественных объединений и жителей. Эта практика может осуществляться через разнообразные коммуникационные платформы, такие как публикации в масс-медиа, прямой диалог с Главой ДНР, встречи с населением.

5. Создание территориальными органами управления постоянных систем организационной и психологической помощи граждан, формирование соответствующих платформ с целью создания коммуникаций между властями и населением, увеличение вовлеченности людей в повышение социального благополучия путем развития для этого специальных площадок за счет использования методов эффективного сотрудничества.

6. Улучшение осведомленности жителей о региональных задачах, способах их решения, реальных вариантах сотрудничества с населением в урегулировании социально важных моментов при помощи создания возможностей для конструктивной критики и применения площадок для общественного взаимодействия.

7. Предоставление итогов выполнения совместно составленных и утвержденных программ (решений) конкретным участникам сотрудничества с

государственными структурами, увеличение осведомленности населения о позитивных достижениях диалога с региональной администрацией.

8. Расширение внедрения системы поддержки общественных инициатив, системы поощрения гражданской активности, стимулирование управлений и служб властных структур, которые максимально наиболее результативно работают с гражданами.

Таким образом, реализация указанных направлений будет способствовать информированию населения о работе государственной системы и ее функционировании, обеспечивать регулирование взаимоотношений между государством и гражданами, а также повышать социализацию граждан в политическом пространстве. Это сотрудничество окажет значительное влияние на эффективность государственной политики и формирование общественного мнения.

Список использованных источников

1. Комов, В.Э. Особенности современного взаимодействия органов исполнительной власти с населением / В.Э. Комов // Самоуправление. – 2019. – № 3 (116). – С. 146-150.

2. Нятина, Н.В. Инициативы местного населения в развитии территории: специфика и формы взаимодействия с органами власти / Н.В. Нятина // Вестник современных исследований. – 2018. – № 9.1 (24). – С. 113-116.

3. Смолина, Е.Г. Анализ взаимодействия органов исполнительной власти и населения в интернет-пространстве: социолого-управленческий дискурс / Е.Г. Смолина // Форум молодых ученых. – 2020. – № 2 (42). – С. 357-360.

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ВЛИЯНИЯ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ НА РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

БАКУН Д.А.,

магистрант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ШЕМЯКОВ А.Д.,

д-р экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В современных условиях глобализации и быстрого изменения социально-экономической среды этическая культура становится важнейшим фактором, влияющим на эффективность государственного управления. Высокая этическая культура способствует формированию доверия между государственными органами и обществом, что, в свою очередь, увеличивает уровень вовлеченности граждан в процессы государственного управления. Этические стандарты служат основой для прозрачности и подотчетности, что критически важно для успешной реализации социальных программ и экономических стратегий.

Ключевые слова. Этическая культура, государственное управление, формы и методы управления, управленческая деятельность

ON SOME ASPECTS OF THE IMPACT OF ETHICAL CULTURE IN THE DEVELOPMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION

BAKUN D.A.,

Master's student

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

Donetsk, Donetsk People Republic, Russian Federation

SHEMIAKOV A.D.,

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor

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

Donetsk, Donetsk People Republic, Russian Federation

Abstract. In modern conditions of globalization and rapid changes in the socio-economic environment, ethical culture is becoming the most important factor influencing the effectiveness of public administration. A high ethical culture contributes to the formation of trust between government agencies and society, which, in turn, increases the level of citizen involvement in public administration processes. Ethical standards serve as the basis for transparency and accountability, which is crucial for the successful implementation of social programs and economic strategies.

Keywords. Ethic culture, state administration, forms and management methods, management by socio-economic development.

Процессы развития системы органов государственного управления не существуют сами по себе, а определяются множеством самых различных аспектов объективного и субъективного характера, в том числе формами, методами и механизмами управленческой деятельности.

По своей сути механизмы управленческой деятельности многогранны в зависимости от целеполагания конкретного органа государственного управления. Целеполагание как один их аспектов управления играет ключевую роль в развитие теории и практики, предопределяющих направленность сферы управленческой деятельности работников органов власти.

Среди всей совокупности механизмов управленческой деятельности, на наш взгляд, значимое место занимает процесс формирования этической культуры работников системы органов государственного управления.

Как следует из научной литературы: к базовым аспектам развития этической культуры ученые относят [1-4] наличие:

- тесной взаимосвязи форм, методов и подходов управленческой деятельности работников органов государственного управления с процессом формирования поведенческой составляющей личности;

- внутреннего признака формирования этической культуры, такого как чувство человечности, а внешнего – умения найти способы решения возникающих конфликтов в обществе;

- характерной черты этической культуры личности – способность к бескорыстию и самопожертвованию. Иными словами, этичная форма решения возникающих конфликтов осуществляется путем добровольного самопожертвования в пользу сторон конфликта.

Наряду с отмеченными аспектами, по мнению ученых, важными категориями этической культуры являются справедливость, долг, совесть, ответственность, достоинство, честь, гуманизм.

Сама по себе этическая культура представляет систему моральных ценностей, норм и принципов, которые влияют на поведение индивидов и организаций в системе государственного управления и обществе. Она формирует фундамент, на котором базируется взаимодействие между различными участниками социально-экономического развития. В контексте государственного управления, этическая культура играет важную роль в обеспечении прозрачности, ответственности и доверия к государственным институтам. Этическая культура способствует развитию у государственных служащих чувства ответственности и обязанностей перед обществом.

Это, в свою очередь, способствует улучшению их профессиональной деятельности и повышению уровня доверия со стороны граждан. Когда руководствующие принципы этической культуры надлежащим образом интегрированы в административные процессы, это помогает минимизировать риски коррупции и неэффективности, улучшая общую производительность государственного аппарата. Кроме того, наличие сильной этической культуры в государственном управлении способствует формированию благоприятного общественного климата, где принципы справедливости и равенства защищены и

уважаемы. Это создает условия для более устойчивого социально-экономического развития, так как доверие к государственным органам ведет к более активному участию граждан в общественной жизни и поддержке политических и экономических реформ.

Принципы формирования этической культуры играют ключевую роль в успехе развития государственного управления. Примеры из различных стран и регионов показывают, насколько значимы эти принципы для достижения стабильного роста и улучшения благосостояния населения. Например, в странах Скандинавии, известных высоким уровнем доверия и этического поведения на всех уровнях управления, были достигнуты впечатляющие результаты в области образования, здравоохранения и уровня жизни. Поддержание открытости и справедливости в процессах принятия решений создаёт условия для лучшей мотивации государственных служащих и способствует более плодотворному взаимодействию между правительством и обществом.

Этическая культура также способствует борьбе с коррупцией, создавая прозрачные механизмы управления и отчетности, которые укрепляют доверие между гражданами и государственными структурами. Например, Сингапур добился феноменального экономического роста во многом благодаря жесткой политике против коррупции, созданию честной и эффективной государственной службы. Кроме того, этические принципы содействуют устойчивому развитию, так как побуждают политиков и управленцев учитывать долгосрочные последствия принимаемых решений для общества и окружающей среды.

Внедрение этической культуры в государственное управление представляет собой сложный процесс, сопровождаемый рядом проблем и препятствий. Одной из основных трудностей является устоявшаяся бюрократическая структура, которая часто противостоит изменениям и нововведениям. Нередко наблюдается сопротивление со стороны сотрудников, не готовых выходить из зоны комфорта и менять привычные практики, ставшие частью их повседневной профессиональной деятельности.

Коррупция и отсутствие прозрачности в государственных органах также являются значительными преградами на пути к эффективному внедрению этической культуры. Эти проблемы усугубляются недостаточным контролем и отсутствием действенных механизмов наказания за неэтичное поведение. Недостаток подготовки и недостаточное внимание к вопросам этики в системе образования и профессионального обучения государственных служащих также вносит свой вклад в сложность внедрения этической культуры.

Кроме того, отсутствие четких этических стандартов и единых руководящих принципов создает дополнительную неопределенность, что затрудняет формирование единой этической культуры. Различия в восприятии и понимании этических норм среди руководителей и сотрудников усугубляют эту проблему. Устранение этих барьеров требует комплексного подхода, включающего как институциональные изменения, так и повышение уровня осведомленности и ответственности каждого участника государственного управления.

Для повышения этической культуры в государственном управлении, которая, в свою очередь, способствует улучшению социально-экономического развития, необходимо придерживаться комплексного подхода. Один из ключевых элементов этого процесса заключается в интеграции этических норм и принципов в образовательные программы для сотрудников государственных учреждений. Обучение должно быть ориентировано не только на профессиональные навыки, но и на развитие этической осознанности, критического мышления, правовых и моральных аспектов управления.

Важно также развивать и поддерживать прозрачные механизмы контроля и отчетности, которые обеспечат подотчетность чиновников перед обществом. Открытость процессов управления способствует доверию со стороны граждан, что, в свою очередь, укрепляет социальный капитал и способствует более активному участию общественности в принятии решений. Кроме того, внедрение современных технологий, как, например, блокчейн, может стать эффективным инструментом для повышения прозрачности и подотчетности государственных процессов.

Еще одной важной стратегией является обеспечение участия гражданского общества в разработке и реализации государственных программ. Вовлечение различных групп населения в обсуждение и принятие решений способствует учету мнений и интересов различных социальных слоев. Таким образом, сочетаются информационная открытость, подотчетность управляющих структур и активное гражданское участие, что является залогом эффективного социально-экономического развития.

Список использованных источников

1. Франц А. С. Нравственная культура как ресурс самосовершенствования человека / А. С. Франц // Образование и наука. 2005 № 4(34). – С. 106-113.
2. Гусейнов, А. А. Этика и культура. Статьи, заметки, выступления, интервью / А. А. Гусейнов. – Санкт-Петербург : СПбГУП, 2019 – 784 с. – (Классика гуманитарной мысли ; Вып. 5). – ISBN 978-5-7621-0974-1. – Текст непосредственный.
3. Гусейнов А. А. Мораль и политика: уроки Макиавелли / А. А. Гусейнов // Философский журнал: Научно-теоретический журнал N. 2 (13) /2014. - С. 5-23.
4. Лекторский В.А. Рациональность как ценность культуры / В.А. Лекторский // Наука и социальная картина мира. К 80-летию академика В. С. Степина ; под ред. В. И. Аршинова, И. Т. Касавина. - М.: Альфа-М, 2014. – С. 313- 326.

К ВОПРОСУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ

БАРИНОВА Ю.А.,

бакалавр,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

КАЧАН С.М.,

ст. преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В работе рассмотрены теоретические аспекты взаимодействия органов публичной власти и населения. Проведен краткий анализ и даны рекомендации по совершенствованию взаимодействия органов публичной власти и населения, которые в значительной степени будут способствовать удовлетворению потребностей и запросов населения Донецкой Народной Республики, снижению напряженности в обществе и укреплению авторитета института публичной власти.

Ключевые слова: органы публичной власти, население, взаимодействие, совершенствование.

ON THE ISSUE OF IMPROVING THE INTERACTION OF PUBLIC AUTHORITIES AND THE PUBLIC

BARINOVA Y.A.,

Bachelor student,

Donetsk Academy of Management and Public Administration,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

KACHAN S.M.,

Senior Lecturer,

Donetsk Academy of Management and Public Administration,

Abstract. The paper considers the theoretical aspects of interaction between public authorities and the population. A brief analysis has been carried out and recommendations have been made to improve the interaction of public authorities and the population, which will significantly contribute to meeting the needs and requests of the population of the Donetsk People's Republic, reducing tension in society and strengthening the authority of the institution of public authority.

Keywords: public authorities, population, interaction, improvement.

Право населения на взаимодействие с органами публичной власти закреплено в высшем законе – Конституции Российской Федерации [5].

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

Различают следующие типы взаимодействия органов публичной власти и населения [2, с. 29]: очное обслуживание (личное обслуживание граждан); заочное обслуживание (обслуживание граждан с помощью средств связи); интерактивное обслуживание (обслуживание граждан в сети Интернет); самообслуживание и автоинформирование (автоматизированное обслуживание граждан по телефону и в сети Интернет).

Первый и второй способы взаимодействия являются традиционными, третий и четвертый – инновационными.

Наиболее важным принципом, обеспечивающим обратную связь во взаимодействии органов публичной власти с населением, является, принцип информационной открытости. Его соблюдение находится под контролем.

Ежегодно в ряде регионов Российской Федерации осуществляются анализ информационной открытости по количественным и качественным параметрам.

К количественным параметрам информационной открытости органов публичной власти населению относятся: своевременность размещения информации о деятельности законодательных органов на официальных сайтах; наличие на сайтах конкретной информации о деятельности органов власти; открытость данных при размещении информации.

К качественным параметрам, по которым можно оценить степень информационной открытости органа власти, относятся следующие: актуальная, изложенная доступным языком информация об оказываемых услугах; выполнение всех необходимых процедур, в том числе по рассмотрению обращений и жалоб граждан, в установленный законодательством срок; эффективность взаимодействия, позволяющая в установленные сроки решать вопросы, возникающие как в ходе оказания услуги, так и непосредственно в процессе взаимодействия граждан и органов власти.

Основными индикаторами, позволяющими оценить качество и степень информационной открытости органа публичной власти, являются:

1) информативность – полнота, актуальность и доступность и информации об объеме, порядке предоставления и стоимости услуг характеризуются индикатором;

2) исполнительность – исполнение в установленный срок всех процедур, в том числе по рассмотрению обращений и жалоб граждан характеризуется индикатором;

3) результативность обратной связи – наличие эффективной обратной связи с населением, позволяющей в разумные сроки разрешать возникающие в процессе деятельности вопросы.

Эффективное взаимодействие органов публичной власти и населения обеспечивается выполнением трех условий (компонентов) как прозрачность, участие и сотрудничество [3, с. 303].

Форм и методов взаимодействия органов публичной власти и населения

достаточно много. Так, к наиболее традиционных формам взаимодействия органов публичной власти и населения можно отнести: опросы населения, обращения граждан в органы публичной власти, участие граждан в деятельности общественных советов; выражение гражданами своего мнения в ходе прямых форм волеизъявления.

Спектр участия населения во взаимоотношении с публичными органами власти, согласно теории, «Спектр участия» может быть представлен следующим образом: информирование, консультирование, вовлечение, сотрудничество, делегирование.

Характеристика взаимодействия органов публичной власти с населением во многом сводится к анализу методов взаимодействия и специфике их функционирования [1, с. 26].

В Управлении по вопросам миграции Министерства внутренних дел по Донецкой Народной Республике (далее – Управление) уделяют внимание работе с обращениями граждан, поскольку эта сфера является важнейшим взаимодействием между органами публичной власти и населением республики.

На официальном сайте Управления не только публикуются материалы информационного характера, но и существует форма подачи он-лайн обращения [4].

Если воспользоваться методикой оценивания взаимодействия публичных органов власти и населения, то спектр взаимодействия Управления и населения Донецкой Народной Республики представлены уровнями информирования и консультирования. Отсутствие методов на стадии сотрудничества обозначает, что имеется дефицит инструментов, позволяющих осуществлять работу с населением на разных этапах процесса принятия решений органом публичной власти. Делегирование представлено только одним методом, регламентированным законодательно и используемым лишь в некоторых случаях.

Отсутствие методов взаимодействия на уровне сотрудничества лишает Управление следующих потенциальных преимуществ: преданности делу

участников взаимодействия; увеличения уровня удовлетворенности участников; роста инновационных решений со стороны жителей республики.

Рекомендации по совершенствованию взаимодействия публичных органов власти и населения (на примере Управления) можно представить тремя вариантами перспектив: создание краудсорсинговой платформы (или раздела на официальном сайте); создание интернет-платформы (раздела официального сайта) предлагающего жителям обсудить какую-либо конкретную тему; распространение информирующей социальной рекламы в общественных учреждениях и информационных досках жилых домов о вопросах, по которым жители могут обратиться в органы публичной власти и методах взаимодействия.

Данные рекомендации по развитию взаимодействия органов публичной власти и населения, в значительной степени будут способствовать удовлетворению потребностей и запросов населения и снижению напряженности в обществе, укреплению авторитета института публичной власти в Донецкой Народной Республике.

Таким образом, взаимодействие органов власти и населения представляет собой взаимодействие динамического, систематического и регулярного характера в качестве равноправных партнеров, нацеленных на получение ответной реакции друг от друга в связи с решением каких-либо общественно значимых вопросов и проблем.

Список использованных источников

1. Белешев Н.А. Формы взаимодействия населения с органами публичной власти // Государственная власть и местное самоуправление. – 2022. – № 1. – С. 25-27.
2. Отузян Д.А. Современные тенденции взаимодействия органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления с населением // Государственная власть и местное самоуправление. – 2021. – № 8. – С. 28-31.
3. Соколов А.П., Семёнов Д.А. Взаимодействие органов

государственной власти с населением с помощью цифровизации // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2022. – Т. 3. – № 4 (124). – С. 301-306.

4. Управление по вопросам миграции Министерства внутренних дел по Донецкой Народной Республике. – Электронный ресурс. – URL: <https://80.мвд.рф/мвд/структура/управления/увм>

5. Конституция Российской Федерации от 01.07.2020г. – Текст: электронный. – URL: <http://duma.gov.ru/legislative/documents/constitution/> (дата обращения: 01.11.2024)

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА МАЛОГО И СРЕДНЕГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

БОДЛО К.А.,

бакалавр,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ВАСИЛЕНКО Д.В.,

д-р экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В условиях глобальных вызовов, таких как изменение климата, пандемия и экономические кризисы, поддержка малого и среднего бизнеса становится важным инструментом для повышения устойчивости экономики и общества в целом. Малое и среднее предпринимательство часто является источником инноваций и бизнес-активности, так как способны быстро адаптироваться к изменениям на рынке, внедрять новые технологии и предлагать уникальные продукты и услуги. Их поддержка способствует экономическому росту, развитию конкурентоспособности экономики, способной успешно противостоять вызовам в условиях глобализации.

Ключевые слова: экономика, предпринимательство, государственная поддержка.

**STATE SUPPORT FOR SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES AS
A TOOL FOR SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT**

BODLO K.A.,

Bachelor student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

VASILENKO D.V.,

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

Abstract. In the face of global challenges such as climate change, the pandemic and economic crises, support for small and medium-sized businesses is becoming an important tool to increase the sustainability of the economy and society as a whole. Small and medium-sized enterprises are often a source of innovation and business activity, as they are able to quickly adapt to changes in the market, introduce new technologies and offer unique products and services. Their support contributes to economic growth and the development of the competitiveness of the economy, which is able to successfully withstand the challenges of globalization.

Keywords: economics, entrepreneurship, government support.

В последние десятилетия сохраняется повышенный интерес к вопросам становления и развития малого бизнеса, а также его роли в развитии предпринимательства и общества в целом. Эта тематика исследований отражена в работах таких авторов, как Н.А. Алексеева, А.Н. Гнатюк, О.И. Дивиченко, А.Е. Кремин, Д.В. Пушная, О.А. Рязанова, А.Д. Чигрин и др. Исследованию действующей системы государственной поддержки субъектов малого бизнеса и её эффективности посвящены работы А.А. Мандровой, И.В. Такмашевой, Р.С. Тяглова и других авторов [1].

Под государственной поддержкой предпринимательства понимается комплекс мер, направленных на создание благоприятных экономических и правовых условий для развития предпринимательства, а также предоставление финансовой и материальной помощи на выгодных условиях. За последнее время, в Российской Федерации сформировались элементы системы государственной поддержки малого и среднего предпринимательства, соответствующие международным стандартам.

Государственные проекты представляют интерес для молодых предпринимателей, а также для органов власти. Возможность оказывать эффективную поддержку и создавать условия для реализации государственных программ является ключевым индикатором стремления страны к процветанию и благополучию [3].

Основными целями государственной политики в области развития МСП в Российской Федерации являются [4]:

- 1) развитие субъектов малого и среднего предпринимательства в целях формирования конкурентной среды в экономике Российской Федерации;
- 2) обеспечение благоприятных условий для развития субъектов малого и среднего предпринимательства;
- 3) обеспечение конкурентоспособности субъектов малого и среднего предпринимательства;
- 4) оказание содействия субъектам малого и среднего предпринимательства в продвижении производимых ими товаров (работ, услуг), результатов интеллектуальной деятельности на рынок Российской Федерации и рынки иностранных государств;
- 5) увеличение количества субъектов малого и среднего предпринимательства;
- 6) обеспечение занятости населения и развитие самозанятости;
- 7) увеличение доли производимых субъектами малого и среднего предпринимательства товаров (работ, услуг) в объеме валового внутреннего продукта;
- 8) увеличение доли уплаченных субъектами малого и среднего предпринимательства налогов в налоговых доходах федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов.

Главный вывод, исходящий из всех этих мер, это изменение общей структуры экономики страны, попытка сделать её более разнообразной и стабильной, а также стремление повысить продуктивность и конкурентоспособность производства.

Механизм формирования и осуществления поддержки МСП может сложиться только под влиянием тех задач, которые поставит перед собой государство.

Федеральный закон от 29.05.2024 № 115-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [5] предусматривает ряд мер по оказанию правовой поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства:

1. Оказание бесплатной юридической помощи органами местного самоуправления, Российским союзом промышленников и предпринимателей и некоммерческими организациями.

2. Разработка и внедрение новых нормативных актов, устанавливающих особые правила для субъектов малого и среднего предпринимательства в области налогообложения, трудоустройства, лицензирования и других сферах.

3. Содействие в создании организаций, защищающих интересы субъектов малого и среднего предпринимательства, которые могут обращаться в суд с исками.

В новых субъектах Российской Федерации [2], в том числе Донецкой Народной Республике существуют экспресс-консультации «Мой бизнес» по ведению МСП.

На внеочередном заседании Правительства было принято Постановление от 19 августа 2024 г. № 87-2 «Об определении объёма и предоставлении из бюджета Донецкой Народной Республики субсидий автономным некоммерческим организациям, не являющимся государственными (муниципальными) учреждениями, в целях реализации мероприятий, направленных на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, физических лиц, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», и физических лиц, заинтересованных в начале осуществления предпринимательской деятельности, в 2024 году»[6].

Данное решение направлено на субсидирование некоммерческих организаций, образующих инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства в Донецкой Народной Республике, из бюджета Донецкой Народной Республики в 2024 году.

Это позволит предпринимателям получить на бесплатной основе или на условиях софинансирования следующие меры поддержки:

1) консультационные (вопросы налогообложения и бухгалтерского учёта, вопросы права и законодательства, особенности сертификации и лицензирования; вопросы взаимодействия с контролирующими органами, автоматизация бизнеса, вопросы перехода бизнеса в российское правовое поле);

2) финансовые (предоставление гарантийной поддержки, подбор инструментов финансирования, содействие в переговорах с финансовыми организациями);

3) маркетинговые (разработка фирменного стиля, изготовление полиграфической продукции, продвижение в интернете и СМИ, участие в выставках и бизнес-миссиях);

4) имущественные (услуги коворкинга для предпринимателей, аренда рабочих мест, аренда конференц-залов).

Кроме того, предпринимателям станут доступны льготные микрозаймы от 500 тысяч до 5 миллионов рублей по 5 продуктам с процентной ставкой от 1 до 5%, а также гарантийное обеспечение при отсутствии залогового имущества.

Таким образом, небольшие предприятия Донецкой Народной Республики получают максимальную государственную поддержку для развития своего бизнеса.

Таким образом, роль малого и среднего предпринимательства в экономике невозможно переоценить. Оно не только создает рабочие места и способствует экономическому росту, но и формирует конкурентную среду, способствует социальному развитию и внедрению инноваций; а государственная поддержка в виде финансовых, административных и информационных мер может

существенно улучшить условия для развития малого и среднего бизнеса, что в свою очередь приведет к устойчивому социально-экономическому развитию страны в целом.

Список использованных источников

1. Адаменко А.А., Хорольская Т.Е., Петров Д.В. Государственная поддержка как инструмент развития малого бизнеса // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2020. Т. 13, № 3. С. 57–67. DOI: 10.18721/JE.13304
2. Адаменко А.А., Петров Д.В. Действующие льготы для субъектов малого бизнеса // Вестник Академии знаний. 2019. № 30(1). С. 194–198.
3. Адашев А. Эффективность поддержки малого предпринимательства /А. Адашев, Н. Гловацкая, С. Лазаренко, А. Ницетой // Вопросы экономики – 2019–№7–С.36.
4. Куклин, В.И. Государственное регулирование рыночной экономики. М.: ТК Велби, 2020. – С.64
5. Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 29.05.2024 № 115-ФЗ [Электронный ресурс] // URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102115928>
6. Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 19 августа 2024 г. № 87-2 «Об определении объема и предоставлении из бюджета Донецкой Народной Республики субсидий автономным некоммерческим организациям, не являющимся государственными (муниципальными) учреждениями, в целях реализации мероприятий, направленных на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, физических лиц, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», и физических лиц, заинтересованных в начале осуществления предпринимательской деятельности, в 2024 году» / [Электронный ресурс] // <https://pravdnr.ru/npa/postanovlenie-pravitelstva->

doneczkoj-narodnoj-respubliki-ot-19-avgusta-2024-g-№-87-2-ob-opredelenii-obema-
i-predostavlenii-iz-byudzheta-doneczkoj-narodnoj-respubliki-subsidij-avtonomnym/ :
[сайт]. – URL: (дата обращения: 31.10.2024).

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ГРАЖДАН К
МЕСТНОМУ САМОУПРАВЛЕНИЮ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКЕ**

БОЛОТСКИХ Т.В.,

канд. экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрены особенности привлечения граждан к местному самоуправлению при помощи современных технологий в Донецкой Народной Республике. Были проанализированы главные аспекты внедрения платформы обратной связи в структуру работы органов местного самоуправления с целью привлечения большего числа заинтересованных граждан. Произведен обзор научных сведений, даны авторские выводы.

Ключевые слова: местное самоуправление, гражданин, цифровизация, инструмент, платформа, власть.

**MODERN TECHNOLOGIES OF INVOLVING CITIZENS IN LOCAL SELF-
GOVERNMENT IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC**

BOLOTSKYKH T.V.

PhD, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The article examines the features of involving citizens in local government using modern technologies in the Donetsk People's Republic. The main aspects of introducing a feedback platform into the structure of local government bodies were analyzed in order to attract more interested citizens. A review of scientific data was conducted, and the author's conclusions were given.

Keywords: local government, citizen, digitalization, tool, platform, power

В ответ на последние тенденции в осуществлении государственных программ, появляется необходимость в улучшении методов, которыми местные власти общаются с гражданами, чтобы активнее вовлекать их в процесс управления территориальными единицами. Новая парадигма публичного распределения человеческих ресурсов, подчеркивающая активное участие граждан в решении местных вопросов, служит теоретической основой для разработки разнообразных способов их привлечения к местному самоуправлению (далее МС) [4].

В достижении устойчивого территориального развития ДНР важную роль играет МС. Оно стоит в центре внимания как ключевой механизм власти, подчеркивая необходимость научных исследований для усиления его эффективности и углубления демократических процессов в управлении. Такие исследования касаются как организационной структуры, так и работы местных сообществ и создаваемых ими структур. Важностью обладают и вопросы, связанные с МС в контексте городской жизни, которые требуют экономического, правового внимания и регулирования, ведь это является ключевым для гражданских взаимоотношений в городских условиях. Разбор концепции и характеристик МС, а также идентификация его ключевых аспектов и компонентов, играет критическую роль в применении основополагающих стратегий социальной и экономической политики, направленных на всеобъемлющее улучшение в Республике. Становится ясно, что для достижения этих целей необходимо обновить систему МС, основываясь на новых принципах и технологиях, что позволит региону стать стержнем для развития национальных демократических структур [1].

При постановке властями цели построения в ДНР демократическо-правовой основы функционирования органов власти, следует отметить, что без наличия базы в виде МС это становится невозможным. Поскольку специфика МС имеет двойственный характер: с одной стороны, это является важным политическим механизмом, с другой стороны это обеспечивает коммуникацию с социальными

объектами внутри региона. МС состоит из действующего на основе законодательной и иной нормативной базы аппарата, который позволяет самостоятельно группировать бюджетные средства, устанавливать налоговые ставки и собирать налоги в бюджет. С другой стороны, МС является важным элементом гражданского общества, формой политической самоорганизации локальных сообществ.

В Конституции ДНР заложен принцип, который разграничивает полномочия между органами государственного управления и МС, указывая, что последние не входят в систему государственной власти, как это указано в третьей части 82 статьи. Это подчеркивает идею самостоятельности общества в определении и реализации своих интересов без вмешательства государства, предоставляя им свободу в принятии ключевых управленческих решений. С другой стороны, это подразумевает, что обязанность страны заключается в решении задач общегосударственного масштаба, отделяя их от вопросов, относящихся к компетенции МС [2].

Важно для ДНР решить, по какому пути будет двигаться управление на местах: будет ли оно склоняться к общественной модели, государственной структуре или же к системе, где присутствует элемент муниципального дуализма. Этот выбор станет ключом к пониманию, считать ли локальное управление независимой формой власти или же оно будет восприниматься как часть децентрализованной государственной системы.

Административно-территориальными единицами Донецкой Народной Республики являются 12 городов республиканского значения и 18 районов, которые подчиняются напрямую на уровне республики. В соответствии с 54 статьёй Конституции ДНР, предложение заключается в том, чтобы расширить городские и районные границы за счёт включения окрестных сел, посёлков и городов. На основе этого, целесообразно выбрать модель управления для эффективной работы органов МС, которая предусматривает создание территориальных общин (включая города и районы в состав ДНР), обладающих двумя ключевыми структурами: представительным органом, то есть советом,

формируемым путём всеобщих, равных и прямых выборов, и должностью главы администрации. Глава администрации, будучи выбранным среди депутатов местного совета, выполняет функции как государственного служащего, так и лидера местной администрации. МС должно функционировать в рамках законодательства, имея при этом необходимые финансовые, материальные и организационные ресурсы для решения задач на местном уровне [5].

В дискуссии о будущем МС в ДНР сталкиваются две основные концепции: одна подчеркивает уникальность и автономию МС, в то время как другая рассматривает его как часть иерархии государственного аппарата, подчиненную законам, изданным центральным правительством. Государственная модель подразумевает, что МС не обладает истинной самостоятельностью, а является продолжением государственной власти. Важным шагом для ДНР будет выбор пути развития МС: будет ли это следование общественной модели, принятие государственного подхода, или поиск срединного пути через муниципальный дуализм. Этот выбор поможет выяснить, представляет ли МС отдельный вид публичной власти или же оно является формой власти с децентрализованным управлением.

В настоящее время ключевым аспектом прогресса новых территорий России, ориентированных на потребности жителей, является их активное вовлечение в процессы управления и развития. В этом контексте информационно-коммуникационные технологии занимают центральное место, обеспечивая эффективное взаимодействие между государственными органами и обществом, способствуя повышению качества и доступности государственных услуг. Цифровизация предоставляет уникальные возможности для участия обширного круга лиц в развитии местных сообществ, внося значительный вклад в их процветание и устойчивость [3].

В современном мире, где технологии развиваются с невиданной скоростью, важно понять, как ИКТ влияют на информационное развитие общества. Это особенно касается использования инновационных смарт-технологий для повышения качества жизни в городских условиях, активизации участия жителей

в процессах умного городского управления и укрепления сотрудничества между властью и обществом. Современные исследования и программы урбанистического развития уже подчеркивают эти возможности, подталкивая к большей интеграции ИКТ в повседневную жизнь и демонстрируя, как важно каждому вносить личный вклад в процесс принятия решений на пути следования за «цифровой волной». Во всем мире города, которые лидируют в технологическом прогрессе, активно внедряют инновации, особенно это стало заметно в период пандемии COVID-19, которая выявила необходимость новых программных решений и подчеркнула значимость эффективного управления с учетом интересов всех групп населения. Муниципалитеты задействуют цифровые платформы не только для улучшения доступа граждан к публичным услугам и их оптимизации, но и для гарантирования открытости сведений, укрепления связей с общественностью на различных уровнях и содействия в реализации государственных инициатив, в том числе в сфере туризма, демонстрируя примеры успешного сотрудничества и эффективных коммуникаций [3].

В настоящее время в рамках существования МС в ДНР происходит активное освоение новой цифровой платформы, известной как Платформа обратной связи (далее – ПОС), которая доступна для скачивания каждому гражданину. Этот инструмент вписывается в архитектуру Единого портала государственных услуг, предоставляя пользователям возможность направлять запросы и получать обратную связь от органов местной власти и самоуправления. Введение ПОС, регламентированное специальным документом в ДНР, предусматривает упрощенный доступ граждан к исполнительной власти посредством «Госуслуг», что позволяет им напрямую взаимодействовать с властными структурами. Около 3,700 учреждений, включая территориальные и региональные управленческие органы, образовательные заведения – от школ до детских садов, а также медицинские и культурные установки, теперь связаны с новой площадкой. Это инновационное решение предоставляет гражданам возможность не только делиться своими предложениями и замечаниями по законопроектам, но и

активно участвовать в голосованиях за различные программы и опросы, направленные на улучшение жизни в регионе. Отличительной особенностью платформы является её доступность через вебсайт «Госуслуг», мобильное приложение и даже через специализированные виджеты на сайтах органов МС, что обеспечивает широкий спектр возможностей для обратной связи с государственными и муниципальными учреждениями. На наш взгляд, данная система открыта для обращений населения по разнообразным вопросам, упрощая взаимодействие с аппаратом управления [6].

Рекомендуется акцентировать внимание на стратегической роли региона ДНР в обеспечении взаимодействия между обществом и его гражданами, поддерживая при этом тесное сотрудничество между разными органами, задействованными в запуске цифровых инициатив. Важно придавать главенствующее значение людям, а не технологическим решениям, при формулировании ключевых направлений для улучшения городской среды. Также важно не упускать из виду значимость информационных кампаний, направленных на укрепление понимания о значении граждан как активных участников в процессах городского планирования, а не только как пользователей электронных сервисов. Для государственных и муниципальных органов первоочередная задача заключается в полном освоении возможностей, которые предлагают цифровые технологии. Эти учреждения активно занимаются внедрением данных инноваций для улучшения качества гражданских услуг. Это включает в себя создание более персонализированных услуг, обеспечение их доступности круглосуточно и способствование социальной адаптации.

Список использованных источников

1. Карлина, А. А. Инструменты организации взаимодействия органов местного самоуправления с населением / А. А. Карлина, Н. А. Устина, В. В. Чегуров // Вестник Международного института рынка. – 2020. – № 1. – С. 106-111.

2. Горячева, Е. А. Конституционные основы местного самоуправления в Донецкой Народной Республике / Е. А. Горячева // Сборник научных работ серии «Право». – 2023. – № 1(29). – С. 6-18. – DOI 10.5281/zenodo.7890000.

3. Гресева, Е. А. К вопросу о модели местного самоуправления в Донецкой Народной Республике / Е. А. Гресева // Право Донецкой Народной Республики. – 2020. – № 2(18). – С. 10-16.

4. Иванова, С. А. Анализ использования умных технологий для вовлечения населения в управление городскими процессами / С. А. Иванова // Социально-экономический и гуманитарный журнал. – 2022. – № 2(24). – С. 89-104. – DOI 10.36718/2500-1825-2022-2-89-104.

5. Конституция Донецкой Народной Республики от 14.05.2014 // Официальный Народного Совета Донецкой Народной Республики. – <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/> (дата обращения: 10.10.2024). – Текст: электронный.

6. Платформа обратной связи (ПОС) // URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/1058> (дата обращения: 15.10.2024).

**ОСОБЕННОСТИ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ
КАДРОВ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

БОЛОТСКИХ Т.В.,

канд. экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ГРОМОВА К.А.,

бакалавр,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В данной статье рассмотрим основные особенности и направления модернизации системы подготовки кадров для государственного управления. Рассмотрены основные элементы системы подготовки государственных служащих в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Ключевые слова: кадры, подготовка кадров, государственные служащие, модернизация, современные технологии

**FEATURES OF MODERNIZATION OF THE PERSONNEL TRAINING
SYSTEM FOR PUBLIC ADMINISTRATION**

BOLOTSKIKH T.V.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Donetsk Academy of Management and Public Administration,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

GROMOVA K.A.,

Bachelor student,

Donetsk Academy of Management and Public Administration, Donetsk,

Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. In this article, we will consider the main features and directions of modernization of the personnel training system for public administration. The main elements of the system of training civil servants in accordance with the legislation of the Russian Federation are considered

Keywords: personnel, personnel training, civil servants, modernization, modern technologies

Современные вызовы, стоящие перед государственным управлением, требуют от системы подготовки кадров гибкости и способности быстро адаптироваться к меняющимся условиям. Модернизация этой системы становится ключевым фактором для повышения эффективности работы государственных органов и улучшения качества предоставляемых услуг населению.

Актуализация образовательных программ. Одной из главных задач модернизации является обновление учебных планов и программ в соответствии с современными требованиями и вызовами. Это включает в себя: введение новых дисциплин и обеспечение практической направленности, а именно: учебные программы должны включать больше практических занятий, стажировок и проектов, которые позволяют студентам применять теоретические знания на практике [1].

Использование современных технологий в подготовке кадров для государственного управления происходит через систему дистанционного обучения и электронные платформы, которые становятся важными инструментами в подготовке кадров для государственного управления:

- онлайн-курсы и вебинары - они позволяют обеспечить доступ к обучению для широкого круга слушателей, независимо от их географического положения.
- моделирование и симуляции – использование технологий моделирования процессов управления помогает студентам лучше понять сложные ситуации и принимать обоснованные решения.

Современное государственное управление требует от специалистов знаний в различных областях. Модернизация системы подготовки кадров должна предусматривать междисциплинарный подход, который заключается в обеспечении интеграции различных дисциплин и наличии совместных программ с другими учреждениями. Обучение должно охватывать не только управление, но и экономику, социологию, право, информационные технологии. Важно развивать сотрудничество между университетами, бизнесом и государственными органами для создания комплексных образовательных программ.

Модернизация системы подготовки кадров не ограничивается только образовательными учреждениями. Важно также организовать программы повышения квалификации для действующих сотрудников в форме непрерывного образования и прохождению курсов по лидерству и управлению изменениями, которые помогут развить у сотрудников навыки, необходимые для эффективного управления в условиях нестабильности.

Для повышения качества подготовки кадров необходимо учитывать международные практики и стандарты, обмен опытом, участие в международных конференциях, стажировках и программах обмена позволяет перенимать лучшие практики.

Создание механизмов сертификации поможет гарантировать соответствие образовательных программ современным требованиям.

Важным аспектом модернизации является вовлечение гражданского общества в процесс подготовки кадров: обратная связь от населения и волонтерские инициативы.

Опросы и исследования мнений граждан могут помочь выявить потребности общества и адаптировать образовательные программы под эти запросы. Программы, которые позволяют студентам участвовать в социальных проектах, способствуют развитию навыков взаимодействия с населением и понимания его потребностей

Система подготовки государственных служащих в соответствии с законами Российской Федерации включает четыре элемента:

- профессиональная подготовка для государственной службы;
- профессиональная переподготовка персонала для государственной службы;
- повышение квалификации государственных служащих;
- стажировки для государственных служащих [2].

Одной из особенностей развития профессиональной компетентности государственных служащих является необходимость постоянного обновления знаний и навыков в соответствии с изменяющимися требованиями и вызовами времени. Быстрое развитие технологий, изменения в законодательстве, новые методы управления – все это требует от государственных служащих постоянного обучения и саморазвития. Профессиональная компетентность должна быть актуальной и соответствовать современным стандартам и требованиям [3].

В свою очередь, процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, навыкам и умениям, необходимым для надлежащего выполнения им своих должностных обязанностей на замещаемой должности государственной службы, является профессиональной подготовкой к государственной службе.

В целом система подготовки государственных служащих строится на основе прогнозирования потребности в кадрах с учетом требований к соответствию профессиональных и квалификационных характеристик должностям [3].

Целостное знание государственного управления и права, административной науки, политологии, экономики, социологии, психологии в теории и практике осуществления полномочий государственных органов - это профессиональные знания на государственной службе. Кроме того, знание профессионалами своих должностных прав и обязанностей, методов и средств достижения является неотъемлемой частью.

Таким образом, развитие профессиональной компетентности государственных служащих представляет собой сложный процесс, требующий постоянного обучения, саморазвития, а также соблюдения высоких стандартов этики и ответственности. Поддержка государством системы профессионального обучения и развития, создание условий для повышения квалификации и разностороннего развития персонала являются ключевыми мероприятиями для обеспечения эффективности деятельности государственных служащих и достижения поставленных целей в современных условиях.

Список использованных источников

1. Комахин Б.Н. Совершенствование деятельности государственных служащих в контексте Стратегии инновационного развития / Б. Н. Комахин// Государственная власть и местное самоуправление - 2018. - №10.- С.46-51. - Текст : непосредственный
2. Рябова Т. М. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих / Т. М. Рябова // Научное и образовательное пространство: перспективы развития: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 13 нояб. 2019 г.) - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2019. - 546 с.- Текст : непосредственный
3. Тихомиров Ю. А. Теория компетенции / Ю.А. Тихомиров.- М.: Юринформцентр, 2021. - 351с.- Текст : непосредственный
4. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» – Текст: электронный // Президент России: официальный сайт. – 2024. – URL:<http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210> (дата обращения: 01.11.2024).

ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ

Болотских Т.В.,

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Журавлева А.С.,

магистрант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В статье раскрываются основные формы сотрудничества между органами публичной власти и населением. Детально рассмотрены перспективы сотрудничества и взаимодействия органов публичной власти и населения

Ключевые слова: органы власти, публичная власть, население, активное участие, взаимодействие, сотрудничество

FORMS OF COOPERATION AND INTERACTION BETWEEN PUBLIC AUTHORITIES AND THE PUBLIC

Bolotskikh T.V.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Zhuravleva A.S.,

Master's student

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. The article reveals the main forms of cooperation between public authorities and the population. The prospects of cooperation and interaction between public authorities and the population are considered in detail

Keywords: authorities, public authorities, population, active participation, interaction, cooperation

Одной из ключевых составляющих успешного функционирования общества является эффективное взаимодействие между органами власти и населением. Этот процесс играет важную роль в обеспечении социальной стабильности, развитии демократии и удовлетворении потребностей граждан. В последние годы наблюдается тенденция к укреплению отношений между органами публичной власти и населением, а также поиску новых форм взаимодействия, способствующих более эффективному управлению и участию граждан в принятии решений.

Вопросам взаимодействия органов публичной власти и населения посвящены труды таких отечественных и зарубежных ученых как: Шарков Ф.И., Почепцов Г.Г., Кашкин В.Б., Балашов Ю.К., Басаков М.И., Виханский О.С., Акаткин Ю. М., Гончаров В.В., Десслер Г., Дятлов С.А., Зайцев Г.Г., Сарафанов В.И., Маслов Е.О., Наумов А.И. и др. [1,2,3].

В современном обществе взаимодействие между органами публичной власти и населением становится все более актуальным. Это обусловлено необходимостью повышения эффективности управления, а также стремлением к более открытому и прозрачному государственному управлению. Сотрудничество между властью и гражданами может принимать различные формы, каждая из которых имеет свои особенности и преимущества.

Существуют несколько основных форм сотрудничества между органами публичной власти и населением:

1. Консультативные мероприятия. Одной из наиболее распространенных форм взаимодействия являются консультативные мероприятия, такие как общественные слушания, круглые столы и консультации. Эти мероприятия

позволяют гражданам выразить свое мнение по важным вопросам, касающимся их жизни и благополучия. Например, обсуждение проектов местного бюджета или планов по развитию инфраструктуры.

2. Участие в принятии решений. Органы власти могут привлекать граждан к процессу принятия решений через создание рабочих групп или комитетов, состоящих из представителей общественности. Это позволяет учитывать мнение населения при разработке новых законодательных актов или социальных программ.

3. Обратная связь. Современные технологии позволяют создавать платформы для обратной связи, где граждане могут оставлять свои предложения, жалобы и отзывы о работе органов власти. Такие платформы способствуют более оперативному реагированию на запросы населения и повышению качества услуг.

4. Программы волонтерства и участия в социальных проектах. Органы власти могут инициировать программы, в рамках которых граждане могут участвовать в реализации социальных проектов, таких как благоустройство территорий или помощь в организации культурных мероприятий. Это не только укрепляет связь между властью и населением, но и способствует развитию гражданской ответственности.

С учетом современных тенденций и вызовов, можно выделить несколько перспектив развития сотрудничества между органами публичной власти и населением.

Углубление цифровизации. С увеличением использования цифровых технологий в управлении, органы власти могут создавать более удобные и доступные платформы для взаимодействия с населением. Онлайн-опросы, электронные консультации и мобильные приложения для подачи заявок на услуги — все это может значительно упростить процесс общения между властью и гражданами.

Развитие участия граждан в бюджетировании. Концепция участия граждан в бюджетировании (участие населения в распределении бюджетных средств)

набирает популярность во многих странах. Это позволяет не только повысить прозрачность расходования бюджетных средств, но и сделать процесс более демократичным, так как жители могут напрямую влиять на то, как будут использоваться средства на уровне местного самоуправления.

Образование и просвещение. Повышение уровня образования и информированности населения о своих правах и обязанностях способствует более активному участию граждан в управлении. Программы по обучению граждан основам правового сознания и государственного управления могут стать важным шагом к улучшению взаимодействия.

Социальные сети как инструмент взаимодействия. Социальные сети становятся все более важным инструментом для общения между властью и населением. Органы власти могут использовать социальные сети для информирования граждан о своих действиях, получения обратной связи и вовлечения населения в обсуждение актуальных вопросов.

Эффективной формой взаимодействия является развитие электронного правительства, которое предполагает использование коммуникационных технологий для улучшения доступа к государственным услугам и повышения прозрачности деятельности органов власти. Благодаря онлайн-сервисам граждане могут быстро получать информацию, получать государственные услуги, следить за ходом выполнения государственных программ и т.д. Это способствует улучшению качества предоставляемых услуг, сокращению бюрократических барьеров и повышению доверия к власти [1].

Другой перспективной формой взаимодействия является развитие механизмов общественного контроля в деятельности органов публичной власти. Гражданское общество, активные общественные организации, независимые эксперты и СМИ играют важную роль в осуществлении контроля за действиями органов публичной власти, защите прав граждан и формировании общественного мнения. Кроме того, важным направлением развития является укрепление диалога между органами власти и населением на местном уровне. Местное самоуправление, общественные слушания, консультации с жителями

при принятии решений по важным вопросам развития территории способствуют участию граждан в жизни сообщества, учету их потребностей и формированию локальной политики, отвечающей интересам населения. А также деятельность ТОС доказывает успешность модели взаимодействия органов власти и населения.

Таким образом, развитие форм взаимодействия органов публичной власти и населения представляет собой важное направление для обеспечения устойчивого развития общества. Только через сотрудничество и партнерство между властью и населением можно создать благоприятные условия для развития общества, обеспечить социальную справедливость и улучшить качество жизни граждан, создать условия для благоприятных перспектив сотрудничества с целью обеспечения устойчивого развития общества.

Список использованных источников

1. Акаткин, Ю.М. Современное развитие электронного правительства России в контексте мировых тенденций / Ю.М. Акаткин, Е.Д. Ясиновская // Информационное общество, 2019. – № 3. – С. 11-23. - Текст : непосредственный.
2. Почепцов, Г.Г. Теория и практика коммуникации / Г.Г. Почепцов - М.: Наука, 2018. - 272 с. - Текст : непосредственный.
3. Сарафанов, В.И. Информатизация системы государственного управления России / В.И. Сарафанов. – М.: ИНИОН, 2017. – 117 с. - Текст : непосредственный.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В РАЗНЫХ СТРАНАХ

БОЛОТСКИХ Т.В.,

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ЗАЙЦЕВА О.А.,

магистрант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В данной статье рассмотрим несколько примеров систем мотивации государственных и муниципальных служащих в различных странах. Рассмотрим совокупные элементы системы мотивации государственных и муниципальных служащих в Российской Федерации и западных странах.

Ключевые слова: служащие, мотивация, оплата труда, карьера, стимулирование

PECULIARITIES OF MOTIVATION OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES IN DIFFERENT COUNTRIES

BOLOTSKIKH T.V.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

ZAITSEVA O.A.,

Master's student

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. In this article, we will consider several examples of motivation systems for government and municipal employees in various countries. Let's consider the combined elements of the motivation system for state and municipal employees in the Russian Federation and Western countries.

Keywords: employees, motivation, remuneration, career, incentive

Причины, по которым человек отдает работе максимум усилий, разнообразны. Мотивация определяет побудительный выбор государственным служащими различных типов поведения и становится одним из важнейших элементов управления. Учитывая, что побуждает человека к действиям, к чему он стремится, можно построить управление трудовой деятельностью государственного служащего так, что он будет выполнять свои обязанности наиболее результативно и качественно.

В современном мире эффективное управление государственным и муниципальными служащими является ключевым аспектом для достижения высоких результатов в публичном секторе. Системы мотивации государственных и муниципальных служащих варьируются от страны к стране, учитывая культурные, экономические и политические особенности. Рассмотрим несколько примеров систем мотивации государственных и муниципальных служащих в различных странах.

В США система мотивации государственных служащих включает как финансовые, так и нефинансовые стимулы. Основными элементами являются конкурентоспособные зарплаты, бенефиты, профессиональное развитие, признание и награды [1].

Государственные служащие получают зарплату, сопоставимую с частным сектором, что позволяет привлекать квалифицированные кадры. Медицинская страховка, пенсионные планы и оплачиваемый отпуск являются важными компонентами мотивации. Программы повышения квалификации и карьерного роста способствуют увеличению вовлеченности сотрудников. Программы

поощрения за выдающиеся достижения помогают создать позитивную атмосферу в коллективе.

В Германии акцент на стабильность и долгосрочные перспективы является основным элементом мотивации государственных служащих. Ключевые аспекты включают: долгосрочную занятость (гарантия трудоустройства и стабильная карьера мотивируют сотрудников оставаться в государственной службе); образование и обучение (система непрерывного обучения и повышения квалификации помогает работникам развиваться и адаптироваться к изменениям), гибкость рабочего времени (возможность гибкого графика работы способствует лучшему балансу между работой и личной жизнью).

Скандинавские страны известны своими высокими стандартами жизни и социальным обеспечением. Мотивация государственных служащих здесь основывается на социальной ответственности; прозрачности и участии, наличии командного духа.

Эти составные элементы подразумевают понимание важности своей роли в обществе способствует внутренней мотивации работников; вовлечение сотрудников в процессы принятия решений создает чувство принадлежности и ответственности, коллективную работу и поддержку между коллегами способствуют созданию позитивной рабочей атмосферы.

В Японии традиционно сильна корпоративная культура, что также отражается на государственной службе. Основные элементы мотивации включают:

- групповая работа - поддержка командного взаимодействия и совместных усилий для достижения общих целей;

- долгосрочные отношения - ожидание долгосрочной преданности со стороны сотрудников, что способствует созданию стабильного рабочего окружения;

- непрерывное совершенствование - принципы кайдзен (постоянное улучшение) применяются для повышения эффективности работы [1].

В России система мотивации государственных служащих включает как материальные, так и нематериальные стимулы, однако сталкивается с определенными вызовами. В последние годы предпринимаются шаги по повышению заработной платы сотрудников государственных и муниципальных органов. Предоставление социальных льгот и гарантий стимулирует служащих в сфере государственного управления. Программы повышения квалификации и профессионального роста становятся все более эффективным методом стимулирования карьерных достижений служащих органов власти [2,3].

Системы мотивации государственных и муниципальных служащих различаются в зависимости от культурных, экономических и социальных факторов каждой страны. Эффективная мотивация требует комплексного подхода, который включает как финансовые стимулы, так и создание благоприятной рабочей среды. Изучение международного опыта может помочь странам адаптировать свои системы мотивации для повышения эффективности работы государственного сектора.

Список использованных источников

1. Зенков, М. Ю. Зарубежный опыт управления. Государственная служба: Учебное пособие/ М.Ю. Зенков.- Новосибирск: НГАУ, 2018.-130 с. - Текст : непосредственный.
2. Комлева, В.В. Престиж государственной службы как категория социологии культуры, духовной жизни / В.В. Комлева // Наука. Власть. Предпринимательство. - № 2.- 2018. - 175 с. - Текст : непосредственный.
3. Лазарева, Н.В. Особенности мотивации деятельности госслужащих в России / Н. В. Лазарева // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Экономика». – №7.- 2018. - С.15-21. - Текст : непосредственный.

ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

БУДЫКА В.С.,

канд. физ.-мат. наук, ст. научный сотрудник

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Исследование и разработка нормативно-правового обеспечения (НПО) для экономического и социального развития муниципального округа заключается в том, что НПО играет существенную роль в установлении эффективного управления и обеспечении устойчивого роста. Анализ и структурирование нормативно-правовой политики помогают создать необходимые условия для привлечения инвестиций, улучшения местной инфраструктуры и поддержки социальных программ.

Ключевые слова: территориальное деления, муниципальный округ, нормативно-правовая база, экономическое развитие.

FEATURES OF THE REGULATORY AND LEGAL SUPPORT OF THE MUNICIPAL DISTRICT

BUDYKA V.S.,

Candidate of Physico-mathematical Sciences, Senior Research Officer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The study and development of regulatory framework (R&B) for economic and social development of the municipal district is that R&B plays a significant role in establishing effective management and ensuring sustainable growth. Analysis and structuring of regulatory policy help to create the necessary conditions for attracting investment, improving local infrastructure and supporting social programs.

Keywords: territorial division, municipal district, regulatory framework, economic development.

НПО необходимо муниципальным образованиям для обеспечения организованного и прозрачного управления, содействия устойчивому местному развитию и защиты прав и интересов жителей. Оно устанавливает четкие принципы управления и рамки для принятия решений, распределения ресурсов и предоставления услуг, что помогает поддерживать порядок и последовательность в муниципальных образованиях. Кроме того, сильная нормативная база позволяет муниципалитетам привлекать инвестиции, реализовывать эффективные социальные программы и эффективно реагировать на социально-экономические проблемы. По сути, правовые положения служат основой муниципальной стабильности и развития, способствуя созданию безопасной и процветающей среды для сообществ.

Основными нормативно-правовыми актами, регулирующие деятельность органов местного самоуправления, являются: Конституция РФ, бюджетный и налоговый кодекс РФ, а также Федеральные законы. Наиболее важные из них – ФЗ № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [1]; ФЗ № 67 «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» [2].

Основными принципами ФЗ № 131, обеспечивающими социально-экономическое развитие муниципального округа, являются:

– самостоятельность местного самоуправления: муниципалитеты действуют самостоятельно в рамках федеральных и региональных законов, что позволяет им строить местное управление и распределять ресурсы для удовлетворения конкретных потребностей сообщества;

– участие общественности: закон поощряет участие граждан в местном управлении, гарантируя учет голосов и интересов жителей в процессах принятия решений, что повышает социальную сплоченность и прозрачность;

– распределение ресурсов на социальное обеспечение и экономическое развитие: закон предоставляет муниципалитетам полномочия в отношении местных экономических и социальных программ, позволяя им решать такие вопросы, как жилье, здравоохранение, образование и развитие инфраструктуры, которые имеют решающее значение для повышения качества жизни и содействия экономическому росту;

– государственная поддержка и взаимодействие: закон гарантирует то, что местные органы власти получают необходимую поддержку от федеральных и региональных властей. Это имеет решающее значение для реализации масштабных проектов и поддержания стабильной экономической среды.

Также исследование функций основного НПО по данной тематике проведено в работах [3, 4].

На основании вышеуказанных нормативно-правовых актов администрации регионов и муниципальных округов создают нормативно-правовую базу, определяющую полномочия, задачи и функции органов местного самоуправления.

Нормативно-правовые акты, издаваемые региональными и местными органами власти в Российской Федерации, охватывают ряд ключевых направлений социально-экономического развития муниципальных округов. Отдельные образования сами регулируют свои функции на основе ФЗ России. Однако основными принципы организации управления сохраняются.

Устанавливают принципы привлечения инвестиций, поддержки малого и среднего бизнеса и создания благоприятных условий для роста местного бизнеса, что является движущей силой экономического развития округа.

Они определяют положения о приватизации нежилых зданий, признании помещения нежилым, переселении граждан из аварийного жилищного фонда, обеспечивая удовлетворение основных потребностей жителей и повышение качества жизни.

Местные нормативные акты регулируют развитие общественной инфраструктуры, транспорта, коммунальных служб и городского планирования,

способствуя созданию более доступной и устойчивой городской среды. Также местные администрации регулируют перечень предоставляемых услуг и их стоимость на территории муниципального округа.

НПО муниципальных округов часто предусматривает поддержку культурных мероприятий, музеев и объектов культурного наследия с целью продвижения культурной самобытности округа и привлечения туристов.

Многие муниципалитеты создают рекреационные программы и спортивные сооружения для поощрения здорового образа жизни и улучшения благосостояния жителей.

НПО муниципального округа в Российской Федерации является уникальной по сравнению с другими территориальными единицами из-за ее фокуса на местном самоуправлении и решении конкретных потребностей местного населения. В отличие от федеральных или региональных структур управления, муниципальные округа отдают приоритет прямому участию граждан в процессах принятия решений и подчеркивают локализованное управление ресурсами, общественными услугами и инфраструктурой. Эта структура позволяет муниципалитетам адаптировать свою политику к экономическим, социальным и экологическим условиям своих конкретных сообществ, способствуя гибкости и отзывчивости, которые более крупные органы управления могут не обеспечить. Участие общественности является еще одним краеугольным камнем этого подхода к регулированию, поскольку структура поощряет активное участие граждан в принятии решений на местном уровне. Благодаря общественным собраниям, публичным слушаниям и другим механизмам участия жители могут выражать свои взгляды на политику и проекты. Кроме того, муниципальные округа призваны сбалансировать федеральную и региональную политику с местными приоритетами, обеспечивая сплоченный, но адаптивный подход к управлению.

Муниципалитеты уполномочены управлять своими ресурсами независимо, включая бюджетирование, землепользование и охрану окружающей среды, что

позволяет им решать конкретные проблемы, которые могут быть не столь заметны на национальном или региональном уровне.

Хотя местная автономия является основным принципом, структура также требует от муниципалитетов координировать свою деятельность с федеральными и региональными властями, гарантируя, что их политика и программы согласуются с национальными целями. Этот структурированный, подотчетный подход поддерживает практику надлежащего управления и помогает защищать права жителей, создавая гибкую, но последовательную систему, которая позволяет муниципальным округам эффективно реагировать на местные потребности в рамках единой правовой структуры.

Более того, муниципальные округа несут ответственность за реализацию и управление социальными программами, инициативами экономического развития и основными общественными услугами, такими как здравоохранение, образование и инфраструктура. Этот уровень местного контроля позволяет муниципалитетам напрямую решать специфические потребности сообщества, способствуя программам, которые поддерживают устойчивый экономический рост и улучшают социальное благосостояние.

Этот кооперативный подход помогает гарантировать, что муниципальная политика соответствует национальным целям, при этом решая местные проблемы. Подотчетность, встроенная в эту систему, дополнительно гарантирует, что муниципальные власти придерживаются правовых стандартов, защищая права граждан и способствуя разумным практикам управления.

Четко определенная правовая база поддерживает прозрачность, обеспечивает подотчетность в процессах принятия решений и способствует сотрудничеству между государственными органами, бизнесом и гражданами. Сосредоточившись на улучшении нормативно-правовой базы, муниципальные округа могут лучше решать текущие социально-экономические проблемы, содействовать местному развитию и повышать качество жизни жителей.

Список использованных источников

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024) : Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ // СПС «Консультант Плюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения 10.10.2024).

2. Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации (ред. от 08.08.2024) : Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ // // СПС «Консультант Плюс». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37119/ (дата обращения 10.10.2024).

3. Фролова, Е. В. Правовые основы управления социально-экономическим развитием муниципального образования / Е. В. Фролова, Е. А. Щуркова // Экономика и социум. – 2019. – №10 (65). – С. 398-403. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-osnovy-upravleniya-sotsialno-ekonomicheskim-razvitiem-munitsipalnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 10.10.2024).

4. Яцук, В. Н. Нормативно-правовое регулирование комплексного социально-экономического развития муниципального образования / В. Н. Яцук. // Молодой ученый. – 2023. – № 47 (494). – С. 132-135. – URL: <https://moluch.ru/archive/494/108218/> (дата обращения: 10.10.2024).

МАРКЕТИНГОВЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛОМ МУНИЦИПАЛИТЕТА

ВАСИЛЕНКО Д.В.,

д-р экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Принципиальная схема использования маркетингового инструментария стратегического управления существующим потенциалом муниципалитета охватывает все имеющиеся массивы информации, системы экономических балансов и моделей, включая уровень предприятий, и определяет формы использования соответствующих данных применительно к содержательной стороне (направлениям стратегического анализа), а именно – изучению, прогнозированию и удовлетворению потребностей жителей города в товарах и услугах.

Ключевые слова: экономика, развитие, стратегическое управление, территориальный маркетинг, муниципальный маркетинг, муниципалитет

A MARKETING TOOL FOR MANAGING THE STRATEGIC POTENTIAL OF A MUNICIPALITY

VASILENKO D.V.,

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The basic scheme of using marketing tools for strategic management of the existing potential of the municipality covers all existing information arrays, economic balance systems and models, including at the enterprise level, and defines the forms of using relevant data in relation to the content aspect (directions of strategic

analysis), that is, studying, forecasting and meeting the needs of citizens in goods and services.

Keywords: economy, development, strategic management, territorial marketing, municipal marketing, municipality

Принципиальная схема использования маркетингового инструментария стратегического управления существующим потенциалом муниципалитета охватывает все имеющиеся массивы информации, системы экономических балансов и моделей, включая уровень предприятий, и определяет формы использования соответствующих данных применительно к содержательной стороне (направлениям стратегического анализа), а именно – изучению, прогнозированию и удовлетворению потребностей жителей города в товарах и услугах. Основными элементами этой системы выступают: 1) проведение маркетинговых исследований территории, 2) разработка маркетинговых стратегий территориального развития, 3) маркетинговое планирование, основанное на предпосылках, 4) маркетинговое планирование, основанное на возможностях, 5) маркетинговое планирование, основанное на пошаговом рассмотрении возможностей развития города.

1. Структура проведения маркетингового исследования территории города может состоять из следующих этапов:

1. Оценки состояния маркетингового потенциала территории города по блокам оценки:

социально-экономический блок оценки состояния территории;

промышленно-технологический блок оценки состояния территории;

эколого-географический блок оценки состояния территории;

2. Конкурентного анализа, оценки конкурентоспособности территории города по параметрам:

инвестиционной привлекательности;

качества жизни;

рекреационного потенциала;

3. SWOT-анализа:

возможностей и угроз;
 сильных и слабых сторон;
 направлений реализации потенциала;

4. PEST-анализа:

политики муниципальных властей;
 экономического состояния;
 социальных параметров развития;
 технологического потенциала.

2. Состав маркетинговых стратегий территориального развития муниципального образования может формироваться за счет четырех групп стратегий, нацеленных на привлечение инвесторов, развитие производственной и непроизводственной сферы и др. Эти стратегии условно могут быть названы: маркетинг имиджа, маркетинг притягательности, маркетинг инфраструктуры и маркетинг населения, персонала

Основная цель *стратегии маркетинга имиджа* заключается в создании, развитии и распространении, обеспечении общественного признания положительного образа территории. По сравнению с другими направлениями эта стратегия является недорогой, хотя и требующей определенных затрат. Ведущим инструментом маркетинга имиджа выступают коммуникационные мероприятия, демонстрирующие открытость территории для контактов и позволяющие внешним субъектам лучше узнать ее, удостовериться в существовании имеющихся у нее преимуществ.

В основе *стратегии маркетинга привлекательности* лежат мероприятия, направленные на повышение притягательности данной территории для человека, ее гуманизацию. Большинство муниципальных образований не отказались бы от развития особых черт, гарантирующих конкурентные преимущества в соперничестве с другими территориальными образованиями. Например, для туристов чаще всего в качестве таких отличий выступают находящиеся на данной территории историко-архитектурные объекты.

Для *стратегии маркетинга инфраструктуры* главное, что обеспечивает успех территории – степень цивилизованности рыночных отношений на территории города. На территории должно быть удобно жить, работать и развиваться, а для этого нужно, прежде всего, развивать инфраструктуру жилых районов, промышленных зон, в целом рыночную инфраструктуру. Аргументы, позволяющие управлять долгосрочным интересом к территории со стороны ее потребителей, подразделяются на две большие группы: аргументы функционирования и аргументы развития.

К основным аргументам функционирования территории относятся: обеспечение личной безопасности и охрана общественного порядка; состояние и эксплуатация жилищного (в том числе гостиничного) фонда; состояние дорог, транспортное обслуживание; водо-, газо-, тепло-, электроснабжение; уборка мусора; наличие парков, благоустройство; наличие и развитие школ, детских дошкольных учреждений (особенно - для резидентов). Для бизнеса это - налоговые стимулы, возможности приобретения или аренды земли и компонентов инфраструктуры и т.п.

Среди аргументов перспективности, развития территории, в первую очередь, могут быть названы: возникновение новых и развитие старых производств; динамика производственной и рыночной инфраструктуры, коммуникаций; уровень занятости и ее структура; уровень благосостояния; динамика инвестиций; развитие высшего и послевузовского образования.

Для *стратегии маркетинга населения, персонала* характерным является то, что территории, характеризуемые разным состоянием дел, проблемами и потребностями в сфере занятости, выбирают разные стратегии. Так, территории с низким уровнем занятости и дешевой рабочей силой могут выдвигать это как аргумент для привлечения промышленников, предпринимателей сферы услуг и др. с целью создания новых рабочих мест. Если рабочих рук не хватает, а рабочих мест в избытке, то территории, стремясь заполучить новые кадры, могут подчеркивать, рекламировать положительные возможности для проживания и перспективы роста, высокую заработную плату, возможность выбора профессии

и т.п. Возможен и адресный маркетинг, нацеленный на привлечение на территорию людей конкретных профессий, определенных уровней квалификации. Наконец, в ряде случаев территории предпочитают демонстрировать противодействующий маркетинг, например, если вузы перегружены студентами, города – ищущими заработок приезжими и т.п.

3. Маркетинговое планирование (сценарное планирование), основанное на предпосылках, базируется на пяти базовых шагах:

- перечислении всех имеющихся предпосылок (условий);
- определении существенных уязвимых предпосылок (условий);
- создании указателей;
- проведении формирующих действий;
- проведении защитных действий.

Под существенными предпосылками (условиями) понимаются такие, не реализация которых потребует существенных изменений в планируемых мерах. При этом провал допущения может иметь не только негативный, но и позитивный исход.

Уязвимыми предпосылками (условиями) являются те из них, которые могут быть сметены будущими событиями в течение времени, на которое было рассчитано планирование.

Формирующие действия направлены на контроль уязвимости существенных предпосылок (условий).

Защитные действия являются действиями, которые готовят субъект к провалу одного из существенных допущений.

Маркетинговое планирование (сценарное планирование) ориентируется на конкретную угрозу, на четко идентифицированного «противника», то есть делает акцент на другой стороне, на стороне, стоящей вне данного субъекта (в нашем случае города). Хотя при этом сохраняется акцент на себе, поскольку в результате развиваются собственные возможности, но исходной точкой отсчета все же являются внешние условия (угрозы).

4. Маркетинговое планирование, основанное на возможностях, делает акцент на собственных возможностях субъекта (города). Такое планирование предполагает наличие следующих ключевых моментов:

акцент на модулях, которые могут быть использованы в разных ситуациях;
монтаж собственных возможностей;

целевая ориентация на гибкость, адаптивность, а не на оптимизацию;

множественные варианты измерения эффективности предлагаемых мер;

открытая роль качественных оценок предпринимаемых шагов;

экономика выбора, основанная не только на минимизации возможных затрат (издержек);

понимание того, что требования являются результатом выбора высокого уровня, основанного на широком понимании анализа возможностей.

В роли модулей могут рассматриваться:

конкретные предприятия, слои и группы населения и др.;

выбранная миссия развития субъекта (города);

имеющийся в наличии экономический потенциал (все виды ресурсов и схемы их взаимодействия) муниципального образования.

В данном случае логика заключается в следующем: если невозможно строить сценарии по нейтрализации внешней угрозы (так как через 5-10 лет она не может быть четко определена) следует опираться на другую сторону моста – наши собственные возможности по защите. При этом в эти варианты защиты закладываются сознательно возможности по их многочисленной трансформации, чтобы быть готовым к разного рода угрозам. Соответственно, закладывается многовариантная возможность оценки эффективности не по одному параметру, а по нескольким. Для одной ситуации, одного сценария требуется один вид характеристики, для другого – другой. В результате возникает акцент на гибкости, а не привычный нам акцент, например, минимизации затрат.

Самым важным при этом становится акцент на новых подходах к маркетинговому планированию, способных обойти те ограничения, которые

накладывают на них ситуация неопределенности и неизвестности. Сама она уже стандартизируется, становится менее опасной, когда происходит понимание критичности этого фактора для планирования.

5. Структура маркетингового планирования, основанного на пошаговом рассмотрении возможностей развития города, может выглядеть следующим образом:

определение проблемы и постановка задач;

анализ заинтересованных сторон;

определение критериев успешности предлагаемого проекта планирования;

сегментирование рынка и определение целевой аудитории;

выбор и уточнение маркетинговой стратегии;

подбор инструментов маркетинговой коммуникации;

определение индикаторов успеха;

планирование мониторинга и оценки планируемого проекта;

определение участников планируемого проекта и распределение функций между ними;

формирование планируемого проекта.

Таким образом, использование муниципального маркетинга призвано способствовать решению ряда стратегических задач экономического и социального развития города, направленных на:

привлечение внешних денежных потоков в город (за счет притока инвестиций, доходов от туризма, экспорта товаров, произведенных в данном городе, ускорения денежного обращения и товарной массы);

повышение конкурентоспособности города в различных сферах функционирования;

распространение и расширение влияния города вовне для достижения своих целей и удовлетворения интересов его жителей;

создание комфортных для жизни условий и привлекательности городской среды;

стабилизацию (прирост) численности населения за счет привлечения новых жителей и сокращение оттока местного населения;

снижение уровня социальной напряженности на территории города;

активизацию и расширение системы социальных коммуникаций и др.

Использование философии муниципального маркетинга в решении городских проблем также позволяет находить новые более эффективные решения старых проблем, активнее внедрять новые технологии и новации в функционирование городского хозяйства, новые методы управления, поскольку муниципальный маркетинг способствует развитию инновационного мышления. Философия муниципального маркетинга должна стать методологической основой стратегического управления развитием города, поскольку активно способствует организации взаимодействия субъектов территории для достижения ее целей, включающих экологизацию и гуманизацию городской среды и всех аспектов человеческого поведения.

СЕГМЕНТАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: МАТРИЧНЫЙ МЕТОД

ВАСИЛЕНКО В.Н.,

д-р экон. наук, профессор,

Заслуженный деятель науки и техники Украины

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли им. М. Туган-Барановского»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ВАСИЛЕНКО Д.В.,

д-р экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Современные условия, характеризующиеся различными изменениями в экономике, обуславливают необходимость использования в процессе стратегического анализа гибких инструментов, что позволяет своевременно и адекватно реагировать на них. В связи с этим особую актуальность приобретает использование матричного метода. Преимущества матричного метода заключаются в том, что при наличии достоверной информации метод позволяет обеспечить высокую репрезентативность результатов в четком определении сетей и характеристик исследованной совокупности. В работе предлагается использовать матричный метод также и для сегментации рынка труда.

Ключевые слова: экономика, рынок труда, регион, развитие, матрица, демография

LABOR MARKET SEGMENTATION: THE MATRIX METHOD

VASILENKO V.N.,

Doctor of Economic Sciences, Professor,

Honored Worker of Science and Technology of Ukraine

FSBEI HE « Donetsk National University of Economics and Trade

named after M. Tugan-Baranovsky»,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

VASILENKO D.V.,

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Modern conditions characterized by various changes in the economy necessitate the use of flexible tools in the process of strategic analysis, which allows for timely and adequate response to them. In this regard, the use of the matrix method is of particular relevance. The advantages of the matrix method are that, in the presence of reliable information, the method allows for high representativeness of the results, in a clear definition of the networks and characteristics of the studied population.

Keywords: economy, labor market, region, development, matrix, demography

Сущность матричного метода заключается в распределении групп экономически активного населения по различным признакам сегментации рынка труда. В связи с этим использование матриц становится основанием для формирования социально-демографических портретов сегмента рынка труда на основе результатов социологического исследования.

Следует выделить целевые сегменты регионального рынка труда для рабочих (рис. 1) и работодателей (рис. 2).

Основными критериями для выбора целевых сегментов регионального рынка труда для рабочих являются образование (О) и материальное положение (МП), возраст и место проживания (город – Г, село – С). Данные критерии позволили выделить четыре автономных сегмента рынка труда, которые различаются предложением рабочей силы, формированием спроса на нее и установлении уровня цен (рис. 1).

Сегмент 1. Характеризуется сосредоточением высококвалифицированных рабочих, с высшим образованием, обладающих профессиональными качествами

и достаточным опытом работы. К этому сегменту следует отнести мужчин и женщин в возрасте 30-40 лет, проживающих в городе и имеющих высшее образование и среднее материальное положение. Это трудяги города, именно они активно работают и имеют жизненные достижения.

Образование (О) и материальное положение (МП)		
Возраст и место проживания (С/Г)	<p>Сегмент 1 <i>«Трудяги города»</i> О – высшее; МП – среднее 30-40 лет; Г</p>	<p>Сегмент 3 <i>«Неудачники»</i> О – высшее и среднее; МП – неудовлетворительное более 50 лет; С/Г</p>
	<p>Сегмент 2 <i>«Оптимисты»</i> О – высшее; МП – среднее 25-29 и 41-50 лет; М</p>	<p>Сегмент 4 <i>«Нуждающиеся в помощи»</i> О – среднее образование; МП – среднее до 25 лет; Г/С</p>

Рис. 1. Матрица определения целевых сегментов и их социально-демографических характеристик рабочих рынка труда РФ

Сегмент 2. Представляет собой часть безработных, где сосредоточены специалисты, качество рабочей силы довольно высокое. Как правило, это лица с высшим образованием, мужчины и женщины в возрасте 25-29 лет, 41-50 лет, проживающие в городе, имеют высшее образование и среднее материальное положение. Именно им не повезло в зависимости от тех или иных обстоятельств, они остались без работы и ищут ее.

Сегмент 3. На данном сегменте сосредоточены мужчины и женщины в возрасте более 50 лет, имеющие среднее и высшее образование, и неудовлетворительное материальное положение. Этот сегмент, в основном, лиц предпенсионного возраста, найти работу в этом возрасте в городе почти невозможно. А в селе с целью получения хотя бы какого дохода, лица вынуждены заниматься приусадебными участками и реализовывать свою продукцию.

Сегмент 4. Это самый уязвимый сегмент рынка труда, который представлен молодыми лицами до 25 лет, сельским населением со средним образованием и

без него с неудовлетворительным материальным положением, а также женщин детородного возраста. Именно этот сегмент нуждается в помощи со стороны государства и органов власти. Их надо или трудоустроить по полученному образованию, или переучивать. Предоставлять дополнительные рабочие места на селе.

В качестве критериев для построения сегментов со стороны работодателей было выбрано финансовое положение предприятия (Ф) и условия труда (УТ) на нем (рис. 2).

Сегмент 1. К данному сегменту следует отнести предприятия, которые имеют стабильное финансовое положение, постоянно обновляют техническую базу и расширяют производство с целью создания дополнительных рабочих мест; значительное внимание уделяют подготовке и переподготовке кадров. Имеют удовлетворительные условия труда. Рабочие довольны уровнем заработной платы.

		Финансовое положение (Ф)	
		Стабильное	Нестабильное
Условия труда (УТ)	Удовлетворенные	Сегмент 1 «Прогрессивные предприятия» Ф – стабильное УТ – удовлетворенные	Сегмент 3 «Рыночные предприятия» Ф – нестабильное УТ – удовлетворительные
	Средние	Сегмент 2 «Современные предприятия» Ф – стабильное УТ – средние	Сегмент 4 «Аутсайдеры» Ф – нестабильное УТ – неудовлетворительные

Рис. 2. Матрица определения целевых сегментов и социально-демографических характеристик сегментов работодателей рынка труда РФ

Сегмент 2. Характеризуют предприятия, которые имеют стабильное финансовое состояние, но не занимаются расширением производства. На данных предприятиях существует отдел по подготовке и переподготовке кадров. Рабочие довольны уровнем заработной платы, но условия труда на этих предприятиях в большинстве случаев неудовлетворительные.

Сегмент 3. На данном сегменте сосредоточены предприятия, имеющие нестабильное финансовое состояние, и уровень заработных плат во многих случаях не удовлетворяет рабочих, но условия труда удовлетворительные.

Сегмент 4. Представлен предприятиями с неудовлетворительным финансовым состоянием, на которых существует задолженность по выплате заработной платы, их уровень значительно низкий, условия труда неудовлетворительные, уровень специалистов на данных предприятиях значительно низкий.

Определение данных целевых сегментов, является предпосылкой организационного обеспечения развития определенных сегментов регионального рынка труда. Формирование организационного обеспечения развития сегментов регионального рынка труда обусловлено задачами современного этапа в сфере регулирования занятости, которые предусматривают переход к активной политике на рынке труда, и которая, к сожалению, не осуществляется сейчас. В основу должны быть положены основные регуляторы рыночной организации труда: заработная плата как цена услуг труда, конкуренция на рынке труда, трудовая мобильность, уровень безработицы. Именно по этим параметрам осуществляется, с одной стороны, саморегулирование на рынке труда, а с другой – происходит вмешательство государства, которое реализует координирующую, стимулирующую или ограничивающую роль в процессе управления.

Организационное обеспечение развития определенных сегментов регионального рынка труда должно быть направлено на совершенствование системы оплаты труда, расширение возможностей получения населением официальных основных и дополнительных доходов, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы; содействие эффективным и целесообразным перемещениям трудоспособного населения; предотвращение роста безработицы через создание рабочих мест за счет различных источников финансирования, внедрение механизмов увольнения и перераспределения, реструктуризации экономики и подъема отечественного производства.

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ**

ВИШНЕВСКАЯ Н.П.,

канд. гос. упр., доцент, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

КОЛЕСНИКОВА Т.А.,

ст. преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ГЕРАСИМОВА А.К.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Проблемы формирования системы мотивации труда государственных служащих связаны как со сложностью самого мотивационного процесса, так и с рядом внешних и внутренних политико-правовых и административно-организационных факторов. Исследование и определение путей решения указанных проблем является необходимым условием повышения эффективности государственной службы.

Ключевые слова: государственная служба, эффективность труда, мотивация, сложность мотивационного процесса, факторы, влияющие на формирование мотивации служащих, демотиваторы.

ACTUAL PROBLEMS OF MOTIVATION ON CIVIL SERVICE LABOR

VISHNEVSKAYA N.P.,

Candidate of Public Administration, Associate Professor, Associate Professor

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

KOLESNIKOVA T.A.,

Senior lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

GERASIMOVA A.K.,

Master's student

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract: Problems of forming the system of motivation on civil service labor are connected both the complication of the motivating process itself, and the range of external and internal political-legal and administrative-organizational factors. Research and identification of ways to address these problems is a necessary condition for improving the efficiency of civil service.

Key-words: civil service, efficiency of labor, motivation, complication of the motivating process, factors influencing employee motivation, demotivators.

Мотивация эффективного труда занимает одно из ключевых мест в системе внутреннего управления организаций. Она дополняет административное управление, заключающееся в разработке и реализации плановых задач, выполнении должностных и других инструкций, методических положений, приказов, распоряжений и т. д. [1].

Исследование теоретической и эмпирической базы мотивации труда позволяет выделить те проблемы, которые существуют во всех учреждениях, независимо от форм собственности или рода занятий.

1. На поведение работника влияют внутренние (потребности, интересы, ценности) и внешние мотиваторы (внешние, относительно работника, влияния, экономические и неэкономические методы мотивации). Это и порождает одну из самых главных проблем, а именно соотношение внутренней и внешней мотивации.

Отечественный ученый, изучающий проблемы мотивации персонала А. Колот отмечает, что на практике почти невозможно разграничить влияние только внутренних или внешних мотивов, они находятся в постоянном взаимодействии, влияют друг на друга [1]. Итак, задача руководителя государственной структуры состоит в том, чтобы через внешнюю мотивацию породить внутреннюю, которая и является основной движущей силой. Поэтому необходимо длительное время наблюдать и изучать мотивы, которые действительно влияют на человека.

2. Изменчивость мотивационного процесса. Содержание и характер мотивационного процесса зависят от того, какие потребности инициировали его. Но эти потребности находятся в сложной динамической взаимосвязи. В зависимости от конкретной ситуации, потребности человека меняются, что может привести к неожиданной реакции работников на мотивирующее влияние со стороны руководителя.

3. Сила мотивов. Их устойчивость, структурированность уникальны для каждого человека и по-разному действуют на его поведение. То, что эффективно мотивирует одного человека, может быть неэффективным для другого [4].

4. Зависимость эффективности трудовой деятельности от мотивации. Однако эта зависимость довольно сложна и неоднозначна. Бывает так, что человек, который под влиянием внутренних и внешних факторов-мотиваторов очень заинтересован в достижении высоких конечных результатов, на практике будет иметь худшие результаты, чем человек, который значительно меньше мотивирован к эффективному труду. Отсутствие однозначной взаимосвязи между мотивацией и конечными результатами деятельности обусловлено тем, что на результаты труда влияет множество других факторов, как, например, квалификация работника, его профессиональные способности и навыки, правильное понимание поставленных задач, внешняя среда и тому подобное.

5. Оценка результатов работы. Неоднозначность зависимости между мотивацией и результатами труда порождает весомую управленческую проблему: как оценивать результаты работы отдельного работника и как его

вознаграждать? Если уровень вознаграждения связывать только с результатами труда, то это будет демотивировать работника, получившего несколько более низкий результат, но проявлявшего тщательность, прилагавшего больше усилий. С другой стороны, если вознаграждать работника только «за благие намерения», без полного учета реальных результатов его труда – это может быть несправедливым по отношению к другим работникам, производительность труда которых выше.

Решение этой проблемы носит ситуативный характер. Руководители должны помнить, что такие проблемы на практике возникают довольно часто, а их решение требует комплексного подхода.

Учитывая вышесказанное, возникает вопрос: кто должен заниматься мотивацией работников в органах государственного управления. Ведь, мотивация - сложный процесс, требующий изучения потребностей и пожеланий как коллектива, так и отдельных работников, разработки системы мотивов и стимулов, оценок результативности и системы вознаграждений. Разработка такой системы представляет собой сложный и трудоемкий процесс, требующий специальных знаний и/или привлечения компетентных специалистов, например, психологов, социологов, экономистов.

Сложность формирования мотивации труда в системе государственной службы, как отмечает Пахомова Т. И., связана с проблемой определения целей деятельности работников, что, в свою очередь, коррелируется с проблемой стратегии развития системы государственной службы [3].

Другая проблема, с которой сталкиваются при разработке системы мотивации, заключается в том, что органы государственной службы имеют фиксированный фонд заработной платы, к тому же система мотивации, особенно применение материальных стимулов, может быть построена только в рамках действующего законодательства. Поэтому, разрабатывая систему мотивации, основные акценты следует делать на нематериальных методах [2].

При реализации стратегической задачи по повышению эффективности и дееспособности государственной службы необходимо учитывать факторы, которые снижают мотивацию труда государственных служащих. А именно:

1. Нет четкого и действенного механизма прохождения государственной службы, функционирования различных компонентов (элементов) процесса продвижения по службе. Учитывая, что на государственной службе работают люди в основном со статусными мотивами, связанными со стремлением занять должность, которая считается престижной, общественно значимой, мотивация через карьерный рост является одной из самых эффективных. Следует отметить, что карьерный рост может иметь мотивирующую силу только при наличии максимальной объективности, открытости и прозрачности процессов отбора, приема и продвижения государственного служащего по ступеням карьеры на основе деловых, профессиональных и моральных качеств. Однако в обществе до сих пор бытует мнение, что прием и назначение на должности в государственном аппарате осуществляется по принципу личной преданности, товарищеских взаимоотношений, без анализа уровня профессиональной подготовки, соответствия современным требованиям. Это, безусловно, является демотивирующим фактором как для госслужащих, так и для тех, кто имеет стремление начать карьеру в органах государственного управления.

2. Практика формального направления госслужащего на обучение, повышение квалификации. Ученые в сфере государственного управления акцентируют внимание на том, что процесс повышения квалификации должен осуществляться с учетом перспектив развития и потребностей в служебной карьере государственного служащего. Но практика показывает, что направление на обучение часто происходит следующим образом: руководитель сам решает, кого направлять, не учитывая желание или нежелание работника действительно повышать свой потенциал.

Необходимым условием усиления мотивации через повышение квалификации является возможность реализации знаний на практике и получение вознаграждения за результативное выполнение задач (материальное

поощрение, карьерное продвижение или моральные стимулы: одобрение, благодарность, признание).

3. Угроза увольнения с должности в результате смены политической элиты, власти. Такая ситуация предопределяет неуверенность работника в будущем, в его социальной защищенности, а значит, – демотивирует госслужащего.

4. Проблема престижа звания «государственный служащий» и повышения социального статуса. В массовом сознании прочно укоренился стереотип относительного бездействия госслужащих, что, в свою очередь, влияет на их удовлетворенность своим трудом и, соответственно, на качество выполнения профессиональных обязанностей [3]. Решению этой проблемы способствует привлечение на государственную службу молодых профессионалов, способных внедрять в жизнь реформы.

Таким образом, система мотивации труда является важной составляющей в повышении эффективности государственной службы. И именно от мотивации труда государственных служащих всех уровней зависит насколько быстро и главное эффективно будут приняты и воплощены в жизнь законы, постановления, другие нормативно-правовые акты, направленные на повышение качества жизни граждан нашей страны.

Список использованных источников

1. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В.С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12(51). – С. 456-458. – Текст : непосредственный

2. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала // Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2020. – С. 267-271. . – Текст : непосредственный.

3. Басюк, А. С. Мотивация, как механизм эффективного управления персоналом / А. С. Басюк, А. Д. Якименко, Л. В. Клаус // «НАЦРАЗВИТИЕ», 2020. – С. 100-103. – Текст : непосредственный

4. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. с англ. Д.П. Коньковой. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 802 с. – ISBN 978-5-00101-819-3. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/135533> (дата обращения: 31.10.2024). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

**НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

ВИШНЕВСКАЯ Н.П.,

канд. гос. упр., доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

КУЛИШ А.Е.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В условиях быстро изменяющейся как внешней, так и внутренней среды современные тенденции в управлении персоналом являются ключевыми, акцентируя внимание на важность стратегического планирования и внедрение инновационных технологий. Применяя актуальные инструменты в системе управления персоналом не только упрощаются рутинные процессы, но и создается более прозрачная и гибкая система, адаптированная к требованиям общества.

Ключевые слова: развитие системы управления персоналом, технологии электронного управления и цифровых платформ, оценка эффективности работы персонала.

**DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF THE HR MANAGEMENT
SYSTEM IN STATE ENTERPRISES**

VISHNEVSKAYA N.P.,

Candidate of Public Administration, Associate Professor

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

KULISH A.E.,

Master's student,

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

Abstract. In a rapidly changing environment, both external and internal, modern trends in personnel management are cool, focusing on the importance of strategic planning and the introduction of innovative technologies. Applying relevant tools in the personnel management system not only simplifies routine processes, but also creates a more transparent and flexible system adapted to the requirements of society.

Keywords: personnel management system development, electronic management technologies and digital platforms, personnel performance assessment.

Развитие системы управления персоналом в государственных предприятиях представляет собой ключевую основу для повышения эффективности работы всей государственной системы. В условиях динамично изменяющейся социальной и экономической среды актуальным является внедрение современных подходов и методов к управлению человеческими ресурсами. Это включает в себя не только оптимизацию процессов найма и обучения сотрудников, но и создание систем мотивации, которые способствуют повышению их продуктивности и удовлетворенности работой.

Одним из важных направлений развития системы управления персоналом является внедрение технологий электронного управления и цифровых платформ, позволяющих упростить взаимодействие между кадровыми службами и работниками. Такие системы способствуют ускорению процессов обработки документации, а также обеспечивают прозрачность и доступность информации для всех заинтересованных сторон. Примерами такого внедрения могут стать системы онлайн-обучения, которые увеличивают доступность образовательных ресурсов и позволяют сотрудникам развиваться в удобном для них темпе [2, с. 28]. Внедрение технологий электронного управления и цифровых платформ позволяют автоматизировать процесс подбора, обучения и оценки сотрудников. Упрощение взаимодействия между работниками и руководством достигается

путем использования корпоративных порталов и мобильных приложений, где каждый сотрудник может получить доступ к информации о вакансии, записаться на курсы повышения квалификации или подать заявку на отпуск и т.д.

Кроме того, внедрение систем электронного документооборота позволяет значительно сократить время на обработку заявлений и отчетов, тем самым повышая общую эффективность работы.

На основании вышеизложенного, можно сказать, что технологии электронного управления и цифровых платформ становятся неотъемлемой частью системы управления человеческими ресурсами, трансформируя подходы к взаимодействию с сотрудниками и оптимизации процессов. Они предоставляют возможность автоматизации рутинных задач, что позволяет кадровым специалистам сосредоточиться на стратегическом развитии и повышении уровня вовлеченности персонала.

Цифровые платформы способствуют созданию прозрачной и адаптивной корпоративной культуры. Использование аналитических данных помогает в принятии обоснованных решений на основе реальных показателей, что в свою очередь улучшает качество подбора кадров, их адаптацию и обучение. Внедрение облачных решений гарантирует доступ к информации в любое время и из любого места, упрощая взаимодействие между сотрудниками [1, с. 65-66].

Электронные инструменты управления производительностью и обратной связью делают процесс взаимодействия более гибким и динамичным. Благодаря этим технологиям предприятия могут быстрее реагировать на изменения внешней среды, потребности рынка или населения, что в итоге повышает эффективность их работы и конкурентоспособность. Таким образом, интеграция технологий электронного управления и цифровых платформ в систему управления персоналом открывает новые горизонты для индивидуального и организационного развития.

Кроме того, не менее важным является развитие системы оценки эффективности работы персонала. Это позволяет не только выявить сильные и слабые стороны сотрудников, но и создать условия для их профессионального

роста. В конечном итоге, качественная система управления персоналом в государственных предприятиях способствует формированию профессионального и мотивированного кадрового состава, что в свою очередь содействует реализации стратегических целей всего государственного сектора.

Важным аспектом здесь является использование многогранных методов оценки, таких как 360-градусная обратная связь, самооценка и оценка по количественным и качественным показателям.

Применение современных технологий, таких как управление производительностью через специализированные программные продукты, позволяет сократить временные затраты на сбор и анализ данных. Эти инструменты обеспечивают прозрачность оценки и помогают объективно рассматривать достижения каждого сотрудника в контексте общих целей.

Важно также учитывать фактор вовлеченности. Создание культуры открытого общения, где сотрудники могут делиться своими идеями и предлагать улучшения, способствует не только личностному росту, но и общей эффективности команды.

Еще одним направлением развития системы управления персоналом являются мотивационные механизмы, значимость которых выходит за рамки традиционных подходов, таких как материальное вознаграждение. Все более актуальными становятся нематериальные факторы, включая возможность профессионального роста, признание заслуг и создание позитивной корпоративной культуры [2, с. 30].

Чтобы эффективно интегрировать мотивацию в систему управления, необходимо учитывать индивидуальные потребности сотрудников. Это может включать гибкость рабочего времени, благоприятные условия труда и поддержание баланса между работой и личной жизнью. К тому же, регулярные оценочные процедуры и обратная связь становятся важными инструментами, позволяющими сотрудникам чувствовать свою значимость и вовлеченность в процессы организации.

Таким образом, грамотная реализация мотивационных стратегий не только поднимает уровень удовлетворенности работников, но и способствует общему развитию предприятия, динамическому росту и повышению конкурентоспособности на рынке. Развитие системы оценки эффективности работы персонала должно быть непрерывным процессом, направленным на адаптацию к меняющимся условиям рынка и потребностям сотрудников, а интеграция цифровых технологий в HR-процессы не только оптимизирует функционирование организации, но и создает более привлекательную среду для сотрудников.

Список использованных источников

1. Зуева, З. В. Использование цифровых технологий в управлении персоналом / З. В. Зуева, Катровский Ю. А. //Бизнес-образование в экономике знаний. – 2021. – №2 (19). – С. 64-68.

2. Управление персоналом: актуальные проблемы и тенденции: монография / под общ.ред. научного совета МИПИ им. Ломоносова. – СПб.: МИПИ им. Ломоносова, 2023. – 84 с.

ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В ЧАСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ

ВИШНЕВСКАЯ Н.П.,

канд. гос. упр., доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ЛЕВШИН Н.А.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Повсеместное распространение цифровых технологий оказывает значительное влияние на все сферы жизни общества. Внедрение новых медиа, позволяющих обрабатывать большие объемы информации с высокой скоростью, приводит к количественным и качественным изменениям в самых разных аспектах человеческой коммуникации. В том числе, преобразуется коммуникация между гражданами и государством.

Ключевые слова: взаимодействие органов публичной власти и населения; цифровизация общества; дигитализация; цифровые платформы.

THE EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES IN TERMS OF INTERACTION BETWEEN PUBLIC AUTHORITIES AND THE POPULATION

VISHNEVSKAYA N.P.,

Candidate of Public Administration, Associate Professor

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

LEVSHIN N.A.

Master's student,

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

Abstract. The ubiquity of digital technologies has a significant impact on all spheres of society. The introduction of new media that allow processing large amounts of information at high speed leads to quantitative and qualitative changes in various aspects of human communication. In particular, communication between citizens and the state is being transformed.

Keywords: interaction of public authorities and the population; digitalization of society; digitalization; digital platforms.

В настоящее время активно видоизменяется сфера государственных услуг: она становится более прозрачной и удобной для конечного пользователя. Однако потенциал дигитализации значительно более широкий: распространено мнение, что за счет использования цифровых технологий станет возможен переход к прямой демократии. В этом контексте особый интерес представляют дигитальные практики, направленные на расширение участия граждан в государственном управлении.

В России комплексная цифровизация как приоритет государственной политики была заявлена еще в начале 2000-х годов: так, в 2002-2010 годах в Российской Федерации действовала федеральная целевая программа «Электронная Россия». Целью программы являлось «кардинальное ускорение процессов информационного обмена в экономике и обществе в целом, в том числе между гражданами и органами государственной власти, повышение эффективности государственного управления и местного самоуправления».

За последние десять лет в России был разработан и внедрен целый ряд цифровых проектов, направленных на обеспечение прямой коммуникации между гражданами и государством. Условно проекты в сфере дигитализации можно разделить на несколько направлений.

Во-первых, это платформы, позволяющие гражданам создавать электронные петиции.

Петиции продолжают быть одной из наиболее распространенных форм гражданского участия в государственном управлении. В России с 2013 года функционирует государственный портал «Российская общественная инициатива» - интернет-ресурс, на котором граждане, авторизованные через поддерживаемую государством систему идентификации ЕСИА, могут размещать свои петиции или голосовать за петиции, созданные другими гражданами.

Только за первые 4 года работы платформы было предложено свыше 9800 инициатив, из них были рассмотрены 25, приняты по итогу рассмотрения – 12.

Электронные петиции, эффективный инструмент прямой коммуникации, позволяют различным инициативным группам доносить свои предложения до законодательной власти.

Во-вторых, это сервисы, позволяющие проводить электронные опросы и публичные консультации по тем или иным актуальным проблемам (чаще всего, связанным с конкретной локацией).

Наиболее известным российским проектом в этой сфере является система «Активный гражданин», запущенная по инициативе Правительства Москвы в 2014 году.

Главной задачей проекта было заявлено получение мнения горожан по актуальным вопросам, касающимся развития Москвы. На голосование в системе выставляются вопросы, относящиеся к компетенции органов исполнительной власти Москвы.

Таким образом, портал позволяет мэрии собирать мнение аудитории, озабоченной городскими проблемами, понимать потребности населения и задавать свою повестку.

В-третьих, это инструменты, позволяющие государству оперативно реагировать на жалобы граждан по конкретным проблемам.

С 2018 года в России функционирует браузерная система «Инцидент-менеджмент», разработанная ООО «Медialogия».

В первую очередь, данная система - инструмент, позволяющий представителям власти разного уровня эффективно и быстро обрабатывать представленные в медиaprостранстве жалобы граждан. Платформа позволяет автоматически отслеживать негативные информационные поводы в основных социальных сетях и оперативно узнавать реакцию сообщества на те или иные действия властей, что способствует улучшению качества коммуникации между государством и обществом.

Рассмотрение зарубежного опыта дигитальных практик, направленных на обеспечение государства обратной связью от граждан, показывает, что российская политика в области построения «электронного государства» в целом соответствует общемировым трендам. При этом у российских проектов имеются свои специфические особенности и преимущества.

Так, организация портала «Российская общественная инициатива» отличается гибкостью, которая коррелирует с федеративным устройством России: фиксированное пороговое значение количества подписей в 100 тыс., необходимое для того, чтобы петиция была рассмотрена экспертной группой, определено лишь для инициатив общенационального уровня и уровня крупнейших субъектов (с населением свыше 2 млн. человек). Пороговое значение для инициатив муниципального уровня и уровня субъектов с населением меньше 2 млн. человек привязано к численности зарегистрированного населения (не менее 5% от ее значения).

Система «Активный гражданин» на фоне зарубежных аналогов отличается простотой и доступностью. Так, для регистрации на портале необходима лишь российская сим-карта (необязательно московского региона), указание персональных данных необязательно. Это является осознанным решением, на которое пошли разработчики: подразумевается, что круг вопросов, рассматриваемых на портал интересен лишь жителям Москвы, а из-за значительного числа пользователей для манипуляций с голосованием требуется

слишком большое количество сим-карт, поэтому введение обязательной верификации, которая усложнила бы доступ к portalу, нецелесообразно.

При этом некоторые направления дигитализации в настоящее время в России практически не представлены.

Так, несмотря на то, что в России на локальном уровне уже долгое время существуют практики партисипаторного бюджетирования (по состоянию на конец 2017 года в развитии инициативного бюджетирования участвовали 43 российских региона), они фактически не затронуты дигитализацией. Это существенно ограничивает их потенциал развития. Рассмотрение зарубежного опыта партисипаторного бюджетирования демонстрирует множество цифровых инициатив, направленных на вовлечение граждан в бюджетную политику (преимущественно регионального уровня).

Так, для Москвы как мегаполиса может быть полезен опыт нью-йоркской инициативы «NewYorkCityConsulParticipatoryBudgeting», позволяющей жителям города путем голосования определять, какие проекты, связанные с созданием новой городской инфраструктуры, получают финансирование. Одним из наиболее интересных решений в сфере партисипаторного бюджетирования является британский частный портал «Spacshive», представляющий из себя краудфандинговую платформу для инициативного финансирования общественно значимых инфраструктурных проектов.

Помимо традиционных форматов, таких как петиции или публичные консультации, на платформе имеются и уникальные сервисы:

Например, инструмент «Дополненная Реальность», делающий городское планирование более наглядным за счет визуализации возможных изменений в городской инфраструктуре;

Проект «Деньги на молодежные идеи», направленный на расширение участия молодежи в бюджетной политике;

Инициатива по обучению волонтеров методикам проведения опросов «Сообщество исследователей».

Результаты изучения зарубежной практики организации сотрудничества между властью и обществом позволяют сделать вывод, что социальное партнерство в основном осуществляется через активное взаимодействие и достижение согласия между разными сторонами.

**СИСТЕМАТИЗАЦИЯ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ, СВЯЗАННЫХ С
МОТИВАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

ВИШНЕВСКАЯ Н.П.,

канд. гос. упр., доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ОДНОСУМ Ю.С.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Государственная и муниципальная служба в Донецкой Народной Республике является основой законности политических решений, целостности государства как института и качественного уровня реализации конституционных гарантий граждан. Она осуществляет эту деятельность посредством стабильного и непрерывного предоставления государственных услуг, что играет ключевую роль в построении современного правового государства.

Ключевые слова: мотивация, муниципальная служба, органы власти, муниципальные служащие.

**SYSTEMATIZATION OF KEY ISSUES RELATED TO THE
MOTIVATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES IN THE DONETSK
PEOPLE'S REPUBLIC**

VISHNEVSKAYA N.P.,

Candidate of State Sciences, Associate Professor, Associate Professor

FSBEI HE Donetsk Academy of Management and Public Administration,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

ODNOSUM Yu.S.,

Master's student

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

Abstract. State and municipal service in the Donetsk People's Republic is the basis of the legality of political decisions, the integrity of the state as an institution and the qualitative level of implementation of constitutional guarantees of citizens. It carries out this activity through the stable and continuous provision of public services, which plays a key role in building a modern rule of law State.

Keywords: motivation, municipal service, authorities, municipal employees.

Анализ состояния и проблем существующей системы, а также функций и задач муниципальной службы демонстрирует необходимость реформирования этого государственного института, чтобы он соответствовал мировым стандартам.

Муниципальная служба представляет собой сложный социальный институт, который охватывает множество аспектов: социальный, экономический, правовой, организационный, кадровый, политический, культурный, информационно-коммуникационный и другие.

Многогранность муниципальной службы служит механизмом реализации целей и задач государства, а её основа - служение народу.

Поскольку государство является основным гарантом развития общества, муниципальная служба, представляющая собой систему социальных институтов, выполняет множество разнообразных и взаимосвязанных функций: государственно-политические, экономические, социальные, правовые, организационные и другие.

Эффективное взаимодействие структурных элементов этой системы, направленное на решение проблем и достижение целей, зависит от информационной открытости, коммуникационной доступности и прозрачности для гражданского общества.

Практика также показывает, что необходимо четко определить требования к государственным и муниципальным должностям в законодательных актах. Это позволит создать единый стандарт, который будет регулировать квалификацию сотрудников, занимающих одинаковые должности в государственном и муниципальном секторе.

Определение квалификационных требований к государственным и муниципальным служащим необходимо для оценки их потенциала и оптимизации общей численности административного персонала. Это также поможет установить соотношение между сотрудниками разных рангов и решить задачи по сокращению и упрощению государственного аппарата.

Ключом к повышению профессионализма муниципальных служащих должно стать освоение и эффективное применение новых информационных технологий. Это позволит им приобрести необходимые навыки, избавиться от застоя и бюрократии, а также снизить уровень коррупции.

Однако существует ряд факторов, которые препятствуют росту престижа муниципальной службы и повышению уровня компетентности и ответственности в деятельности органов государственной власти. В результате снижается конкурентоспособность муниципальной службы в целом.

В первую очередь, это недостаточная правовая и социальная защита муниципальных служащих, а также неравенство в оплате труда высшего звена. Это отражается на процессе отбора кадров для муниципальной службы. Учитываются стаж работы, опыт и профессиональная компетентность.

Низкая, но гарантированная заработная плата компенсируется определёнными льготами, в частности более высоким пенсионным обеспечением, в отличие от работников негосударственного сектора. Это не единственный мотив для работы на государственной службе.

Формирование компетентного кадрового резерва на муниципальной службе – это важная задача, стоящая перед нами. Кадровый резерв создается для замещения должностей муниципальных служащих и их продвижения по службе. При отборе кандидатов учитываются уровень образования, профессиональная

подготовка, опыт работы, деловые и моральные качества, а также умение работать с людьми и результаты конкурса.

Основным критерием включения сотрудника в кадровый резерв является его профессионализм и профессиональная компетентность. Именно эти качества определяют надежность бизнеса и способность успешно и точно осуществлять управленческую деятельность в любых ситуациях.

Поэтому приоритетным направлением муниципальной политики должно стать создание полноценной и эффективной системы непрерывного профессионального обучения муниципальных служащих и должностных лиц местного самоуправления. Эта система должна соответствовать международным профессиональным стандартам формирования административного потенциала государства и лучшим отечественным традициям.

Анализ, проведенный в рамках исследования, позволяет сделать общий вывод о состоянии и проблемах муниципальной службы в Донецкой Народной Республике, а также предложить некоторые варианты по ее модернизации.

Результаты исследования показали, что наиболее актуальными и требующими немедленного решения являются следующие проблемы, которые будут рассмотрены в контексте возможных способов их преодоления.

Во-первых, текущее состояние муниципальной службы в Донецкой Народной Республике не в полной мере соответствует современным представлениям о муниципальной службе. Она не пользуется достаточным уважением и доверием граждан, что обусловлено рядом факторов:

- низкое качество и доступность управленческих услуг для юридических и физических лиц, в том числе из-за неэффективного использования современных информационных технологий;

- несовершенство нормативной базы и институциональных механизмов, которые регулируют привлечение граждан на муниципальную службу, назначение на должности и продвижение по службе муниципальных служащих;

- отсутствие единых стандартов профессиональной деятельности муниципальных служащих;
- неясность принципов и непрозрачность правового регулирования социальной и правовой защиты муниципальных служащих;
- низкий уровень компетентности значительной части муниципальных служащих, что, в свою очередь, приводит к снижению ответственности за подготовку и исполнение управленческих решений;
- нестабильность муниципальной службы.

Во-вторых, меры, принимаемые исполнительной властью для борьбы с коррупцией в государственном секторе, не всегда достаточно эффективны. Это подрывает доверие граждан к правительству, негативно сказывается на имидже муниципальной службы и, в конечном итоге, на объективности и качестве принимаемых управленческих решений.

В-третьих, существует острая необходимость в целенаправленном формировании кадрового состава муниципальной службы. Важно систематически обновлять его, чтобы избежать текучки кадров и обеспечить высокий уровень профессионализма.

Новое качество муниципальной службы, ожидаемое обществом, невозможно без высококвалифицированных муниципальных служащих, соответствующих современным стандартам. В первую очередь, это:

- высокий уровень профессиональной компетентности;
- соблюдение профессиональной этики, чести и исполнительской дисциплины;
- объективность и беспристрастность при подготовке и принятии управленческих решений;
- независимость профессиональной позиции от влияния политических или личных интересов.

Реализация этих и других предложений станет основой для создания эффективного института муниципальной службы, который будет отвечать

принципам стабильности, профессионализма, политической беспристрастности и соответствовать международным стандартам.

Список использованных источников

1. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; перевод с английского Д. П. Коньковой. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 802 с. – ISBN 978-5-00101-819-3. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/135533> (дата обращения: 31.10.2024). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Родина, Е. Е. Вопросы мотивации муниципальных служащих / Е. Е. Родина, С.А. Мирошниченко. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2023. – № 10 (457). – С. 158-159. – URL: <https://moluch.ru/arhive/457/1005884> (дата обращения: 31.10.2024). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

ВИШНЕВСКАЯ Н.П.,

канд. гос. упр., доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ТЕРНЮК В.В.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В статье раскрываются аспекты повышения профессионализма и компетентности муниципальных служащих. Детально рассмотрены преимущества развития профессиональной компетентности муниципальных служащих.

Ключевые слова: профессионализм, компетентность, муниципальные служащие, компетентностный подход

MODERN PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF MUNICIPAL EMPLOYEES

VISHNEVSKAYA N.P.,

Candidate of Public Administration, Associate Professor

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

TERNYUK V.V.,

Master's student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The article reveals the aspects of improving the professionalism and competence of municipal employees. The advantages of developing the professional competence of municipal employees are considered in detail.

Keywords: professionalism, competence, municipal employees, competence approach

Необходимость постоянного повышения профессионализма и компетентности муниципальных служащих становится особенно актуальным, поскольку для эффективного управления происходящими изменениями в различных сферах жизнеобеспечения общества, работники должны иметь высокий уровень профессиональной, деловой и моральной подготовки. В условиях становления Донецкой Народной Республики (ДНР) как субъекта Российской Федерации, профессиональное развитие работников органов власти, является одним из ключевых элементов системы государственной и муниципальной службы и кадровой политики.

Именно высокий уровень ответственности и профессионализма муниципальных служащих в значительной степени обеспечивает эффективность государственного регулирования политической, экономической и социальной сфер развития регионов страны. Служащие должны быть высококвалифицированными менеджерами, обладающими навыками, умениями и знаниями для качественного улучшения всей системы государственного и муниципального управления [1].

В этом контексте подготовка муниципальных служащих имеет ключевое значение. В трудах отечественных ученых вопросы формирования профессиональной компетенции государственных служащих освещены: Авериним А.Н., Базаровым Т.Ю., Рубиным Д.С., Шакиной М.А. и др. Из зарубежных исследователей следует отметить: Ансоффа И., Зуммера Р., Пюллера К., Равена Дж. и др.

Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Законом Донецкой Народной

Республики от 03.04.2015 г. № 32-ІНС «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» закреплён принцип профессионализма и компетентности в качестве единого фундаментального принципа организации и функционирования государственной службы [2].

Понимание необходимости компетентностного подхода в кадровой среде, изучение мирового и отечественного опыта формирования моделей компетентности персонала является актуальной задачей совершенствования системы государственного управления.

Именно высокий уровень профессионализма и компетенции государственных служащих является одним из таких факторов, которые влияют не только на устойчивое экономическое развитие государства, но и на достижение социально-политической стабильности в обществе.

Как следует из научной литературы особо важным аспектом, обеспечивающим решение проблемы развития профессиональной компетентности, является поиск путей сложившейся практики подготовки и переподготовки государственных служащих, занимающих в государственной службе ключевое место и представляющих собой систему современных знаний.

Понимание необходимости использования компетентностного подхода в среде служащих, изучение мирового и отечественного опыта по формированию моделей компетенций персонала актуализирует необходимость дополнительного исследования особенностей и проблем развития их профессиональной компетентности.

В современных условиях динамичного изменения социально-экономической среды и постоянного совершенствования государственного управления, развитие профессиональной компетентности муниципальных служащих становится одной из ключевых задач для обеспечения эффективного функционирования органов местного самоуправления. Профессиональная компетентность включает в себя не только знания и навыки, но и личные качества, которые способствуют успешному выполнению служебных обязанностей.

Профессиональная компетентность муниципального служащего охватывает широкий спектр умений и знаний, необходимых для решения задач, стоящих перед органами местного самоуправления. Это включает в себя правовые знания, управленческие навыки, умение работать с информацией, а также коммуникативные способности и эмоциональный интеллект. Развитие профессиональной компетентности муниципальных служащих имеет ряд значительных преимуществ:

- повышение качества услуг: компетентные специалисты способны более эффективно решать проблемы и предоставлять услуги населению;
- улучшение имиджа органов власти: высокий уровень профессионализма создает положительный имидж местной власти и повышает доверие граждан;
- адаптация к изменениям: профессионально подготовленные кадры легче адаптируются к изменениям в законодательстве и общественных потребностях.

Для повышения профессиональной компетентности муниципальных служащих применяются различные методы и подходы:

Обучение и повышение квалификации. Регулярные курсы, семинары и тренинги помогают служащим обновлять свои знания и осваивать новые навыки.

Наставничество: Опытные сотрудники могут передавать свои знания и опыт молодым специалистам, что способствует их быстрому обучению и адаптации.

Оценка эффективности работы: Систематическая оценка результатов деятельности служащих позволяет выявлять слабые места и определять направления для дальнейшего обучения.

Несмотря на важность развития профессиональной компетентности, существуют определенные проблемы:

- недостаток финансирования, часто программы повышения квалификации не получают достаточного финансирования, что ограничивает возможности обучения.
- сопротивление изменениям, некоторые служащие могут быть не готовы к изменениям и новым требованиям, что препятствует внедрению инновационных подходов.

- нехватка времени, большая нагрузка на муниципальных служащих может не оставлять времени для участия в обучающих мероприятиях.

Будущее развитие профессиональной компетентности муниципальных служащих может быть связано с:

- интеграцией современных технологий: использование онлайн-платформ для обучения и повышения квалификации может значительно расширить доступ к образовательным ресурсам;

- международным сотрудничеством: обмен опытом с зарубежными коллегами может помочь внедрить лучшие практики в работу муниципальных органов;

- созданием системы непрерывного образования: внедрение системы постоянного обучения и саморазвития позволит служащим быть в курсе последних тенденций и изменений в своей области.

Развитие профессиональной компетентности муниципальных служащих является необходимым фактором успешного функционирования органов местного самоуправления. Инвестиции в обучение и развитие кадров не только повышают качество предоставляемых услуг, но и способствуют созданию эффективной системы управления на местах. Важно продолжать работать над устранением существующих проблем и искать новые пути для повышения профессионализма муниципальных служащих.

Таким образом, развитие профессиональной компетентности муниципальных служащих представляет собой сложный процесс, требующий саморазвития, самодисциплины и постоянного обучения, а также соблюдения высоких стандартов этики и ответственности.

Список использованных источников

1. Рябова Т. М. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих / Т. М. Рябова // Научное и образовательное пространство: перспективы развития: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 13 нояб. 2019 г.) - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2019. - 546 с.- Текст :

непосредственный

2. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» – Текст: электронный // Президент России: официальный сайт. – 2023. – URL:<http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210> (дата обращения: 01.11.2024).

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

ВОЛКОВА М.Ю.,

магистрант,

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

ВАСИЛЕНКО Д.В.,

д-р экон. наук, доцент,

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

Актуальность. Ключевым аспектом развития любого государства является повышение качества его государственного управления, поскольку от эффективности принятия государственных решений зависит качество жизни граждан страны.

Ключевые слова: экономика, развитие, государственное управление, современные технологии, общественные отношения

**MODERN TECHNOLOGIES IN THE PUBLIC ADMINISTRATION
SYSTEM**

VOLKOVA M.U.,

Master's student,

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

VASILENKO D.V.,

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,

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

Abstract. A key aspect of the development of any state is to improve the quality of its public administration, since the quality of life of the country's citizens depends on the effectiveness of public decision-making.

Keywords: economy, development, public administration, modern technologies, public relations

Определение вектора повышения качества государственного управления в последнее десятилетие в России вызвано рядом факторов, среди которых:

- возрастающая сложность и противоречивость общественного развития, что приводит к усилению роли государства в регулировании социально-значимых процессов;

- развитие и усиление финансового сектора в достижении результатов государственного управления, повышение значения политики перераспределения социальных благ;

- формирование системы «нового лидерства» в системе государственной власти, где на первый план выходят личные лидерские и профессиональные качества управленцев, которые личным примером обеспечивают повышение конкурентоспособности государства;

- расширение перечня государственных услуг, повышение их востребованности гражданами;

- переход к обществу, основанному на знаниях и коммуникативных процессах, расширение роли общественных институтов в политической и социально-экономической жизни страны;

- расширение методов государственного управления, в том числе заимствование их из негосударственных сфер (краудсорсинг, фандрайзинг);

- переход к гибким методам управления из-за значительной нестабильности внешней среды.

Все эти факторы потребовали принципиально новых или значительно усовершенствованных подходов к осуществлению государственного

управления, включающих новые способы и технологии реализации функциональных основ органов государственной власти.

В рамках поведения настоящего исследования были использованы методы анализа и аналогии современных технологий менеджмента, которые уже внедрены либо находятся в процессе внедрения в систему государственного управления, а также возможных к внедрению при условии их полного или частичного синтеза с принципами, целями, задачами государственного управления в России.

Современные технологии в системе государственного управления направлены на становление новых организационных форм, методов, технологий реализации управленческих решений и управленческого воздействия на общество и иные объекты, а также внедрение новых способов организации деятельности самих государственных служащих (новые подходы к регламентации деятельности, организации рабочих мест, правилам должностного поведения, иерархии и пр.).

Следовательно, внедрение современных технологий способствует:

- созданию новых или трансформированию имеющихся организационных структур;
- совершенствованию правовых, финансовых, информационных и иных механизмов государственного управления;
- формированию новых подходов во взаимодействии между властью и бизнесом, властью и обществом;
- появлению новых форм и методов работы органов власти;
- совершенствованию управленческих технологий, обеспечивающих решение поставленных задач.

В настоящее время в Российской Федерации в системе государственного управления используется значительное количество современных технологий управления (таблица), которые обеспечивают не только повышение эффективности государственного управления в целом, но инновационное развитие самого рассматриваемого института. Большинство современных

технологий заимствованы из бизнес-среды, что позволяет значительно сократить транзакционные издержки и бюрократические процессы, столь характерные для системы государственного управления начала XXI века.

Таблица

Современные технологии в системе государственного управления

Наименование технологии	Описание технологии
Бенчлернинг	Формирование эффективной системы обучения государственных и муниципальных служащих с целью повышения эффективности их деятельности в рамках общей «управленческой команды»
Бенчмаркинг	Формирование эталона государственного управления
Бенчфьючинг	Создание модели эффективного государственного управления в перспективе до 10 лет
Бенчрейсинг	Моделирование путей достижения бенчфьючинга (дорожные карты)
Фандрайзинг	Привлечение для целей реализации государственных проектов и программ внебюджетных источников (виды: благотворительность, спонсорство, волонтерство, меценатство, партнерство, попечительство, эндаумент, краудфандинг, социальное предпринимательство и др.)
Брэндинг	Процесс формирования и позиционирования во внутренней и внешней среде бренда государства (региона, отдельной госструктуры и пр.). Бренд государства – это специфический знаковый символ, включающий комплекс представлений, которые отражают лучшие и уникальные характеристики этого государства во внешней среде и способствуют его благоприятному восприятию в мире. Национальный брендинг нацелен на создание положительного имиджа страны, но достигается эта цель преимущественно маркетинговыми, а не дипломатическими приемами.
Маркетинг территорий	Привлечение внешних ресурсов за счет позиционирования сильных сторон государства в территориальном разрезе (культурных, исторических, туристических и пр.)
Government Gateways	Технология «одного окна», позволяющая обеспечить возможность получения государственную услуг в одном месте при обращении за один раз

Любая территория (будь то страны, отдельного региона или муниципального образования, например, такого как муниципальный округ) обладает присущими только ей уникальными характеристиками: географическим положением; экономическим (производственным, природным, трудовым, организационным, научным, информационным и др. потенциалами), которые в своей совокупности определяют ее самобытность, а также степень привлекательности. Чем выше привлекательность территории, тем больше

вероятность увеличения притока инвестиций в отдельные виды хозяйственной деятельности. При этом не стоит забывать, что территория также может характеризоваться произведенными в ее границах различными материальными и нематериальными благами, количество и качество которых являются прямым отражением эффективности совместной деятельности органов местного самоуправления и субъектов хозяйствования.

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

Могут возникать ситуации, когда финансирование того или иного вида деятельности приобретает ограничительный характер, поскольку появляется дополнительная нагрузка на бюджет, пополнение которого происходит через налоговые и неналоговые доходы (доходы от использования имущества, находящегося в государственной или коммунальной собственности), снижение которых негативно отражается на уровне и качестве жизни населения. Если рассматривать тенденцию ограниченного финансирования через призму функционирования субъектов хозяйствования, то наиболее уязвимыми в этом случае выступают субъекты среднего и малого предпринимательства.

В этих условиях возникает необходимость поиска эффективного инструментария, способного в относительно замкнутом пространстве

обеспечивать территориальное развитие. Основными инструментами, позволяющими увеличить привлекательность отдельных территорий (страны, регионов, городов и других территориальных и муниципальных образований), а также сохранять их идентичность выступают стратегическое управление с использованием элементов территориального маркетинга и меры по поддержке развития предпринимательства на соответствующей территории.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДНР

ВОРОБЬЕВА Е.К.,

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет

экономики и торговли им. М. Туган-Барановского»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Актуальность. Коммерческая деятельность, как и любая предпринимательская деятельность, в значительной степени регулируется государством. Прежде всего, это относится к правовым основам, особенностям создания и функционирования коммерческих предприятий. Кроме того, государство особым образом регулирует условия хозяйствования коммерческих предприятий: через установление запретов на отдельные виды деятельности (например, монополия государства на торговлю спиртными напитками, сигаретами, и т.п.), лицензирование различных видов деятельности, предоставление налоговых льгот или, напротив, введение повышенных налогов, пресечение недобросовестной конкуренции или монополистической деятельности.

Ключевые слова: экономика, развитие, государственная поддержка, предпринимательство, субъекты предпринимательства

STATE SUPPORT FOR SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES IN THE DPR

VOROBYOVA E.K.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

FSBEI HE « Donetsk National University of Economics and Trade

named after M. Tugan-Baranovsky»,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Commercial activity, like any business activity, is largely regulated by the State. First of all, this applies to the legal framework, the specifics of the creation and operation of commercial enterprises. In addition, the state regulates the business conditions of commercial enterprises in a special way: through the establishment of bans on certain types of activities (for example, the state's monopoly on the sale of alcoholic beverages, cigarettes, etc.), licensing of various types of activities, the provision of tax incentives or, conversely, the introduction of increased taxes, the suppression of unfair competition or monopolistic activities.

Keywords: economy, development, government support, entrepreneurship, business entities

Министерство промышленности и торговли ДНР осуществляет общее руководство в сфере торговой деятельности и бытового обслуживания в вопросах регулирования спроса и обеспечения потребностей населения ДНР товарами, поддержку экспорта промышленной продукции, обеспечения доступа на рынки товаров и услуг, выставочной и ярмарочной деятельности.[1]

Основными задачами Министерства промышленности и торговли являются:

- реализация государственной политики, направленной на развитие розничной и оптовой торговли, регулирование спроса населения на основе использования рыночных механизмов хозяйствования;

- содействие формированию и товарному насыщению потребительского рынка, производству товаров, расширению их ассортимента и повышению качества с учетом спроса населения;

- взаимодействие с другими местными органами государственной власти и органами местного самоуправления в сфере обеспечения государственного регулирования торговли;

- проведение ярмарок, аукционов для закупки и продажи товаров на республиканском уровне, определение потребностей в товарах широкого потребления;

- осуществление мероприятий, направленных на восстановление и развитие хозяйственных связей с местной промышленностью;

- координация деятельности предприятий общественного питания, направленная на улучшение обслуживания учащихся школ, а также студентов средних и высших учебных заведений;

- поиск путей и новых источников, позволивших улучшить торговое и бытовое обслуживание льготных категорий населения ДНР;

- осуществление контроля за соблюдением правил торговли и правил бытового обслуживания субъектами предпринимательской деятельности.

В Постановление Правительства ДНР от 19 августа 2024 г. № 87-2 «Об определении объема и предоставлении из бюджета Донецкой Народной Республики субсидий автономным некоммерческим организациям, не являющимся государственными (муниципальными) учреждениями, в целях реализации мероприятий, направленных на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, физических лиц, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», и физических лиц, заинтересованных в начале осуществления предпринимательской деятельности, в 2024 году» Решение принято для субсидирования из бюджета Донецкой Народной Республики в 2024 году некоммерческих организаций, образующих инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства в ДНР. Это позволит предпринимателям получать на бесплатной основе или на условиях софинансирования следующие меры поддержки:

- консультационные (вопросы налогообложения и бухгалтерского учета; вопросы права и законодательства; особенности сертификации и лицензирования; вопросы взаимодействия с контролирующими органами; автоматизация бизнеса; вопросы перехода бизнеса в российское правовое поле);

- финансовые (предоставление гарантийной поддержки; подбор инструментов финансирования; содействие в переговорах с финансовыми организациями);

- образовательные (организация и ведение бизнеса; развитие навыков предпринимательства; продвижение продукции; продажи через маркетплейсы и электронные торговые площадки; организация социального предпринимательства; школа экспорта);

- маркетинговые (разработка фирменного стиля; изготовление полиграфической продукции; реклама на радио; продвижение в интернете и сми; участие в выставках и бизнес-миссиях);

- имущественные (услуги коворкинга для предпринимателей; аренда рабочих мест, переговорных; аренда оборудованных комнат для видеоконференций связи; аренда конференц-залов).[2]

Кроме этого, предпринимателям станут доступны льготные микрозаймы от 500 тыс. до 5 млн рублей по 5 продуктам с процентной ставкой от 1 до 5%, также они смогут получить гарантийное обеспечение при отсутствии залогового имущества. Таким образом, небольшие предприятия Донецкой Народной Республики получают максимально возможную государственную поддержку для развития своего бизнеса.

Вместе с тем, с целью поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства Государственным органам ответственным за просвещение и информированность потребителей следует разрабатывать программы просвещения и информирования потребителей с учетом культурных традиций населения. Целью подобных программ должно быть обеспечение возможности для населения действовать в качестве разборчивых потребителей, способных делать компетентный выбор товаров и услуг и знающих свои права и обязанности. При разработке таких программ особое внимание должно уделяться нуждам потребителей, находящихся в неблагоприятных условиях, как в сельской местности, так и в городах, включая потребителей с низким уровнем доходов. Программы просвещения и информирования потребителей должны включать следующие важные аспекты воспитания и защиты интересов потребителей: здоровье, питание, предупреждение заболеваний, вызываемых пищевыми продуктами, фальсификация продуктов питания; опасности,

связанные с товарами; маркировка товаров; соответствующее законодательство о механизме компенсации и учреждениях и организациях по защите прав потребителей; информация о единицах мер и весов, ценах, качестве, условиях оплаты и наличии товаров первой необходимости; экологический маркетинг;

Исследуя вопросы оптимизации потребления, мы пришли к выводу, что необходимо создание такой атмосферы в сфере потребления, которая даст возможность потребителю разумно оценить действительно полезные качества товаров. При формировании спроса рациональность нельзя отрывать от систематического создания условий для развития человека, обеспечения динамичности этих условий с учетом их общественных и индивидуальных аспектов. Критерии рациональности нельзя подменять технократическими нормами. Определение рациональности зависит от степени изученности процесса потребления, закономерностей формирования потребностей и связей между потреблением и развитием личностями. Следует отметить, что рациональное отношение к потреблению, как правило, закономерно отражается на производственной деятельности, и наоборот. Однако, эта взаимосвязь еще нуждается в совершенствовании во многих отношениях. В частности, отдельные неблагоприятные явления на внутреннем рынке, прежде всего спад производства в легкой промышленности и производства товаров культурно-бытового назначения, недостаточно прогрессивное и продуманное обновление ассортимента потребительских товаров, неумелая реклама или недостатки других форм воспитательной деятельности в сфере потребления приводят к нарушению оптимальности взаимосвязи потребления и трудовой деятельности, затрудняют рационализацию потребления.

Руководители малого и среднего бизнеса должны помнить, что только целенаправленное, систематическое влияние на потребителя в интересах рационализации потребления и более разумного использования потребительных стоимостей будет способствовать реальному повышению объема продаж, поскольку нерациональное потребление ведет к отрицательному влиянию на достигнутый уровень потребления. Главным в направлении рационального

потребления является обеспечение предпринимателями таких условий реализации товаров, которые дадут потребителю возможность получать и использовать товары, а также предъявлять требования к дальнейшему развитию товарного предложения, способствуя тем самым его непрерывному совершенствованию.

Таким образом, в современных условиях хозяйствования деятельность предприятий малого и среднего бизнеса не может быть ограничена пассивным следованием за спросом. Как бы глубоко и грамотно не изучался рынок, спрос и механизм их формирования, без активного воздействия на эти процессы неизбежны трудности в реализации товаров, которые ведут к потере товарооборота и доходов из-за недостаточного использования потенциала рынка.

По мере развития рыночного механизма усиливается состязательность, конкуренция между предпринимателями в борьбе за потребителя. В этих условиях пассивное созерцание рынка и отстранение от воздействия на спрос неизбежно приведут к ослаблению позиций бизнеса на рынке и снижению экономической эффективности их работы.

Таким образом, государственная поддержка малого и среднего предпринимательства должна осуществляться в тесном сотрудничестве бизнеса, промышленности, республиканских органов управления. При этом необходимо четкое разграничение их задач в целях устранения дублирования работ, учет влияния законов рынка, закономерностей развития рыночных отношений и социальной структуры общества, использование в практике работы управленческого аппарата научно-обоснованных методов изучения и прогнозирования рынка, разработка стратегии управления спросом.

При ориентации на концепцию маркетинга предприниматели в управлении бизнесом с должны решать следующие задачи: тщательно и всесторонне изучать рынок, нужды, потребности и запросы потребителей; формировать ассортимент товаров в соответствии с требованиями и желаниями потребителей, реализовывать товары, отвечающие спросу; воздействовать на рынок и

общественный спрос в интересах бизнеса. При этом основным объектом внимания в управлении бизнесом являются нужды и запросы потребителей. Указанные задачи определяют и основные функции в области управления бизнесом, а именно: комплексное изучение рынка, потребностей и спроса населения; планирование и формирование товарного ассортимента; формирование спроса, организация рекламы и мероприятий по стимулированию спроса; содействие потребителю, организация до- и послепродажного обслуживания покупателей; разработка и реализация программ просвещения и информированности покупателей.

В условиях становления и развития рыночных отношений вся коммерческая деятельность, в том числе и работа по изучению и прогнозированию потребностей и спроса на любом уровне управления должна организовываться и управляться на основе маркетинга.

Список использованных источников

1. Министерство промышленности и торговли ДНР официальный сайт.
2. Постановление Правительства ДНР от 19 августа 2024 г. № 87-2 «Об определении объема и предоставлении из бюджета Донецкой Народной Республики субсидий автономным некоммерческим организациям, не являющимся государственными (муниципальными) учреждениями, в целях реализации мероприятий, направленных на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, физических лиц, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», и физических лиц, заинтересованных в начале осуществления предпринимательской деятельности, в 2024 году».

ФОРМЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРОЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

ДМИТРИЕВА О.Н.,

магистр,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ХАСАНОВА Е.В.,

канд. экон. наук, зав. кафедрой,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В области государственной службы большую значимость имеет профессиональная культура государственного служащего. Поведение государственного служащего, замещающего руководящую должность, его умение управлять подчиненными, создание морально-психологического климата в коллективе, способствует развитию доверия и инициативы гражданских служащих, их сопричастности к достижениям всего коллектива и, как следствие, повышению эффективности и результативности их профессиональной служебной деятельности.

Ключевые слова: государственный служащий, профессиональная культура, формы, факторы, методы, нравственность.

FORMS AND METHODS OF MANAGEMENT OF PROFESSIONAL CULTURE OF A CIVIL SERVANT

DMITRIEVA O.N.,

Master's student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

KHASANOVA E.V.,

candidate of economic sciences, department chair,

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

Abstract. In the field of public service, the professional culture of a civil servant is of great importance. The behavior of a civil servant filling a managerial position, his ability to manage subordinates, the creation of a moral and psychological climate in the team, contributes to the development of trust and initiative of civil servants, their involvement in the achievements of the entire team and, as a result, increase the efficiency and effectiveness of their professional work.

Keywords: civil servant, professional culture, forms, factors, methods, morality.

Профессиональная культура государственного служащего – это комплекс ценностей и норм служебного поведения государственных служащих. Она выступает как качественный показатель состояния государственного управления. Специалист, занимаемый должность на государственной службе, должен владеть профессиональной культурой.

Существуют факторы, позволяющие создать благоприятную производственную атмосферу, повысить эффективность труда и повысить профессиональный уровень персонала.

Обучение и развитие. Одной из основных форм управления профессиональной культурой государственного служащего является обучение персонала. Это может быть проведение курсов, тренингов, семинаров, мастер-классов и других форм обучения, направленных на повышение профессиональных компетенций и навыков государственного служащего.

Мотивация и стимулирование. Для повышения эффективности работы государственных служащих необходимо применять различные мотивационные механизмы, такие как премии, поощрения, повышение заработной платы, социальные льготы и другие вознаграждения за хорошие результаты и достижения.

Система оценок и контроля. Для контроля за государственными служащими используется система оценки результатов работы, проверки выполнения поставленных задач и мониторинга выполнения обязанностей. Это позволяет выявлять проблемные моменты и предпринимать меры по их исправлению.

Постоянное обратное сообщение. Важным элементом управления профессиональной культуры служащего является обратная связь. Она помогает оценить качество работы, выявить слабые места и недостатки, а также предложить рекомендации по их устранению.

Профессиональное развитие. Для поддержания профессиональной культуры государственного служащего необходимо предоставить возможности для постоянного развития и обновления знаний и навыков, участия в профессиональных сообществах и ассоциациях, а также возможности для профессионального и карьерного роста.

Факторы, которые были упомянуты выше, способствуют развитию профессиональной культуры служащих, формируют различные методы, которые по отдельности или в комплексе поддерживают данные факторы в положительной динамике.

Экономические методы – в зависимости от сложности и качества работы повышение заработной платы, выплаты премий работникам за эффективность и добросовестность при выполнении своих должностных обязанностей, применение различных средств стимулирующего характера, в том числе предоставление различных льгот и преимуществ сотрудникам. Метод направлен на стимулирование деятельности государственных служащих, повышая материальную заинтересованность в эффективности их работы.

Социально-психологические методы – социализация членов общества, социальная солидарность, творческий подход к делу, инициативы, создание деловой среды в трудовых коллективах, а также условия для индивидуального развития личности каждого работника, сочетания личных и коллективных интересов при приоритете интересов государства и его органов. Метод направлен на формирование сознания и поведения государственных служащих.

Правовые методы – нормы права для выполнения своих должностных обязанностей. Метод направлен на формирование у сотрудников государственных органов правосознания, правовой ответственности и культуры работников государственной службы.

Морально-этические методы – моральные ценности работников организации, их соответствие понятиям добра; моральные нормы, которые приобретают характер императива, долженствования, предопределяющие поведение человека в различных обстоятельствах, в том числе служебных; нравственные санкции, связанные с одобрением или осуждением действий человека в зависимости от того, совпадают или не совпадают они с требованиями морали. Метод направлен на регулирование нравственных действий человека во всех сферах жизнедеятельности, в том числе в труде, в отношениях с окружающими, в быту.

Административные методы – установление административных норм принятия решений и распоряжений, контроля за их выполнением аппарата управления, привлечение сотрудников, способных принимать управленческие решения, поддержание высокого уровня организованности, порядка и исполнительской дисциплины среди сотрудников государственной службы. Метод направлен на формирование мер принуждения, в чем-то ущемляющих интересы человека, побуждая его к действиям. Они не всегда отвечают его личным стремлениям, но при этом действуют в интересах государства.

Государственный служащий, занимающий руководящую должность, своим личным примером формирует принципы и правила поведения подчиненных. Поведение гражданского служащего, занимающего руководящую должность, его умение управлять подчиненными, проводить разъяснительные работы и создавать морально-психологический климат в коллективе, способствует развитию доверия и инициативы гражданских служащих, их сопричастности к достижениям всего коллектива и, как следствие, повышению эффективности и результативности их профессиональной служебной деятельности.

Конечно, нельзя дать исчерпывающий список механизмов формирования и развития духовно-нравственных качеств государственных служащих, так как их наличие зависит от многих факторов внешней среды. Следует только еще раз подчеркнуть, что повышение нравственности государственных служащих, формирование и развитие у них определенных духовно-нравственных качеств, отвечающих требованиям государства и общества, будут способствовать повышению авторитета власти в глазах населения, следовательно, доверию последнего к представителям властных структур, к их решениям, действиям, в целом к политике, проводимой государством. Поэтому формирование высококультурной личности государственного служащего – одна из важных задач повышения эффективности функционирования всей власти в целом.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

ИВАНИНА Е.А.,

канд. экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

Донецк, Донецкая Народна Республика, Российская Федерация

ИЩЕНКО Н.В.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

Донецк, Донецкая Народна Республика, Российская Федерация

Аннотация. Оптимизация работы с кадрами в государственных учреждениях представляет собой ключевую составляющую, которая существенно сказывается на результативности функционирования государственного механизма. Для достижения значительных успехов необходимо применять современные методы управления сотрудниками, ориентированные на принципы прозрачности, открытости и профессионализма.

Ключевые слова: работа с кадрами, мотивация служащих, профессиональное развитие, кадровые технологии.

AREAS OF IMPROVEMENT OF PERSONNEL WORK IN PUBLIC AUTHORITIES

IVANINA E.A.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

ISHCHENKO N.V.,

Master's student,

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Optimization of personnel management in public institutions is a key component that significantly affects the effectiveness of the functioning of the state mechanism. To achieve significant success, it is necessary to apply modern employee management methods based on the principles of transparency, openness and professionalism.

Keywords: HR management, employee motivation, professional development, HR technologies.

Успешность решения задач общественного развития, укрепления государственности неразрывно связаны с процессами дальнейшего совершенствования работы с кадрами государственной и муниципальной службы. Поэтому вопросы совершенствования работы по отбору кадров, внедрения научных критериев оценки работы сотрудников в системе публичного управления, внедрения эффективных технологий расстановки и продвижения кадров, повышения исполнительской дисциплины, развитие мотивационной составляющей требуют дальнейшего исследования и проработки. В этой связи вопросы совершенствования кадровой работы, с учетом необходимости повышения эффективности и профессионализма государственных служащих в органах государственной власти России, сохраняют свою актуальность.

На основе анализа текущих практик и инициатив можно выделить несколько ключевых проблемных аспектов в кадровой работе с государственными гражданскими и муниципальными.

Объективно есть несколько критических проблем, с которыми сталкиваются органы государственной власти:

В первую очередь, это слабая мотивация служащих: Низкий уровень вовлеченности и удовлетворенности работой приводит не только к текучести кадров, но и снижению заинтересованности в качественных показателях конечного результата работы. Это приводит к снижению эффективности выполняемых задач: часто наблюдается отсутствие четких критериев оценки

работы, что затрудняет выполнение контрольных процедур и сам процесс управления.

Наблюдаются и некоторые проблемы профессионального развития: Недостаток возможностей для обучения и повышения квалификации снижает уровень компетентности кадров [3, 4]. В тоже время можно говорить и о низкой заинтересованности персонала государственных учреждений и организаций принимать участие в обучающих семинарах, мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня. Иногда это связано и с высокой загруженностью на работе. В итоге посещение курсов повышения квалификации для многих сводится к «отбытию повинности», в процессе чего экспертам все же удается их заинтересовать в новой информации, но при условии их физического присутствия.

Для успешного решения указанных проблем необходимо постоянная модернизация современных кадровых технологий и существующей практики. Анализ лучших практик кадровой работы в органах публичного управления позволил выявить наиболее значимые из них:

- создание единой кадровой службы для управления кадрами, что позволит стандартизировать процессы приема, увольнения и обучения служащих, и тем самым способствует повышению эффективности работы [2].

- внедрение информационно-аналитических систем, таких как «Е-скрин01», помогает в оценке личностных и управленческих компетенций государственных служащих [1]. Данная система была создана по поручению Администрации Главы Республики Башкортостан коллективом разработчиков ГБОУ ВО «БАГСУ». В основе системы «Е-скрин01» лежит метод миникейсов. Участникам предоставляется описание ситуации, связанной с работой в госслужбе. Каждый миникейс отражает реальную проблему, требующую от кандидатов умения анализировать, предсказывать развитие событий и принимать обоснованные решения. Вопросы имеют закрытые варианты ответов, всего существует 4 варианта. Оценка осуществляется по числовой системе Фибоначчи. Наиболее удачное решение получает 5 баллов, менее удачное – 3 балла, а за два

неэффективных ответа присуждается по 1 баллу. Применение чисел Фибоначчи способствует увеличению различий в полученных оценках, что позволяет лучше различать кандидатов по уровню их компетенций.

- регулярное проведение опросов среди сотрудников позволяет выявлять их потребности и проблемы, что способствует улучшению рабочей атмосферы [1].

- организация совместных мероприятий между различными государственными органами для обмена практиками также способствует повышению квалификации служащих [1, 2].

Несомненно, совершенствование кадровой работы в органах государственной власти является важным аспектом, который напрямую влияет на эффективность функционирования государственного аппарата. Для достижения высоких результатов необходимо внедрять современные подходы к управлению персоналом, основанные на принципах прозрачности, открытости и профессионализма.

Одним из ключевых направлений является повышение квалификации государственных служащих. Регулярные тренинги и семинары, а также программы профессиональной переподготовки позволяют работникам развивать свои навыки, адаптироваться к изменениям в законодательстве и повышать свою конкурентоспособность.

Важным фактором становится и внедрение электронных систем управления кадрами, что упрощает процесс отбора, найма и распределения сотрудников. Такие системы обеспечивают удобный доступ к данным, минимизируют бюрократические процедуры и способствуют более объективной оценке кандидатов.

Кроме того, создание систем мотивации и оценки эффективности труда государственных служащих способствует формированию здоровой конкуренции и повышает уровень ответственности. Настоящая реформа кадровой политики в органах государственной власти должна основываться на комплексном подходе, учитывающем как современные тенденции, так и потребности общества.

Одним из важных аспектов совершенствования кадровой работы является внедрение культурной трансформации внутри государственных органов. Создание открытой и поддерживающей среды способствует повышению безбарьерного сотрудничества и обмена знаниями между служащими разных уровней. Это требует формирования командной работы и поддержки инициатив, направленных на улучшение процессов и услуг, предоставляемых гражданам.

Не менее значимым является внедрение современных технологий для оценки результатов труда. Применение КРІ и других методов оценки эффективности поможет не только выявить лучших сотрудников, но и определить зоны для роста и развития. Установление прозрачных критериев оценки служит стимулом для повышения уровня профессионализма и ответственности работников.

Наконец, необходимо учитывать мнение общества в процессе реформирования кадровой политики. Открытые форумы и анкетирование среди граждан позволят не только выявить потребности, но и сформировать доверие к государственной власти. Интеграция обратной связи в систему управления персоналом позволит более полно отразить ожидания населения, что, в свою очередь, повысит качество предоставляемых услуг и укрепит социальный контракт между государством и гражданами.

Таким образом, для дальнейшего совершенствования кадровой работы в органах государственной власти можно предложить следующие меры:

- внедрение психологического тестирования, что поможет более эффективно отбирать кандидатов на государственную службу, исключая тех, кто не соответствует требованиям [3];

- создание программ стажировок, это позволит привлекать молодых специалистов, что позволит обеспечить приток свежих идей и повысить мотивацию молодежи к работе в госструктурах [3, 4];

- внедрение так называемых гибких карьерных путей, а именно, введение горизонтальных переходов между отделами позволит служащим расширять свои профессиональные горизонты и повышает общую удовлетворенность от работы;

- внедрение программ по социальной ответственности в кадровую политику, таких как поддержка баланса между работой и личной жизнью, поможет создать более комфортные условия труда.

Каждое из этих направлений требует детального изучения и адаптации к конкретным условиям работы органов государственной власти.

Список использованных источников

1. Итоги конкурса на лучшие кадровые практики в системе госуправления. Текст : электронный. - URL: <https://www.hse.ru/news/expertise/837507501.html>
2. Григошина Л.Ю., Карташова Д., Лучшие кадровые практики на государственной гражданской службе Российской Федерации // Вестник экспертного совета. - №4. – 2018. – С. 74-78 - Текст : электронный. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/luchshie-kadrovye-praktiki-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhbe-rossiyskoy-federatsii>:
3. Модина М.В., Товченко Р.Б., Совершенствование кадровой политики на государственной службе // XLVIII Самарская областная студенческая научная конференция. - 2022. - Т. 2. - С. 373-374. - Текст : электронный. - URL: <https://journals.eco-vector.com/osnk-sr/article/view/107378>
4. Федорова А.С., Совершенствование кадровой политики в органах государственной власти Российской Федерации // Наука, образование и культура. – 2016. - Текст : электронный. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-kadrovoy-politiki-v-organah-gosudarstvennoy-vlasti-rossiyskoy-federatsii>
5. Титова О.В., Совершенствование кадровой работы в органах государственного управления на примере ГУ ПФР № 10 по г. Москве и Московской области // Вестник Московского финансово-юридического университета. - № 1. – 2022. – С. 168-179. - Текст : электронный. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-kadrovoy-raboty-v-organah-gosudarstvennogo-upravleniya-na-primere-gu-pfr-10-po-g-moskve-i-moskovskoy-oblasti>. doi:10.52210/2224669X_2022_1_168

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ИВАНИНА Е.А.,

канд. экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

Донецк, Донецкая Народна Республика, Российская Федерация

ОЛЕЩЕНКО О.И.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

Донецк, Донецкая Народна Республика, Российская Федерация

Аннотация. Организационная культура предполагает установление ясного определения ценностей и норм, которые отражают миссию и стратегические цели учреждения. Эти ценности должны быть доступны и понятны всем сотрудникам и составлять прочную основу для их профессионального поведения. Вместе с тем все еще не во всех государственных структурах и учреждениях определены такие основные ее компоненты как: ценности и нормы поведения, меры по развитию лидерства, инструментарий обучения и повышения квалификации, формирование эффективных коммуникаций, мотивация и вовлеченность сотрудников, оценка и обратную связь, адаптация к изменениям.

Ключевые слова: организационная культура, организационные ценности, нормы поведения.

DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN PUBLIC ADMINISTRATION BODIES

IVANINA E.A.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

OLESHCHENKO O.I.,

Master's student,

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Organizational culture involves the establishment of a clear definition of values and norms that reflect the mission and strategic goals of the institution. These values should be accessible and understandable to all employees and form a solid basis for their professional behavior. At the same time, its main components are still not defined in all government structures and institutions such as: values and norms of behavior, measures for leadership development, tools for training and advanced training, formation of effective communications, motivation and involvement of employees, assessment and feedback, adaptation to changes.

Keywords: organizational culture, organizational values, behavioral norms.

В настоящее время человеческие ресурсы выступают в качестве ключевого элемента, способствующего развитию и повышению эффективности организаций [2]. Современная социально-экономическая обстановка характеризуется нестабильностью и сложностью, и традиционные методы управления персоналом не всегда справляются с вызовами времени. В быстро меняющемся мире невозможно предусмотреть все ситуации в регламентах и инструкциях. В условиях неопределенности, когда законодательство предлагает несколько путей решения, работник полагается на свои внутренние установки и ценности. Если сотрудник разделяет ценности организации, и они становятся частью его мировосприятия, то в сложных ситуациях его выбор будет направлен на достижение стратегических целей и миссии организации.

Данная работа направлена на исследование установленных ценностей и норм поведения государственных служащих, а также на методы их интеграции в культуру государственных учреждений [3]. В литературе существует множество определений понятий «корпоративная» и «организационная культура», которые

зачастую используются как синонимы. Все авторы согласны с тем, что этот феномен оказывает значительное влияние на поведение сотрудников. Мы рассматриваем обе культуры как систему ценностей и норм, разделяемых работниками и влияющих на их организационное поведение [4-7].

Основной целью развития корпоративной культуры следует считать создание благоприятной среды, в которой работа коллектива будет максимально эффективной, что позволяет успешно решать текущие задачи и достигать стратегических целей организации, своевременно и правильно реагировать на изменения окружающей среды [8].

Организационная культура, являясь инструментом управления, в том числе играет весомую роль и в условиях дефицита кадров в экономике, поскольку создаёт благоприятный имидж организации для успешного привлечения новых сотрудников и снижения текучести кадров за счет повышения удовлетворенности, лояльности и вовлечённости работников в трудовые процессы организации.

Становление организационной культуры в органах публичного управления – это сложный и многогранный процесс, который включает в себя несколько ключевых аспектов: определение ценностей и норм, лидерство, обучение и развитие, коммуникации, мотивация и вовлеченность, оценка и обратная связь, адаптация к изменениям. Рассмотрим более подробно данные элементы.

Организационная культура должна начинаться с четко определенных ценностей и норм, которые отражают миссию и цели учреждения. Эти ценности должны быть понятны всем сотрудникам и служить основой для их поведения.

Лидеры также играют важную роль в формировании организационной культуры. Их стиль управления, поведение и коммуникация влияют на атмосферу в коллективе и на то, как сотрудники воспринимают организационные ценности, как относятся к необходимости оперативно и качественно решать поставленные задачи.

Для формирования устойчивой культуры необходимо проводить обучение сотрудников, развивать их профессиональные навыки и повышать

осведомленность о ценностях организации, в том числе и на основе посещения командообразующих тренингов.

Эффективная внутренняя коммуникация способствует укреплению организационной культуры. Открытое обсуждение идей, предложений и проблем помогает создать доверительную атмосферу. Тому может способствовать и формирование внутреннего сайта организации, где будут размещены как официальная информация (приказы, распоряжения локальные нормативные акты и т.п.), так и познавательный, развлекательный контент, с которым можно познакомиться, например, на перерыве.

Важно создать систему мотивации, которая будет способствовать вовлечению сотрудников в процессы принятия решений и реализации проектов. Это может включать как материальные, так и нематериальные стимулы.

Также следует проводить регулярную оценку состояния организационной культуры, в том числе и на основе получения обратной связи от сотрудников. Это будет способствовать своевременному выявлению текущих проблем, формированию возможностей для ее улучшения. В условиях динамичного внешнего окружения органы публичного управления должны быть готовы адаптироваться и изменять свою культуру в ответ на новые вызовы и требования общества.

В тоже время, для эффективной интеграции ценностей и норм поведения в культуру государственных учреждений необходимо учитывать как внутренние, так и внешние факторы. Внутренние факторы включают в себя действующие нормативные акты, внутренние регламенты и исторический контекст самой организации. Внешние факторы, такие как общественные ожидания и социальные изменения, могут существенно влиять на восприятие и принятие этих ценностей сотрудниками. Поэтому необходимо разработать комплексную стратегию, включающую обучение и развитие сотрудников, которые могли бы адаптироваться к изменениям и поддерживать нужные ценности.

Например, в качестве одного из ключевых аспектов успешной интеграции ценностей можно считать тот же механизм обратной связи. Регулярные опросы

и обсуждения среди сотрудников позволяют не только выявить актуальные проблемы, но и адаптировать ценности к изменяющимся условиям. Применение таких методов как «360-градусная обратная связь» может помочь выявить, насколько ценности организации действительно соответствуют реальному поведению ее членов.

Также стоит отметить, что формирование корпоративной культуры начинается с руководства. Лидеры должны не только озвучивать ценности, но и демонстрировать их в своем поведении. Личным примером они могут вдохновить сотрудников и создать среду, в которой ценности становятся неотъемлемой частью повседневной практики.

Резюмируя все выше сказанное, можно отметить, что становление организационной культуры требует времени и усилий, но это критически важно для повышения эффективности работы органов публичного управления и улучшения качества предоставляемых государственных и муниципальных услуг.

Список использованных источников

1. Байер Ю.П. История возникновения феномена корпоративной культуры/ Ю.П. Байер, А.А. Козырев. Текст : электронный. – URL: <https://sciff.ru/istorija-vozniknovenijafenomena-korporativnoj-kultury/> (дата обращения: 17.10.2024)

2. Nkualizaman, T., Hamidah , H., & Handaru, A. (2018). Investigating Organizational Culture among Civil Servants Organizational Commitment. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 2(2), 68-74. URL: <https://doi.org/10.21009/JOBBE.002.2.03>

3. Борисенок А.Л. Понятие организационной культуры как аналог корпоративной культуры // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. 2006. №24. Текст : электронный. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatieorganizatsionnoy-kultury-kak-analog-korporativnoy-kultury> (дата обращения: 17.10.2024).

4. Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколов. О.В. Терещенко. Минск.: Книжный Дом, 2003. - 1312 с. – Текст : непосредственный.

5. Караманянц, М. Б. Влияние корпоративной культуры на производительность IT-компаний / М. Б. Караманянц // Экономика строительства. – 2023. – № 11. – С. 28-31. Текст : непосредственный.

6. Никитина, О. О. Корпоративная культура как инструмент повышение эффективности деятельности организации / О. О. Никитина // Экономические исследования и разработки. – 2022. – № 10. – С. 36-40. – DOI: 10.54092/25420208_2022_10_36. - Текст : непосредственный.

7. Первакова, Е. Е. О механизмах воздействия корпоративной культуры на эффективность и производительность труда / Е. Е. Первакова // Управление корпоративной культурой. – 2012. – № 3. – С. 194-205. Текст : непосредственный.

8. . Ngozi N. & Olalekan A. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. 3. 361-372. DOI: 10.35629/5252-0301361372.

**ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ В
СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
ГОСУДАРСТВА**

ИВАНИНА Е.А.,

канд. экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ШРАМКО В.В.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Информационная безопасность является важной составляющей национальной безопасности Российской Федерации. Политика государства в этой сфере деятельности направлена в первую очередь на организацию защиты государственной тайны и развитие правовых основ защиты информации. Законодательство в данной сфере постоянно обновляется и прошло своем развитии несколько этапов, которые систематизированы в данной работе.

Ключевые слова: информационная безопасность, нормативное правовое обеспечение, этапы развития.

**STAGES OF DEVELOPMENT OF LEGISLATIVE REGULATION IN
THE FIELD OF ENSURING INFORMATION SECURITY OF THE STATE**

IVANINA E.A.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

SHRAMKO V.V.,

Master's student,

Donetsk Academy of Management and Public Administration,

Abstract. Information security is an important component of the national security of the Russian Federation. The State's policy in this area of activity is primarily aimed at organizing the protection of state secrets and developing the legal framework for information protection. Legislation in this area is constantly being updated and has gone through several stages in its development, which are systematized in this work.

Keywords: information security, regulatory legal support, stages of development.

Необходимым условием нормального существования и развития каждого общества является защищенность от внешних и внутренних угроз, устойчивость к попыткам внешнего давления, способность как парировать подобные попытки и нейтрализовать возникающие угрозы, так и обеспечивать такие внутренние и внешние условия существования страны, которые гарантируют возможность стабильного и всестороннего прогресса общества и его граждан. Для характеристики этого состояния используется понятие информационной безопасности.

Информационная безопасность Российской Федерации – состояние защищенности личности, общества и государства от внутренних и внешних информационных угроз, при котором обеспечиваются реализация конституционных прав и свобод человека и гражданина, достойные качество и уровень жизни граждан, суверенитет, территориальная целостность и устойчивое социально-экономическое развитие страны, оборона и безопасность государства [3].

Обеспечение информационной безопасности осуществляется в рамках общей политики национальной безопасности.

Национальная безопасность достигается проведением единой государственной политики в области обеспечения безопасности, системой мер экономического, политического и иного характера, адекватных угрозам жизненно важных интересов личности, общества и государства.

Политика России в области национальной безопасности базируется на «Стратегии национальной безопасности Российской Федерации», на ее основе разработана «Доктрина информационной безопасности Российской Федерации», введенная в действие Указом Президента РФ от 05.12.2016 N 646 [2].

Доктрина представляет собой систему официальных взглядов на обеспечение национальной безопасности Российской Федерации в информационной сфере. В Доктрине определены национальные интересы в информационной сфере, введены основные информационные угрозы и состояние информационной безопасности, сформулированы стратегические цели и основные направления обеспечения информационной безопасности, описаны организационные основы обеспечения информационной безопасности.

Законодательно обеспечение безопасности Российской Федерации регламентировано Конституцией Российской Федерации, конституциями и уставами субъектов, международными договорами и соглашениями, федеральным законодательством и законами субъектов [4].

Помимо правовых документов, в Российской Федерации действуют нормативно-методические документы:

- методические документы государственных органов России: Доктрина информационной безопасности РФ, руководящие документы ФСТЭК (Гостехкомиссии России), ведомственные приказы;

- стандарты информационной безопасности: международные стандарты, Государственные стандарты РФ, рекомендации по стандартизации, методические указания [1].

В целом развитие законодательной базы в сфере информационной безопасности идет по четырем основным направлениям: защита сведений, составляющих государственную тайну, защита конфиденциальной информации, защита авторского права в сфере информатизации, защита права на доступ к информации.

Систематизируя информацию относительно развития законодательства в сфере обеспечения информационной безопасности в Российской Федерации

можно сказать, что данный процесс проходил несколько ключевых этапов, начиная с 1990-х годов и до настоящего времени. Обобщим основные моменты этого процесса:

Первый этап можно отнести к 1990-м годам. В это время происходит появление первых законодательных актов, касающихся информационной безопасности, таких как Закон РФ «О защите информации» (1996). Этот закон стал основой для дальнейшего регулирования в этой области.

Второй этап отнесем к 2000-м годам. В это время происходит ужесточение мер по обеспечению информационной безопасности в связи с ростом угроз, связанных с киберпреступностью. Так в 2008 году был принят Федеральный закон «О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации», который определил основные принципы защиты объектов критической инфраструктуры.

Третий этап – 2010-е годы. Происходит разработка и внедрение новых нормативных актов, таких как Федеральный закон «О персональных данных» (152-ФЗ), принятый в 2006 году, но активно регулируемый в последующие годы. И уже в 2016 году принимается закон о «суверенном интернете», который устанавливает требования к обеспечению устойчивости и безопасности российского сегмента интернета. Далее следует принятие указа Президента РФ «О национальной стратегии действий в интересах безопасности в информационной сфере» в 2017 году, именно в этом документе определяются ключевые направления государственной политики в области информационной безопасности.

И четвёртый этап отнесем к 2020-м годам. В данный период идет ужесточение требований к операторам связи и владельцам информационных систем, включая обязательное хранение данных пользователей на территории России. Также активно развиваются меры по борьбе с киберугрозами и кибератаками.

Таким образом, современные тенденции развития законодательной базы в сфере информационной безопасности России связаны с акцентом на развитие

регламентации в области защиты информации и кибербезопасности, включая создание новых механизмов для мониторинга и реагирования на инциденты в сфере информационной безопасности. И это лишь общая схема развития законодательства в данной области. На практике, законодательство постоянно обновляется и адаптируется к новым вызовам и угрозам, связанным с развитием технологий и изменением условий в глобальной информационной среде.

Список использованных источников

1. Баранова Е. К. Информационная безопасность и защита информации / Е.К. Баранова, А.В. Бабаш. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 382 с. – Текст: непосредственный.
2. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации от 5 декабря 2016 г. – Текст: электронный. – URL: <https://rg.ru/2016/12/06/doktrina-infobezobasnost-site-dok.html> (дата обращения 02.11.2024)
3. Ищейнов В. Я. Информационная безопасность и защита информации. – М.: КноРус, 2021. – 369 с. – Текст: непосредственный.
4. Конституция Российской Федерации, с изм. от 4 октября 2022 года № 7-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 8-ФКЗ. – Текст: электронный // Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации : официальный сайт. – 2024. – URL: <http://duma.gov.ru/news/55446/> (дата обращения: 02.11.2024).
5. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 N 149-ФЗ – Текст: электронный. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (дата обращения: 02.11. 2024).

К ВОПРОСУ О ПРИВЛЕЧЕНИИ НАСЕЛЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

КАЧАН С.М.,

ст. преподаватель

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Определено значение, основные принципы и формы участия населения в решении вопросов местного значения. Обозначен круг нормативных правовых актов, регулируемыми вопросы участия граждан в решении вопросов местного значения.

Рассмотрены наиболее частые причины, препятствующие эффективно работающим механизмам участия граждан в решении вопросов местного значения. Даны рекомендации руководителям и служащим органов муниципальных образований Донецкой Народной Республики для большего привлечения жителей муниципальных образований в решение вопросов местного значения.

Ключевые слова: муниципальное управление, население, привлечение, муниципальное образование.

ON THE ISSUE OF INVOLVING THE POPULATION IN THE MANAGEMENT OF MUNICIPAL EDUCATION

KACHAN S.M.,

senior lecturer

Donetsk Academy of Management and Public Administration,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The significance, basic principles and forms of public participation in solving issues of local importance are determined. The range of normative legal acts regulating the issues of citizens' participation in solving issues of local importance is

outlined.

The most common reasons preventing effective mechanisms of citizen participation in solving local issues are considered. Recommendations are given to the heads and employees of the municipal authorities of the Donetsk People's Republic for greater involvement of residents of municipalities in solving issues of local importance.

Keywords: municipal administration, population, attraction, municipal formation.

Одной из наиболее актуальных задач на уровне муниципального управления является организация взаимодействия органов местного самоуправления с населением муниципальных образований с целью привлечения (вовлечения) граждан в процесс решения широкого круга проблем по месту их возникновения.

Взаимодействие органов местного управления с населением как взаимодействие субъектов самоуправления представляет собой систематические, достаточно регулярные действия партнеров и имеет специализированный, нормативно регулируемый характер [1, с.101].

Органы местного самоуправления становятся центром сети взаимодействий и способны не только оказывать влияние на многих, но и сохранять эту сеть как целое, как систему. Эти органы обладают необходимыми полномочиями и престижем, что является следствием установления, закрепления специализированных взаимодействий как правил и норм реализации, самоуправления.

Население является не только получателем муниципальных услуг, но и имеет право на управление территорией либо непосредственно, либо через органы местного самоуправления. Под гражданским участием в местном самоуправлении следует понимать деятельность местного сообщества по решению вопроса местного значения на определенной территории, которая осуществляется через формы, предусмотренные законом, в силу рекомендательного характера деятельности органов местного самоуправления.

Привлечение граждан в решение вопросов местного значения

подразумевает процесс определения целей, функций, общественного пространства со всеми заинтересованными субъектами муниципального образования и потенциальными пользователями, а также обсуждение и участие жителей в решении вопросов местного значения.

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы участия граждан в решении вопросов местного значения, являются: Конституции Российской Федерации [4] и Донецкой Народной Республики [3]; Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [5]; Федеральный закон от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»; Закона Донецкой Народной Республики «О местном самоуправлении в Донецкой Народной Республике» № 468-ПНС; Указ Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления, муниципальных, городских округов и муниципальных районов» и другие.

Непосредственное участие жителей в решении вопросов местного значения основано на следующих принципах [2, с. 90-91]:

- 1) законность;
- 2) добровольность непосредственного осуществления населением местного самоуправления и участия населения в осуществлении местного самоуправления;
- 3) распределение ролей и ответственное участие в решении вопросов местного значения;
- 4) простота участия и доступность информации;
- 5) равные условия участия;
- 6) возможность оценки эффекта от участия;
- 7) гибкость и вариативность условий участия;
- 8) участие на всем протяжении жизненного цикла проекта местного значения;
- 9) активное информирование и обучение участников процесса.

К основным формам участия населения в осуществлении местного самоуправления относятся [5]:

- 1) территориальное общественное самоуправление (ТОС);
- 2) инициативные проекты; народная правотворческая инициатива;
- 3) публичные слушания, общественные обсуждения;
- 4) собрание граждан;
- 5) обращения жителей муниципального образования в органы местного самоуправления;
- 6) опрос граждан; иные формы инициативного участия жителей в осуществлении местного самоуправления.

Привлечение жителей в решение вопросов местного значения – это одна из форм гражданского участия, подразумевающая процесс определения целей, функций, общественного пространства со всеми заинтересованными субъектами муниципального образования и потенциальными пользователями, а также обсуждение и участие жителей в решении вопросов местного значения.

К основным причинам, препятствующим эффективно работающим механизмам участия граждан в решении вопросов местного значения, снижающим реальные возможности населения выразить свою позицию, отстаивать свои потребности и интересы, участвовать в управлении территорией, на которой они проживают, относятся: низкая активность (политическая, социальная и др.) граждан; недоверие населения органам муниципальной власти; недостаточная информированность населения о функциях, структуре и полномочиях органов муниципальной власти.

Для большего привлечения жителей в решение вопросов местного значения руководителям и служащим органов муниципальных образований Донецкой Народной Республики, необходимо систематически осуществлять:

- 1) информирование граждан о возможностях участия в решении вопросов местного значения;
- 2) воспитание через средства массовой информации, учебные заведения;

- 3) разработку рекомендаций для муниципальных образований по созданию системы поддержки общественных инициатив;
- 4) разработку локальных документов по работе с общественностью;
- 5) создание эффективно работающих ресурсных центров;
- 6) более активное включение в процесс развития общественной активности представителей средств массовой информации.

Таким образом, местное самоуправление являясь ближайшим к народу уровнем власти, может быть успешным только тогда, когда органы местной власти могут организовать эффективное и результативное управление.

Целесообразным для привлечения жителей в решение вопросов местного значения руководству и служащим администраций муниципальных образований Донецкой Народной Республики необходимо выстроить конструктивный диалог с гражданами и институтами гражданского общества не только на уровнях информирования и консультирования, но и привлекать местное население к сотрудничеству как равноправного субъекта системы муниципального управления.

Список использованных источников

1. Босова Е.Н., Ахтямов А.А. Проблемы участия населения в муниципальном правотворчестве // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 2-2 (53). – С. 99-103. – Текст: непосредственный.
2. Гребенникова А.А., Масляков В.В., Марьенко В.Н. Некоторые аспекты вовлечения населения в решение проблем благоустройства территории муниципального образования // Индустриальная экономика. – 2021. – № 4-1. – С. 89-95. – Текст: непосредственный.
3. Конституция Донецкой Народной Республики: текст от 30.12.2022. – Текст: электронный // Народный Совет Донецкой Народной Республики: официальный сайт. – 2024. – URL: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0002-2-20221230/> (дата обращения: 01.11.2024).
4. Конституция Российской Федерации, с изм. от 4 октября 2022 года

№ 7-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 8-ФКЗ. – Текст: электронный // Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации : официальный сайт. – 2024. – URL: <http://duma.gov.ru/news/55446/> (дата обращения: 01.11.2024).

5. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп.) – Текст: электронный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 02.11.2024)

**АНАЛИЗ БЮРОКРАТИЧЕСКИХ ПРЕПЯТСТВИЙ НА ПУТИ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

КОВАЛЕНКО Е.Э.,

*ведущий специалист отдела договорной работы,
учета и систематизации законодательства
Государственно-правового управления Главы Донецкой Народной Республики,
Администрация Главы Донецкой Народной Республики,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

ФОМЕНКО Е.И.,

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

Аннотация. В статье исследованы ключевые теоретические аспекты бюрократических преград, а также продемонстрировано их воздействие на ход и темпы социально-экономического развития Донецкой Народной Республики. Уточнена и детализирована природа и специфика бюрократических преград, рассмотрены их разновидности, предложена классификация главных факторов, воздействующих на формирование бюрократических препятствий.

Ключевые слова: бюрократические преграды, издержки транзакций.

**ANALYSIS OF BUREAUCRATIC OBSTACLES TO SOCIO-ECONOMIC
DEVELOPMENT IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC**

KOVALENKO E.E.,

*leading specialist of the department of contractual work, accounting and
systematization of legislation of the State Legal Department of the Head of the
Donetsk People's Republic,
Administration of the Head of the Donetsk People's Republic,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

FOMENKO E.I.,

candidate of economic sciences

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The article examines key theoretical aspects of bureaucratic barriers and demonstrates their impact on the course and pace of socio-economic development of the Donetsk People's Republic. The nature and specificity of bureaucratic barriers are specified and detailed, their varieties are considered, and a classification of the main factors influencing the formation of bureaucratic barriers is proposed.

Keywords: bureaucratic hurdles, transaction costs.

Процесс оптимизации и ускорение социально-экономического развития Донецкой Народной Республики зависят от уменьшения и нейтрализации бюрократических барьеров. В экономической науке пока нет полного понимания сущности этих барьеров, их функций и влияния на развитие страны. Поэтому важно уточнить суть бюрократических барьеров, объективно определить их значимость и системно охарактеризовать выполняемые ими функции.

В рамках институциональной экономической теории бюрократические преграды рассматриваются как «ловушки» – устойчивые и малопродуктивные нормы и правила, сохраняющиеся сами по себе. Эти преграды действуют на микро-, мезо- и макроуровнях, и представляют собой формальные правила для ведения хозяйственной деятельности, устанавливаемые государственными органами. Частные расходы от их применения для хозяйственных субъектов многократно превышают индивидуальные выгоды, учитывая эффект дохода. Бюрократические барьеры включают как формальные, так и неформальные правила, регулируя экономическую деятельность и превышая маргинальные доходы субъектов [1, с. 128].

Таким образом, бюрократические преграды обладают следующими функциями: разрушительно-распределительная (нерациональное распределение ресурсов), функция увеличения транзакционных затрат (рост расходов на преодоление преград), функция дохода (получение ренты бюрократическими структурами), подавляющая (ослабление мотивации к эффективной работе) и разграничивающая (усиление неравенства в доходах).

Бюрократические барьеры в Донецкой Народной Республике классифицируются по:

степени формализации: формальные и неформальные;

«бюрократической громоздкости»: высокие, средние, низкие;

субъекту, устанавливающему барьер: местные, республиканские;

длительности существования: кратковременные и долговременные;

размеру денежной ренты: высокодоходные, среднедоходные, низкодоходные.

Степень возведения барьеров зависит от следующих факторов: нечеткость прав собственности, административная коррупция, неравенство доходов, неэффективность государственного управления, монополизация экономики, низкая конкуренция, психологическая неготовность общества к противостоянию произволу чиновников.

Неопределенность прав собственности в России создает условия, при которых экономические агенты не уверены в законности своих действий из-за возможных санкций властей. Это увеличивает риск при заключении и реализации контрактов, способствует произволу и требует от собственников влияния или защиты властей, что часто связано с коррупцией.

Бюрократические преграды способствуют коррупции, представляющей собой оппортунистическое поведение должностных лиц, которое возникает из-за асимметрии в информации между гражданами и чиновниками [2, с. 97]. Граждане ограничены в контроле за работой чиновников, которые обладают более полной информацией. Это ведет к административной коррупции,

выражающейся в искажении и усложнении исполнения законов и предписаний с целью получения преимущества для служащих.

Государственные расходы становятся главным источником доходов для бюрократии, поскольку многие инвестиционные проекты зависят от решений высокопоставленных чиновников. Некоторые проекты создаются для получения ренты от назначенных исполнителей. Часто чиновники обеспечивают победу поставщику, предложившему наибольшее вознаграждение, исключая других участников и скрывая правила конкурса, что приводит к закупкам по завышенным ценам.

Причинами коррупции выступают несовершенство политических структур, неравномерное распределение информации и нестабильность социально-экономических условий. Бытовая коррупция является формой административной коррупции, выражаясь в подарках гражданам и предоставлении услуг должностным лицам и их семьям.

Предотвращение и преодоление бюрократических препятствий связано с увеличением транзакционных издержек, которые включают расходы на обмен и обеспечение прав собственности. Транзакционные издержки делятся на предконтрактные, такие как поиск информации, измерения, переговоры и оформление контрактов, и постконтрактные, включающие мониторинг, предотвращение оппортунизма и защиту прав собственности. Бюрократические барьеры увеличивают издержки на процедуры измерения и переговоров, а также повышают расходы на защиту от третьих сторон [3, с. 109].

Бюрократические преграды поддерживают неэффективные нормы и правила, так как формальные и неформальные институты, глубоко укоренившиеся в обществе, исключают альтернативные решения. Прочные институты ограничивают использование других идей, и воспринимаются как единственная неизбежность. В результате система становится жесткой, а изменения происходят с большими издержками.

Административные преграды снижают эффективность экономики, уменьшают конкуренцию, увеличивают неравенство доходов и негативно

вливают на бизнес и инвестиции. Важно сократить или устранить эти барьеры. Методы борьбы включают юридический запрет на формальные правила, создающие преграды, и более затратное фактическое уничтожение барьеров на всех уровнях экономической системы.

Таким образом, в результате проведенного в данной статье анализа темы бюрократических преград в аспекте социально-экономического развития Донецкой Народной Республики, удалось провести системное уточнение природы и особенностей этих преград, описать их функции и разновидности, а также выявить ключевые факторы, влияющие на процесс создания барьеров.

Для улучшения социально-экономической ситуации и стимулирования роста экономики необходимо эффективно решать проблему бюрократических препятствий. Важная роль в этом процессе отведена государству, формирующему систему официальных институтов и устанавливающему правила взаимодействия участников в экономической системе.

Для активного сокращения бюрократических преград предлагается: уменьшить число чиновников на всех уровнях, создать конкурентную среду в экономике, провести «цифровизацию» экономики, развивать обратную связь народа с государственными служащими, бороться с административной коррупцией и реформировать правовые институты с учетом современных вызовов.

Список использованных источников

1. Ярьско, И. И. Институты и бюрократические барьеры государственного регулирования экономики России [Электронный ресурс] / И. И. Ярьско – Воронежский государственный университет. Конференция: Государство и бизнес в современной экономике. – Воронеж. – Издательско-полиграфический центр «Научная книга». – 2020. – С. 126-130. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42437273/> (дата обращения: 01.11.2024).

2. Якутин, Ю. В. Бюрократические барьеры как угроза цифровизации [Электронный ресурс] / Ю. В. Якутин. – Научные труды вольного

экономического общества России. – 2018. – № 2 (210). – С. 93-100. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35041902/> (дата обращения: 01.11.2024).

3. Смышляев, В. А., Ярьсько, И. И. К вопросу об институциональных барьерах предпринимательской деятельности экономических субъектов в современной России [Электронный ресурс] / В. А. Смышляев. – Современная экономика: проблемы и решения. – 2018. – № 8 (104). – С. 107-115. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36403606/> (дата обращения: 01.11.2024).

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВЕННОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ КАК ИНСТИТУТ МЕСТНОГО РАЗВИТИЯ

КОЛЕСНИКОВ Д.В.,

канд. гос. упр., доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Рассмотрены проблемы и перспективы развития территориального общественного самоуправления как института местного развития.

Ключевые слова: муниципальное образование, территориальное общественное самоуправление, институт местного развития.

TERRITORIAL PUBLIC SELF-GOVERNMENT AS AN INSTITUTION OF LOCAL DEVELOPMENT

KOLESNIKOV D.V.,

Candidate of Public Administration Sciences (Ph. D.), Docent

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The problems and prospects of the development of territorial public self-government as an institution of local development are considered.

Keywords: municipal formation, territorial public self-government, institute of local development.

Территориальное общественное самоуправление (Далее – ТОС) как институт местного развития в последнее десятилетие играет все большую роль в социально-экономических процессах муниципальных образований России. Так, в Калининграде 25 октября 2024 года в рамках форума «#НАМЕСТАХ.РФ» были подведены итоги уже VI Всероссийского конкурса «Лучшая практика ТОС» 2024

года. На котором были представлены лучшие практики функционирования активов ТОС многих субъектов Российской Федерации. Совершенно очевидно, что руководителям местной исполнительной власти, в особенности новых территорий России, архи важно осознавать растущую роль ТОС в местном самоуправлении и всячески стимулировать его развитие, изыскивая, в том числе и финансовые ресурсы для совместного взаимодействия. К сожалению, лучшие практики ТОС не получили широкого распространения в новых регионах РФ. И это несмотря на то, что ТОС – это не только установленная законом форма самоорганизации граждан, а еще и необходимый инструмент вскрытия насущных социальных, экономических, экологических проблем, возникающих непосредственно на территории проживания членов ТОС. Другими словами, ТОС является для местной исполнительной власти «каналом обратной связи» в системе местного самоуправления.

Актуальность исследования ТОС как института местного развития обусловлена необходимостью повышения эффективности местного самоуправления за счет повышения мотивации социальной активности и как следствие увеличения вовлеченности населения в самоуправление. В связи с этим возникает потребность в разработке теоретических и практических рекомендаций, включающих методы и инструменты активизации действующих комитетов ТОС и стимулирования формирования новых.

Типичными преградами расширения практики ТОС являются: низкий уровень методической помощи при создании ТОС и недостаточная информированность граждан о правовых возможностях ТОС для решения их насущных проблем. Для преодоления этих преград целесообразно внести в перечень показателей эффективности органов исполнительной власти муниципальных образований следующие показатели:

- количество социальных проектов, разработанных и реализованных в рамках ТОС на 1000 жителей муниципального образования;
- удельный вес реализованных ТОС проектов с региональным и федеральным финансированием.

Охват населения муниципального образования ТОС является одним из показателей уровня развития гражданского общества. Ученые Перфильев С.В. и Кузнецов О.И. утверждают, что «данную форму самодеятельности граждан можно определить как индикатор самоорганизации населения и готовности его к самоуправлению [1].

Важно понимать, что ТОС не являются «нижестоящими» в иерархии системы местного самоуправления. В соответствии со статьей 27 ФЗ №131 «Об общих принципах организации местного самоуправления» ТОС могут вносить проекты правовых актов, которые в обязательном порядке должны быть рассмотрены уполномоченными должностными лицами местного самоуправления. Обширные полномочия ТОС в местном самоуправлении внесены в подавляющее большинство уставов, а также других правовых актов представительских органов муниципальных образований. ТОС позволяет значительно повысить эффективность реализации таких функций органов местного самоуправления как вскрытие проблем функционирования отдельных подсистем (элементов подсистем) муниципальных образований и предоставления формальных прав отдельным гражданам (сообществам граждан) в их решении.

ТОС являются организациями граждан, вносящими вклад в повышение эффективности местного самоуправления, в развитие гражданского общества, в самоидентификацию членов территориальной общины. В отдельных случаях ТОС вынуждено выполнять функции органов местного самоуправления, тем самым снижая уровень социального напряжения, выступая своеобразным «буфером» между органами местной исполнительной власти и отдельными членами территориальной общины. В этой связи нелогично, что ТОС не имеют права контролировать деятельность органов местного самоуправления. Для исправления этого положения представляется необходимым законодательно расширить полномочия ТОС в части предоставления контрольной функции по отношению к местным администрациям. Это позволит усовершенствовать систему оценки деятельности органов местного самоуправления, повысить

вовлеченность населения в решение наиболее актуальных проблем муниципального образования.

ТОС может быть зарегистрировано с образованием юридического лица и без него. В случае регистрации в качестве юридического лица ТОС целесообразно относить к особому виду некоммерческих организаций. Так как ТОС могут быть наделены местными администрациями особыми полномочиями для решения задач местного социально-экономического развития и финансироваться за счет средств местного бюджета, целесообразно дополнить законодательство о НКО [2] в части учета формирования и функционирования такого института местного развития как ТОС.

Местные администрации должны всячески способствовать развитию существующей системы ТОС и стимулировать формирование новых. Работа в этом направлении является одним из эффективных способов снижения социальной напряженности в муниципальных образованиях. Такой эффект возникает за счет того, что участники ТОС вовлечены в процесс принятия решений на местном уровне, осознают сложность проблем, требующих решения, что приводит к снижению уровня критики местных властей со стороны населения. Кроме того, развитие ТОС позволяет выявлять и максимально использовать социально активных людей с активной гражданской позицией, равнодушных к проблемам окружающих. Без развития ТОС потенциал вышеуказанной части населения муниципального образования будет «заморожен». Явно прослеживается еще одна функция ТОС – вскрытие и мобилизация скрытых человеческих ресурсов муниципальных образований.

Для совершенствования ТОС местным администрациям необходимо: наладить систему выявления социально активных граждан, особое внимание при этом следует уделять населению, относящемуся к третьему возрасту; регулярно информировать население муниципального образования о существующих правовых механизмах создания и функционирования ТОС; осуществлять методическую помощь (типовые уставы ТОС, положения о комитете ТОС и др.) при регистрации ТОС; проводить обучающие семинары для членов комитетов

ТОС; планировать и реализовывать совместные проекты путем заключения совместных договоров; разрабатывать нормы, регламентирующие взаимодействие ТОС с организациями ЖКХ; масштабировать лучшие практики ТОС.

Для совершенствования функционирования ТОС необходима обоснованная система оценки его эффективности.

Универсальный перечень индикаторов, а тем более интегральный показатель эффективности ТОС, до сих пор не определены. В этот перечень должны входить не только традиционные показатели социально-экономического развития территории, но и такие показатели как вовлеченность населения в местное самоуправление, уровень социальной напряженности, отношение достигнутых результатов территориальным общественным самоуправлением по отношению к поставленным целям, оценка деятельности ТОС жителями территории, на которую распространяется деятельность ТОС.

Таким образом, можно констатировать, что способность местных администраций воспринимать и соответствующим образом реагировать на изменения, обусловленные развитием территориального общественного самоуправления как никогда актуальна. Для совершенствования ТОС как института местного развития крайне необходимы изменения нормативно-правового и организационного характера.

Список использованных источников

1. Перфильев С.В., Кузнецов О.И. Проблемы оценки экономической эффективности территориального общественного самоуправления // Журнал «Личность. Культура. Общество». 2015. № 1. С. 191-198– Текст: непосредственный.
2. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 31.07.2023) «О некоммерческих организациях» – Текст: электронный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/ (дата обращения 02.11.2024)

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

КОНСТАНТИНОВА М.А.,

преподаватель

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Актуальность. В настоящее время проблема местного самоуправления становится все более актуальной для субъектов Российской Федерации, особенно для ее новых регионов. Генеральной целью местного самоуправления является повышение уровня жизнеобеспечения и качества жизни населения муниципального образования. Организация власти в государстве неразрывно связана с его территориальным устройством. Это связано с тем, что функции местных органов власти осуществляются в границах конкретных территориальных единиц, на которые разделена территория государства. Такое деление территории государства называется административным делением и является неотъемлемой частью *государственного устройства*.

Ключевые слова: экономика, развитие, местное самоуправление, территория, территориальное деление

TERRITORIAL FOUNDATIONS OF LOCAL SELF-GOVERNMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

KONSTANTINOVA M.A.,

teacher

Donetsk Academy of Management and Public Administration,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Currently, the problem of local self-government is becoming more and more urgent for the subjects of the Russian Federation, especially for its new regions. The general goal of local government is to improve the standard of living and quality

of life of the population of the municipality. The organization of power in the state is inextricably linked with its territorial structure. This is due to the fact that the functions of local authorities are carried out within the boundaries of specific territorial units into which the territory of the state is divided. Such a division of the territory of the state is called an administrative division and is an integral part of the state structure.

Keywords: economy, development, local government, territory, territorial division

Территориальную основу местного самоуправления составляют муниципальные образования.

В Федеральном законе № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» муниципальное образование определяется как

- городское или сельское поселение,
- муниципальный район,
- муниципальный округ,
- городской округ,
- городской округ с внутригородским делением,
- внутригородской район либо внутригородская территория города федерального значения, где осуществляется местное самоуправление.

Виды муниципальных образований в Российской Федерации представлены на рисунке 1 [1].

Муниципальный район	• несколько поселений или поселений и межселенных территорий, объединенных общей территорией
Муниципальный округ	• несколько объединенных общей территорией населенных пунктов, не являющихся муниципальными образованиями
Городской округ	• один или несколько объединенных общей территорией населенных пунктов, не являющихся муниципальными образованиями
Городской округ с внутригородским делением	• городской округ, в котором образованы внутригородские районы как внутригородские муниципальные образования
Внутригородской район	• внутригородское муниципальное образование на части территории городского округа с внутригородским делением
Внутригородская территория (внутригородские муниципальные образования) город федерального значения	• часть территории города федерального значения, в границах которой местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления
Городское поселение	• город или поселок
Сельское поселение	• один или несколько объединенных общей территорией сельских населенных пунктов (поселков, сел, станиц, деревень, хуторов, кишлаков, аулов и др. сельских населенных пунктов)

Рис. 1. Виды муниципальных образований в Российской Федерации [1]

Согласно аналитической информации, размещенной на сайте Федеральной службы государственной статистики, количество муниципальных образований по субъектам Российской Федерации на 1 января 2024 года представлен в таблице 1 [2].

Состояние территориальной организации местного самоуправления в новых регионах рассмотрим на примере Донецкой Народной Республики. На территории республики действует закон от 31.03.2023 № 438-ПНС «Об образовании на территории Донецкой Народной Республики городских и муниципальных округов, установлении их границ», согласно которому сформированы следующие муниципальные образования:

- 12 городских округов;
- 18 муниципальных округов.

Городские и муниципальные округа включают города, поселки городского типа, поселки и села [3].

Таблица 1

Количество муниципальных образований по субъектам Российской Федерации на 1 января 2024 года* [2]

Муниципальные образования	Всего	Центральный федеральный округ	Северо-Западный федеральный округ	Южный федеральный округ	Северо-Кавказский федеральный округ	Приволжский федеральный округ	Уральский федеральный округ	Сибирский федеральный округ	Дальневосточный федеральный округ
Российская Федерация	17747	3454	998	1971	1417	4341	853	3122	1591
Муниципальные районы	1346	295	84	157	88	298	60	243	121
Муниципальные округа	399	69	79		26	118	32	24	51
Городские округа	579	135	36	42	29	100	110	69	58
Городские округа с внутригородским делением	3	-	-	-	1	1	1	-	-
Внутригородские районы	19	-	-	-	3	9	7	-	-
Внутригородские территории (внутригородские муниципальные образования) города федерального значения	267	146	111	10	-	-	-	-	-
Городские поселения	1142	291	147	96	29	222	55	158	144
Сельские поселения	13992	2518	541	1666	1241	3593	588	2628	1217

* Без учета статистической информации по Донецкой Народной Республике (ДНР), Луганской Народной Республике (ЛНР), Запорожской и Херсонской областям

Одной из важнейших проблем формирования местного самоуправления является выработка системы критериев для определения его экономической и социальной эффективности, учитывающая территориальные особенности и специфику муниципальных образований. В качестве таковых критериев можно выделить следующие:

Критерий 1. Фактическое равенство эффективности и результативности местного самоуправления. Этот критерий оценивает степень достижения поставленных целей и задач, а также соответствие полученных результатов затраченным ресурсам. Он включает анализ динамики социально-

экономического развития муниципального образования, сравнение фактических показателей с плановыми и базисными значениями.

Критерий 2. Уровень развития муниципального образования. Этот критерий определяет степень развитости инфраструктуры, экономического потенциала и социальной сферы муниципального образования. Он учитывает такие показатели, как численность населения, уровень безработицы, доходы населения, доступность и качество предоставляемых услуг.

Критерий 3. Затратно-результативный подход. Этот критерий сопоставляет полученные результаты развития муниципального образования с затратами на их достижение. Он включает анализ структуры и объёма расходов бюджета, эффективности использования бюджетных средств и привлечения дополнительных источников финансирования.

Критерий 4. Внутренняя эффективность муниципального управления. Этот критерий оценивает эффективность организации управления сотрудниками органов власти и успешность процесса управления. Он включает анализ кадровой политики, профессионализма и квалификации персонала, а также оценку системы мотивации и стимулирования сотрудников.

Таким образом, система критериев для определения экономической и социальной эффективности функционирования местного самоуправления, разработанная с учетом территориальных особенностей и специфики муниципальных образований, может помочь оценить степень достижения ключевых управленческих целей, таких как социальное, экономическое и правовое развитие муниципальных образований, а также развития данной сферы как важного государственного института.

Список использованных источников

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024) // Официальный сайт

Президента Российской Федерации. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/20035> (дата обращения: 26.10.2024).

2. Количество муниципальных образований по субъектам Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/munst.htm> (дата обращения: 29.10.2024).

3. Об образовании на территории Донецкой Народной Республики городских и муниципальных округов, установлении их границ [Электронный ресурс] : Закон от 31.03.2013 г. № 438-ПНС [Принят Постановлением Народного Совета 31 марта 2023 года] // Официальный сайт Главы Донецкой Народной Республики. – URL: <https://glavadnr.ru/doc/zakony/zII438.pdf> (дата обращения: 30.10.2024).

**НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО
ОРИЕНТИРОВАННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА
НОВЫХ ТЕРРИТОРИЯХ РОССИИ**

КОТОВ Е.В.,

канд.экон.наук, ст.науч.сотр.

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

Аннотация. Вхождение в состав России новых территорий актуализировало проблему обеспечения социально ориентированного государственного управления. В работе раскрыты основные направления совершенствования государственной политики в данной сфере.

Ключевые слова: социально ориентированное управление, государство, новые территории, экономика, коммуникации

**DIRECTIONS FOR IMPROVING SOCIALLY ORIENTED PUBLIC
ADMINISTRATION IN THE NEW TERRITORIES OF RUSSIA**

KOTOV E.V.,

Candidate of Economics, Senior Researcher

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 incorporation of new territories into Russia has actualized the problem of ensuring socially oriented state management. The work reveals the main directions of improving state policy in this area.

Keywords: socially oriented management, state, new territories, economy, communications

Вхождение новых территорий в состав России – вызов не столько мировому сообществу, сколько самой России, ее системе государственного управления. Этот стресс-тест высветил «слабые стороны» существующей модели госуправления и показал точки устойчивости, опираясь на которые можно кардинально ее (модель) усовершенствовать.

Внедряемая в ДНР государственная модель управления не уникальна. Это классическая модель рациональной бюрократии, с жесткой вертикализацией, таким же жестким распределением полномочий и государственным контролем, пронизывающим все сферы деятельности человека. Тем не менее, в целом эта модель понятна новым территориям России, поскольку аналогичная, но чуть более упрощенная модель использовалась и у них. Понятна она как тем, кто стремились в нее 8 лет, так и тем, которые вошли в нее сразу, минуя этап независимости. И ее применение безусловный организационный плюс, поскольку управленческим системам не пришлось долго адаптироваться.

Под понятием адаптироваться понимается, что использование бюрократической модели позволило применить единый знаменатель для всех четырех новых регионов, тем самым «сгладив» стартовые особенности вхождения. «Сглаживанию» подлежали две особенности:

1. Первая особенность – время адаптации. ДЛНР восемь лет трансформировали свои системы государственного управления в сторону российской. Запорожская и Херсонская области были лишены этого и не проходили этапа независимости. Но переходный период всем 4-м регионам установили одинаковый, что может свидетельствовать о недостаточно качественной трансформации ДЛНР в сторону российского законодательства.

2. Металльные характеристики. ДЛНР входило в независимость с настроением повторения сценария Крыма. Поэтому считалось, что независимость – это условность, временность которой очевидна. Когда же «сценарий Крыма» не оправдал ожидания, то возник дефицит управленческих кадров и соответствующее отношение к построению государственной модели управления.

Касаемо выбранной модели государственного управления стоит отметить один факт: жесткая привязанность к разделению труда приводит к максимальной атомизации, усиленной безразличием, всех подсистем. Органы управления начинают жестко разграничивать свои обязанности друг с другом и самые нижние в вертикале управления, под нависшим грузом ответственности, просто перестают выполнять свои функции или выполняют их максимально формально. Понятие взаимовыручки в бюрократической системе не используется.

Особую проблему представляют коммуникации органов власти и населения. Проблема состоит в производстве и продвижении искривленной, недостоверной, противоречивой информации как сверху вниз, так и снизу в верх. Решение проблемы лежит в определении «точки искривления», то есть стартового узла, который является первичным в цепочке производства и передачи недобросовестной информации. Если подходить к выявлению «точки искривления» с позиции классической системы управления, в которой органы власти выступают субъектом управления, а население – его объектом, то эта «точка» понятна – органы власти. Искривленная информация с их стороны, спущенная сверху в низ, обуславливает соответствующего качества информацию снизу в верх.

Неразвитость местного самоуправления в ДНР – это очень актуальная проблема для региона. До вхождения в состав РФ его попросту не было. Запрещены были даже общественные организации, кроме двух, которые и участвовали в выборах в ДНР. Это Общественное Движение «Донецкая Республика», из которой вышли оба Главы ДНР, и Общественное движение «Свободный Донбасс». Выборы заключались в голосовании за общественное движение, внутри которого депутаты назначались после выборов в соответствии с полученным количеством голосов данного общественного движения. Таким образом депутат не был выборным представителем народа, а скорее представлял из себя лицо, направленное куда-либо для выполнения определенного поручения.

Местное самоуправление было заменено государственными администрациями, главы которых также назначались Главой ДНР. После принятия в Россию законодательно местное самоуправление было утверждено и даже закреплена обязательность организации муниципальных образований и выборов в местные представительные органы. Однако главы образованных муниципальных образований, которые затем возглавляют местную администрацию, избираются представительными органами таких муниципальных образований из числа кандидатов, представленных Главой ДНР. Другими словами, не депутаты избирают главу для местной общины, а только выбирают из представленным им кандидатур.

Слабый экономический базис, обуславливающий соответствующий уровень управления. Экономика ДНР представляет из себя разрозненную группу предприятий, обладающих старопромышленными технологиями. Контент-анализ показывает, что в планах развития экономики ДНР нет технологий не то чтобы шестого, но и пятого технокладов. Если за гипотезу взять утверждение, что в инфополе выносятся самые перспективные проекты, то судя по информации о инвестпроектах, которые в ДНР получают господдержку, – это агро- и иные склады, строительство (жилые комплексы, дороги, спортивные сооружения и туристические комплексы) и реконструкция/модернизация нескольких предприятий третьего и четвертого техуклада. Инвестпроектов по созданию производств хотя бы пятого техуклада нет.

Даже нормативными правовыми документами закреплено развитие «перспективно убыточных» видов деятельности. Стратегия пространственного развития России до 2030 года четко указывает, что задачами пространственного развития новых субъектов России, кроме восстановления поврежденных объектов, являются: развитие угольной промышленности исходя из передачи в аренду инвесторам перспективных предприятий и вывода из эксплуатации неэффективных и убыточных; развитие туристической отрасли.

Соответствующие технологии производства требуют соответствующих технологий управления. Технологии управления, применяемые для шестых и

даже пятых техукладов, бесполезны для экономики четвертого (индустриального) уклада и, особенно, для экономик старопромышленного региона. Поэтому качественный рост управления в Республике зависит в том числе и от развития ее экономики.

Фундаментом, на который может опираться система государственного управления, является нематериальный фактор, являющийся одним из ключевых ценностей – справедливость. На фундаменте справедливости в качестве ключевых направлений выбрать:

1. Неоиндустриальное развитие экономики. Реиндустриализация имеющегося промышленного базиса с поэтапным его переводом на неоиндустриальные принципы функционирования. В первую очередь переход к принципу: развивать не отрасли, а развивать виды деятельности. Соответственно более развитая экономика обязательно потребует более качественного государственного управления.

2. Использовать экспериментальные модели управления в контексте взаимодействия власти и общества. Принятие управленческих решений не только по стандартным процедурам, а в том числе за счет активного привлечения к выработке решений населения новых территорий и использование потенциала этого населения в практической реализации принятых управленческих решений.

3. Внедрение в практику государственной экономической политики принципа приоритетности социальной целесообразности над экономической эффективностью. Приоритетность состоит не в бессознательном его применении, а в расширении практики применения данного принципа.

**РЕФОРМИРОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА)**

КОТОВ Е.В.,

канд.экон.наук, ст.науч.сотр.,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ЯНАТЬЕВА П.С.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация: Государственный контроль и надзор являются важными функциями государства. Их реализация направлена на обеспечение законности во всех сферах государственной и общественной жизни, защиту прав и законных интересов граждан и организаций. Данные тезисы посвященнее исследованию контрольно-надзорной деятельности в системе государственного управления и анализу реформ указанной сферы.

Ключевые слова: контроль, надзор, государственное управление, экономическое развитие, реформы, риск-ориентированный подход, профилактические мероприятия

**REFORMING THE LEGISLATION OF STATE CONTROL
(SUPERVISION) IN THE FIELD OF ACTIVITY TECHNICAL REGULATION**

KOTOV E.V.,

Candidate of Economics Sciences, Senior Researcher,

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

Donetsk People's Republic, Russian Federation

YANATIEVA P.S.,

Master's student,

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

Abstract: State control and supervision are important functions of the state. Their implementation is aimed at ensuring the rule of law in all spheres of state and public life, protecting the rights and legitimate interests of citizens and organizations. These theses are devoted more to the study of control and supervisory activities in the public administration system in the field of technical regulation and the analysis of reforms in this area.

Keywords: control, supervision, public administration, economic development, reforms, risk-based approach, preventive measures.

Формирование государственной системы контроля и надзора имеет богатую историю. Это обусловлено, с одной стороны, неотъемлемой потребностью государства и общества в эффективном осуществлении правового регулирования, для чего необходима налаженная и функционирующая система контроля. С другой стороны, этот процесс постоянно сопровождается поиском оптимальных функциональных аспектов такой деятельности, разработкой ее теоретических основ и совершенствованием нормативно-правовой базы.

В настоящее время контрольно-надзорная деятельность является одной из ключевых функций органов государственной власти. Она направлена на обеспечение соблюдения законности, гарантии прав и свобод граждан, а также защиту общественных интересов.

Однако перед тем, как раскрыть правовую природу государственного контроля и надзора, необходимо дать определение понятиям «контроль» и «надзор». Вопрос о соотношении этих понятий в России был поднят еще в советский период во время восстановления органов прокуратуры и разработки нормативно-правовых актов, регулирующих их деятельность. Однако и сегодня проблема соотношения понятий «контроля» и «надзора» также горячо обсуждается.

Некоторые авторы полагают, что употребление терминов «контроль» и «надзор» как синонимов является ошибочным, так как под ними (особенно в юриспруденции) понимаются разные явления, государственные функции и правовые институты (В. П. Беляев, И. В. Бородушко, Н. Е. Осичкина).

Другие же отмечают, что понятия «контроль» и «надзор» используются как синонимы, и их сложно дифференцировать (А.П. Гуляева). Хотя отдельные законодательные и нормативные документы пытаются выделить различия между этими понятиями, на практике явное разграничение отсутствует.

В реалиях современной России, ссылаясь на законодательство в области контроля и надзора – Федеральный закон № 248-ФЗ от 31.07.2020 г. «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее – ФЗ №248-ФЗ) исходя только из названия закона можно сделать вывод, что понятия «контроль» и «надзор» подменяют друг друга или же являются тождественными.

Под государственным контролем (надзором), согласно ФЗ №248-ФЗ понимают «деятельность контрольных (надзорных) органов, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений обязательных требований, осуществляемая в пределах полномочий указанных органов посредством профилактики нарушений обязательных требований, оценки соблюдения гражданами и организациями обязательных требований, выявления их нарушений, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению выявленных нарушений обязательных требований, устранению их последствий и (или) восстановлению правового положения, существовавшего до возникновения таких нарушений» [1].

Вступивший в силу 01.07.2020 г. ФЗ № 248-ФЗ является своего рода реформой в контрольно-надзорной деятельности, изменивший подход к осуществлению государственного, муниципального контроля. Этот закон, который часто называют контрольно-надзорным кодексом, систематизирует правила организации и осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля, в том числе закрепляет новую систему и порядок

проведения контрольных (надзорных) мероприятий. ФЗ № 248-ФЗ изменил правила государственного и муниципального контроля (надзора).

В новом законе акцент сделан не на привлечении к ответственности (как в его предшественнике - ФЗ от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»), а на предупреждении нарушений посредством применения надзорными органами широкого спектра инструментов, среди которых важное место отводится профилактике нарушений. Предусматривается приоритет проведения профилактических мероприятий над контрольными. В связи с чем эффективность государственного контроля оценивается не по количеству применяемых штрафных санкций, а по количеству реально устраненных нарушений.

Стоит отметить, что в целом Закон № 248-ФЗ является продолжением реформы контрольно-надзорной деятельности и ориентирован на профилактику нарушений обязательных требований. В целях стимулирования экономического развития страны приоритетными задачами остаются: снижение административного давления контрольно-надзорных органов на бизнес, а также упрощение взаимодействия государства и предпринимателей в рамках осуществления контрольно-надзорной деятельности.

Основным достижением ФЗ №294-ФЗ в рамках государственного контроля стало повсеместное внедрение риск-ориентированного подхода к осуществлению всех видов государственного контроля и надзора, т.е. метод организации и осуществления государственного надзора, при котором выбор интенсивности проведения мероприятий по контролю, определяется отнесением деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска либо определенному классу опасности.

Именно риск-ориентированный подход, исходя из толкования норм законодательства позволит обеспечить повышение прозрачности деятельности контролирующих органов, снижение количества проверок и административной

нагрузки на бизнес. Поэтому в вышеупомянутом ФЗ выделены 2 инструмента оценки рисков:

- отнесение подконтрольных лиц / объектов к категориям риска или классам опасности;
- использование индикаторов риска.

В настоящее время контрольная деятельность всё больше рассматривается как стимул экономического роста. Вместо наказания предпринимателей, она фокусируется на предоставлении рекомендаций по соблюдению законодательства.

Данную гипотезу можно рассмотреть на примере Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (далее – Росстандарт). В целях актуализации положений отраслевых законов, в части приведения их положений в соответствие с ФЗ №248-ФЗ, Федеральным законом № 170-ФЗ от 11 июня 2021 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» [2] установлены для каждого вида контроля его наименование с указанием отнесения к федеральному государственному контролю (надзору).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 июня 2004 г. № 294 «О Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии» (с изменениями и дополнениями) установлены полномочия Росстандарта в области государственного контроля (надзора) на осуществление:

- федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением требований, установленных техническими регламентами в отношении колесных транспортных средств (шасси) и компонентов транспортных средств (шасси), находящихся в обращении (до начала их эксплуатации), автомобильного бензина, дизельного топлива, судового топлива и мазута, или обязательных требований, подлежащих применению до дня вступления в силу технических регламентов в соответствии с Федеральным законом «О техническом регулировании», в отношении электрической энергии в электрических сетях

общего назначения переменного трехфазного и однофазного тока частотой 50 Гц;

- федерального государственного метрологического контроля (надзора)[3].

Исходя из Отчета об итогах деятельности Росстандарта в 2023 году (представленном 19 мая 2024 г. на площадке Международной выставки - форума «Россия») видно, что проведение профилактических мероприятий является в деятельности ведомства приоритетным. Так, в 2022 году проведено 81664 мероприятий, а в 2023 г. – 151315 - рост профилактической работы составил 54 %, из них: информирований – 141311; профилактических визитов – 5139; объявлений предостережений – 4252; самообследований – 613 [4].

Проводимые в рамках, закрепленных за Росстандартом полномочий мероприятия по осуществлению государственного контроля (надзора) ежегодно характеризуются значительным количеством нарушений установленных требований, а также выявлением недобросовестных субъектов предпринимательской деятельности.

Таблица

Итоговые данные по государственному контролю надзору

Основные показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Кол-во проведенных проверок (тыс. ед.)	2,34	0,6	0,73
Кол-во проверок, при которых выявлены нарушения (тыс. ед.)	0,64 (27,3%)	0,18 (30,0%)	0,21 (28,8%)
Кол-во проверенных предприятий (тыс. ед.)	1,9	0,53	0,43
Кол-во предприятий, на которых выявлены нарушения (тыс. ед.)	0,64 (33,7%)	0,17 (32,1%)	0,18 (41,9%)

По результатам проведенных в 2021-2023 гг. проверок доля предприятий, допустивших нарушения, в среднем составляет 35,9% (2021 год – 33,7%, 2022 год – 32,1%, 2023 году – 41,9%).

Исходя из данных, приведенных в таблице, можно сделать вывод об очевидном снижении количества проверок что стало одним из факторов, способствующих повышению эффективности ведения бизнеса в России и улучшению инвестиционного климата. Руководство страны видит в контрольно-

надзорной деятельности прежде всего инструмент для восстановления экономического роста, а не просто средство поддержания порядка.

Несомненно, экономический рост, основанный на снижении административного бремени и расширении предпринимательских свобод, является важным фактором развития страны. Однако при проведении реформ необходимо помнить о первостепенной роли контрольной деятельности в обеспечении правопорядка, минимизации вреда от нарушений законодательства и защите прав граждан в сферах, жизненно важных для общества.

Несмотря на бесспорные преимущества профилактических мер, следует признать, что они не могут рассматриваться как универсальное решение и основной инструмент поддержания порядка во всех областях общественной жизни. Из показателей, опубликованных Росстандартом видно, что несмотря на колоссальную работу по профилактике нарушений и снижению проведения контрольно-надзорных мероприятий доля предприятий, на которых выявлены нарушения при проведении проверок выросла в 2023 г. на 6,1 % по сравнению с 2021 г.

Тем не менее, в настоящий момент очевидно, что задачи по минимизации административного бремени для бизнеса, упрощению административных процедур и внедрению прозрачного и понятного регулирования предпринимательской деятельности являются приоритетными и неоспоримыми задачами государства. Однако я считаю, что реализация этих задач не должна осуществляться за счет снижения эффективности контрольно-надзорной деятельности.

Список использованных источников

1. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации: Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/ (дата обращения 04.10.2024).

2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации: Федеральный закон от 11 июня 2021 г. № 170-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_386909/ (дата обращения 18.10.2024).

3. О Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии: Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 июня 2004 г. № 294 [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48133/ (дата обращения 04.10.2024).

4. Отчет об итогах деятельности Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в 2023 году [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://www.rst.gov.ru/portal/gost//home/presscenter/news?Portal:isSecure=true&navigationalstate=JBPNS_rO0ABXczAAZhY3Rpb24AAAABAA5zaW5nbGVOZXdzVmlldwACaWQAAAABAAQ5NDAxAAdfX0VPR19f&portal:componentId=88beae40-0e16-414c-b176-d0ab5de82e16 (дата обращения 14.10.2024).

ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ НА НОВЫХ ТЕРРИТОРИЯХ РОССИИ

КОТОВА Н.И.,

канд. экон. наук, ст. науч. сотр.

проректор по экономике, финансам и стратегическому развитию

ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Рассмотрены проблемы, препятствующие развитию системы науки ДНР. Обосновано, для сохранения и развития науки в ДНР необходимо создание исследовательского университета.

Ключевые слова: исследовательский университет, система науки, развитие, управление, социально-экономическое развитие.

PROSPECTS FOR RESEARCH UNIVERSITIES IN NEW TERRITORIES OF RUSSIA

KOTOVA N.I.,

Candidate of Economics, Senior Researcher

Pro-rector for Science and Innovative Development

FSBEI HE Donetsk State Medical University of the Russian Ministry of Health,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The problems that hinder the development of the scientific system of the DPR are considered. It is substantiated that in order to preserve and develop science in the DPR it is necessary to create a research university.

Keywords: research university, science system, development, management, socio-economic development.

В период самоидентификации ДНР система науки столкнулась с рядом вызовов, некоторым из них противодействия так и не были осуществлены.

Корпоративная наука полностью покинула Республику, академическая и отраслевая сократили объемы исследований до минимальных параметров. Устойчивость проявила вузовская наука, что позволило ей не только сохранить исследования на прежнем уровне, но и обеспечить расширенное воспроизводство кадров высшей квалификации. Вузовская наука, развивая свой научный потенциал, смогла заполнить научные ниши, потерянные отраслевыми и академическими институтами, а также корпоративной наукой, и стать драйвером научного развития в ДНР.

С принятием Донецкой Народной Республикой в состав России, университеты, получившие статус федеральных, могут стать основой для создания исследовательских институтов. Это подтверждается как историей (в Томске академические институты Сибирского отделения РАН были открыты на базе университетов, в Германии крупнейшие научные центры были сформированы на базе университетов), так и практикой России, где исследовательские университеты построены на базе образовательных.

Университеты, наряду с великолепными способностями быстро и без существенных потерь приспосабливаться к изменяющимся условиям, обладают важнейшим преимуществом – в их стенах возможно достичь стратегической цели функционирования науки как системы. Устоявшееся понимание цели системы науки – это получение нового знания. Но это только ее часть. Комплексная цель системы науки состоит не только в получении нового знания, но и в подготовке специалистов, способных производить, усваивать, использовать и распространять новое знание. Таким образом, главное не изобретение, а человек, вернее высококвалифицированный специалист, способный проводить исследования, обобщать и распространять его результаты. Именно на университетской площадке возможно достижение данной цели науки, что позволит развивать науку в соответствии с современными требованиями.

Университет обладает всеми характеристиками, которые требуются для развития современной науки: междисциплинарность (на территории университета располагаются и взаимодействуют все отрасли науки), кадры

(рядом с уже сформировавшимися специалистами формируются потенциальные – молодежь), внешние связи (университеты обладают развитыми внешними связями различной направленности).

Особо необходимо отметить первое преимущество университетов. Современная наука строится на двух фундаментальных посылах – междисциплинарность (полипрофильность, мультдисциплинарность) и обеспечение высококвалифицированными кадрами. Выход на лидерские позиции междисциплинарности исследований связан с тем, что специализация в исследованиях, которая активно развивалась ранее, уступила место «интеграции специализаций», поскольку подавляющее количество научных открытий стало происходить на стыке научных областей. Процессы объединения потенциалов различных областей науки на ограниченной территории стали определяющим условием получения качественно новых результатов в ходе проведения научных исследований и разработок, которые, к тому же, имеют более высокий уровень практической значимости, чем научные результаты, полученные монопрофильными научными организациями.

В то же время, вовлечение обучающихся университетов в молодежные лаборатории позволяет не только привлекать способных студентов к проведению научных исследований, но и формировать мощный научный потенциал.

Мировой опыт показывает, что исследовательские университеты имеют различные условия существования. Так, в Китае данный статус присваивается решением правительства, с выделением дополнительной материально-технической поддержки. В Евросоюзе исследовательский тип вуза носит скорее характер миссии, чем юридического статуса, и это несмотря на то, что исследовательские университеты впервые появились в Европе. Наибольшее развитие они получили в США, где статус исследовательского университета присваивается, и за его соответствием внимательно следит Ассоциация исследовательских университетов.

Будущее науки в университетах особого типа, где наука и образование – единое целое. В попытке создать образовательные организации такого типа активное развитие получили именно исследовательские университеты. Они, как новая институциональная форма организации научной и образовательной деятельности, наиболее полно отвечают современным вызовам.

**ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

КРАЙНОВА И.А.,

обучающаяся

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

РОМАНИНЕЦ Р.Н.,

канд. экон. наук, доцент

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

Аннотация: В статье тезисно рассматриваются основные проблемы сферы проектирования в Донецкой народной республике. Кратко описываются проблемы информационного обеспечения проектной деятельности. Предлагается идея создания региональной информационной базы.

Ключевые слова: информационное обеспечение, управление проектами, проектная деятельность, нормативно-правовая база, конкурентоспособность проектных организаций Донецкой народной республики, проектирование строительства, архитектурная деятельность.

**PROBLEMS OF INFORMATION SUPPORT FOR DESIGN
ORGANIZATIONS OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC**

KRAINOVA I.A.,

student

*FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Service»
Donets, Donetsk People Republic, Russian Federation*

ROMANIEC R.N.,

PhD in Economics, Associate Professor

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Service»

Abstract. The article discusses the main problems of the field of design in the Donetsk People's Republic. The problems of information support for project activities are briefly described. The idea of creating a regional information base is proposed.

Keywords: information support, project management, project activity, regulatory framework, competitiveness of design organizations of the Donetsk People's Republic, construction design, architectural activity.

Управление проектами в области проектирования строительства охватывает множество различных аспектов и требует широкой компетенции от специалистов. Эта сфера включает планирование, координацию, контроль и завершение различных этапов проекта для достижения поставленных целей в пределах установленных сроков и бюджета.

Следовательно, строительному комплексу необходимо всесторонне продвигать систему управления инновациями, постепенно изменять разрозненное положение строительных звеньев, максимально осуществлять их взаимопроникновение. Увеличение применяемых в строительстве научно-технических инноваций является не только неотъемлемым требованием его модернизации, но и стратегическим выбором при укреплении позиций отрасли и повышении имиджа отечественного производства. [2]

Согласно исследованию Муцанова В.Ф. и Югова А.М., проведенному в 2023 году, развитие строительной отрасли Донецкой Народной Республики осложняется рядом значительных факторов.

Главным из них является общественно-политическая ситуация, связанная с проведением специальной военной операции и активными боевыми действиями, что приводит к необходимости реконструкции и восстановления зданий в пострадавших районах. На территориях, где ведутся работы, наблюдается высокая плотность застройки. Недостаток данных о техническом состоянии объектов на освобожденных территориях мешает разработке полноценной

программы восстановления. В условиях кризиса строительного комплекса ДНР работы по ремонту выполняются лишь ограниченно, в основном индивидуальными застройщиками, в то время как большинство строительно-монтажных работ осуществляют российские организации и Военно-строительный комплекс Министерства обороны РФ. Восстановительные работы требуют быстрого исполнения, что обусловлено решениями российских властей и потребностями населения. Ограниченные возможности транспортных сетей и отсутствие местной промышленности затрудняют обеспечение строительных работ материалами [1].

Также следует учитывать такие кризисные явления как: выезд значительной части предприятий и квалифицированных работников, значительные убытки в виде разрушенных объектов инфраструктуры, мобилизация сотрудников предприятий в ряды вооруженных сил с началом специальной военной операции и др.

В связи с этим численность наиболее крупных строительно-монтажных и проектных организаций Донецкой Народной Республики значительно снизилась, что резко ограничивает их возможности в выполнении крупных, масштабных работ [1].

Другим важным аспектом, требующим значительных усилий от наших специалистов, является переход на нормативную систему Российской Федерации. Существуют известные факты о том, что, несмотря на многолетние планы по переходу на российскую нормативно-техническую и правовую базу, экспертиза проектов в республике до 2022 года всё еще основывалась на украинских стандартах.

С момента включения ДНР в состав РФ существует острая необходимость в скорейшем приведении строительного комплекса в соответствие с российским законодательством. На сегодняшний день этот процесс активно продолжается, но ещё не завершён [1].

Проблемы информационного обеспечения в архитектурно-проектной деятельности в Донецкой народной республике являются многоаспектными и требуют тщательного анализа.

Во-первых, недостаточная доступность современных информационных технологий значительно ограничивает возможности архитекторов и проектировщиков, препятствуя внедрению инновационных подходов и методов работы.

Во-вторых, недостаточная квалификация специалистов в области информационных систем ведет к неэффективному использованию доступных ресурсов.

В-третьих, финансирование проектов зачастую не позволяет внедрять обновленные информационные технологии, что сказывается на эффективности всех этапов проектирования.

Оперативный доступ к нормативно-правовой базе Российской Федерации, включая строительные документы и техническую информацию, предоставляется специализированными информационными банками за плату, что может быть затратным для предприятий Донецкой народной республики. Бесплатные нормативно-правовые справочники можно найти на официальных ресурсах в интернете, но они требуют значительных временных затрат из-за необходимости ознакомления с новыми нормами и уточнения статуса документов. Официальные ресурсы неудобны: сложные классификаторы, необходимость уточнения статуса на сторонних ресурсах и отсутствие разъяснений.

В Донецкой народной республике отсутствуют организации для экспертизы проектной документации, что затрудняет реализацию строительных проектов, требующих обязательной экспертизы. Это вынуждает привлекать специалистов из других регионов, увеличивая стоимость и сроки проведения экспертиз, а также повышает риск ошибок в документации. Необходимо создание аккредитованных экспертных организаций для обеспечения проверки и утверждения документации, что упростит процесс строительства и повысит его надежность и безопасность.

Все это увеличивает сроки проектирования, снижает качество выпускаемой продукции, а вместе с ней конкурентоспособность проектных организаций Донецкой народной республики.

Необходимо активное взаимодействие между государственными структурами и профессиональным сообществом. Формирование рабочих групп, включающих архитекторов, проектировщиков и представителей власти, позволит оперативно выявлять проблемы и разрабатывать стратегии их решения. Внедрение платформ для открытого обсуждения и обмена опытом поможет вдохнуть новую жизнь в архитектурное сообщество Донецкой народной республики.

Для Донецкой Народной Республики необходимо создать учебные центры для повышения квалификации проектировщиков, которые станут двигателем инновационного развития региона. Важно привлечь для этого региональные строительные институты, обладающие опытом для обеспечения обучения, соответствующего федеральным стандартам. Программы должны включать теоретические и практические аспекты проектирования. Государственная поддержка необходима для финансирования, предоставления грантов и создания законодательной базы, упрощающей взаимодействие образовательных учреждений и проектных организаций.

Создание региональных центров информационной поддержки стало бы важным шагом к упрощению доступа к необходимой информации для проектных компаний. Эти центры могут обладать актуальными данными о нормативных требованиях, технических стандартах и инновациях в строительстве, что позволит разработчикам быстрее адаптироваться к изменениям в законодательстве и требованиям рынка. Кроме того, концентрация информации в одном месте может содействовать обмену опытом между различными организациями, что в свою очередь повысит общую компетентность участников отрасли.

Эти центры могут также функционировать как площадки для проведения семинаров и тренингов, где специалисты смогут поделиться опытом и обсудить

актуальные вопросы. Такой формат взаимодействия станет трамплином для внедрения современных технологий в строительстве, включая цифровизацию процессов и применение систем мониторинга.

Снижая экономическую нагрузку на проектные компании, региональный информационный центр мог бы способствовать увеличению числа успешных проектов и повышению их качества. Всё это в конечном итоге приведет к укреплению позиций проектных организаций Донецкой народной республики в строительной отрасли и их конкурентоспособность на рынке, создавая дополнительные рабочие места и формируя устойчивую экономику в регионе.

Список использованных источников

1. Мущанов В.Ф., Югов А.М. Состояние и основные проблемы строительного комплекса Донецкой народной республики. Научно-технический журнал «Строительство и реконструкция». Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева. Выпуск №4 /2023.

2. Тарасов А. С. Определение факторов инновационного развития строительного комплекса Донецкой Народной Республики в условиях интеграции с Российской Федерацией / А. С. Тарасов // Экономика и экология территориальных образований. – 2022. – Т. 6, № 2. – С. 25–36.
<https://doi.org/10.23947/2413-1474-2022-6-2-25-36>

ИНТЕГРАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ: СОЗДАНИЕ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ

КРЕМЕНЬ Я.В.,

ст. преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

МАТКОВСКАЯ Е.А.,

бакалавр,

кафедры теории управления и государственного администрирования,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Интеграция социальных услуг становится важной составляющей эффективного управления муниципальными образованиями. В условиях повышенной социальной ответственности государства, необходимости оптимизировать затраты и улучшить качество предоставляемых услуг, создание единой системы управления социальными услугами приобретает особое значение. В статье рассматриваются современные подходы к организации и оптимизации социального обслуживания на уровне местного самоуправления.

Ключевые слова: интеграция, социальные услуги, цифровизация, единый портал.

INTEGRATION OF SOCIAL SERVICES: CREATING A UNIFIED MANAGEMENT SYSTEM IN MUNICIPALITIES

KREMEN Y.V.,

Senior lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

MATKOVSKAYA E.A.,

Bachelor student

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

Abstract. Integration of social services is becoming an important component of effective management of municipalities. In the context of increased social responsibility of the state, the need to optimize costs and improve the quality of services provided, the creation of a unified system of social services management is of particular importance. The article examines modern approaches to the organization and optimization of social services at the local government level.

Keywords: integration, social services, digitalization, single portal.

В современном обществе, где динамика социальных процессов становится все более сложной и многообразной, интеграция социальных услуг приобретает особую актуальность. Муниципальные образования, являясь ближайшим уровнем управления для населения, играют ключевую роль в реализации социальных программ и обеспечении доступа к услугам. Создание единой системы управления в данной сфере – это не только шаг к повышению качества жизни граждан, но и важный фактор устойчивого развития общества в целом.

Основная цель интеграции социальных услуг в муниципалитетах заключается в объединении различных ресурсов и механизмов для обеспечения более эффективного и адресного подхода к решению социальных задач. Это подразумевает координацию между различными государственными органами, неправительственными организациями и частным сектором. Все заинтересованные стороны должны иметь чёткое представление о своих ролях и обязанностях, а также обладать инструментами для оперативного обмена информацией и сотрудничества.

Интеграция социальных услуг началась в конце XX века, когда многие страны начали осознавать необходимость координации социального обслуживания для повышения его эффективности. В России этот процесс активизировался после принятия социальных реформ в начале 2000-х годов,

направленных на децентрализацию управления. Одним из первых шагов стало создание федеральной целевой программы, которая позволила улучшить качество медицинских, образовательных и социальных услуг. Однако до сих пор существуют проблемы, такие как фрагментация систем, недостаток ресурсов и недостаток межведомственного взаимодействия [1].

Первый этап цифровизации России, датируемый 1990-ми годами, был характерен активным развитием телекоммуникационной инфраструктуры и первоначальным проникновением интернета в сферу бизнеса и государственного управления. В этот период происходило формирование законодательной базы для регулирования электронных коммуникаций, и началась цифровизация отдельных отраслей, таких как банковский сектор, который стал внедрять системы дистанционного банковского обслуживания и электронные платежи.

Второй этап цифровизации, приходящийся на 2000-е годы, характеризуется стремительным развитием информационных технологий и расширением их применения в социальной и образовательной сферах. Государственные программы по информатизации образования и здравоохранения позволили внедрить электронные дневники, медицинские карты и другие решения, направленные на улучшение качества услуг. Важным шагом стало создание Единого портала государственных услуг, который предоставил гражданам доступ ко многим административным процедурам в онлайн-режиме, что повысило эффективность взаимодействия между государством и гражданами [2].

Третий этап цифровизации, начавшийся в 2010-е годы и продолжающийся по сей день, акцентирован на комплексной интеграции цифровых технологий в экономику и общество. В рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» реализуются проекты по созданию высокоскоростных сетей связи, развитию искусственного интеллекта, внедрению Интернета вещей и переходу на электронное документооборот. Эти инициативы направлены не только на улучшение условий ведения бизнеса, но и на повышение качества жизни граждан. Стремительное развитие новых технологий влияет на все аспекты жизни, от умных городов до цифровой

трансформации промышленности, и создает предпосылки для дальнейшего изменения экономического ландшафта страны.

Ключевой аспект интеграции социальной помощи в муниципальных образованиях – это разработка и внедрение единой информационной платформы, способной обеспечить доступ к данным о предоставляемых услугах, о социальных льготах и возможностях поддержки для всех граждан. Такая платформа должна быть удобной в использовании, безопасной и доступной для всех категорий населения, включая наиболее уязвимые.

Кроме того, важным компонентом управления социальной сферой является подготовка квалифицированных кадров, которые способны не только оказывать помощь, но и эффективно взаимодействовать с населением и вовлекать его в процесс принятия решений. Это предполагает постоянное обучение и повышение квалификации специалистов, работающих в социальной сфере, а также инновационный подход к разработке образовательных программ с учётом актуальных вызовов и изменений.

Интеграция социальных услуг также предполагает активное использование цифровых технологий, что позволяет автоматизировать многие процессы, облегчая доступ граждан к необходимым ресурсам. Внедрение дистанционных сервисов и мобильных приложений обеспечит более широкий охват населения и снизит административную нагрузку на структуры, участвующие в предоставлении социальных услуг.

Важным направлением в создании единой системы управления является развитие партнёрства с общественными и волонтерскими организациями, чья деятельность направлена на повышение уровня социальной поддержки различных групп населения. Такие партнёрства позволяют учитывать опыт и экспертизу этих организаций, обеспечивая более гибкий и индивидуализированный подход к удовлетворению потребностей граждан.

Не менее важным направлением является мониторинг и оценка эффективности функционирования единой системы управления социальными услугами. Для этого необходимо создавать специальные показатели и критерии,

которые будут отражать как количественные, так и качественные результаты работы. Анализ данных позволит выявлять успешные практики и точки роста, корректировать подходы и методы работы, а также вовремя реагировать на возникающие вызовы и риски. Это становится основой для принятия обоснованных управленческих решений, направленных на улучшение качества и доступности социальных услуг.

Финансовая устойчивость системы социальной интеграции – ещё один важный аспект, требующий особого внимания. Рациональное распределение и использование финансовых ресурсов играет ключевую роль в успешной реализации социальных программ. Важно не только находить дополнительные источники финансирования, но и повышать эффективность использования уже имеющихся средств. Разработка новых финансовых инструментов и механизмов партнёрского сотрудничества с бизнесом может способствовать усилению социальной поддержки на местах.

Таким образом, интеграция социальных услуг и создание единой системы управления в муниципальных образованиях – это долгосрочная задача, ориентированная на повышение качества жизни населения и устойчивое развитие общества. Успешная реализация этой задачи требует от всех участников процесса постоянного взаимодействия, гибкости и готовности к изменениям. Только общими усилиями можно достичь того уровня социальной защиты и поддержки, который соответствует современным стандартам и ожиданиям граждан.

Список использованных источников

1. Государственная и муниципальная социальная политика. Курс лекций.: учебное пособие /; под ред. Н. А. Волгина, Коллектив авторов. – Москва : КноРус, 2019. – 1011 с. – (Бакалавриат и специалитет). – ISBN 978-5-406-07501-2. – URL: <https://book.ru/book/932516> (дата обращения: 01.11.2024). – Текст : электронный.

2. Худякова Т.И. Цифровизация социальных услуг в России // Интеллектуальные системы управления в цифровой экономике: сб. материалов Форума молодых ученых / под ред. О.Н. Пронской. 2020. С. 245–248.

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЕМ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА

КРЕМЕНЬ Я.В.,

ст. преподаватель

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

МЕЛЕЩЕНЯ А.В.,

бакалавр

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

Аннотация. В статье рассматриваются основные подходы и методы управления повышением инвестиционной привлекательности региона, на примере Донецкой Народной Республики. В условиях нестабильной экономической и политической ситуации данная тема приобретает особую актуальность. Авторами проанализированы факторы, влияющие на инвестиционную привлекательность, такие как инфраструктурное развитие, наличие природных и трудовых ресурсов, а также степень развития нормативно-правовой базы. Особое внимание уделено специфическим экономическим и социальным условиям региона и их влиянию на инвестиционный климат.

Ключевые слова: инвестиционная привлекательность региона, инвестиционный потенциал, концерн, инвестиционный проект.

MANAGEMENT OF INCREASING THE INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF THE REGION

KREMEN Y.V.,

senior lecturer

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

MELESHCENYA A.V.,

bachelor student

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The article examines the main approaches and methods of managing the increase of investment attractiveness of the region, using the example of the Donetsk People's Republic. In the context of the unstable economic and political situation, this topic is particularly relevant. The authors analyzed the factors influencing investment attractiveness, such as infrastructure development, availability of natural and labor resources, as well as the degree of development of the regulatory framework. Particular attention is paid to the specific economic and social conditions of the region and their impact on the investment climate.

Keywords: investment attractiveness of the region, investment potential, concern, investment project.

Инвестиционная привлекательность региона является одним из ключевых факторов его экономического развития. Она определяет интерес инвесторов к вложению средств в экономику региона и, как следствие, влияет на рост производства, создание новых рабочих мест и улучшение качества жизни населения [2].

В условиях, которые сложились в Донецкой Народной Республике (далее – ДНР), развитие и расширение бизнеса, включая внешнеэкономические связи, осложнены рядом факторов. Среди них - военные действия, экономическая и социальная нестабильность. Для привлечения инвестиций и повышения их эффективности в развитии реального сектора экономики необходимо создать благоприятную среду, это поможет привлечь финансовые ресурсы и использовать их с максимальной отдачей.

В настоящее время перед государством стоит цель восстановить экономику и ускорить её сбалансированное развитие. Для достижения этой цели

необходимо решить ряд задач, связанных с эффективным использованием ресурсов, развитием социальной инфраструктуры и пространственной организацией, это позволит активно формировать конкурентные преимущества региона [1]. Для этого нужно разработать эффективную стратегию социально-экономического развития республики.

Инвестиционная привлекательность региона определяется его потенциалом. Повышение инвестиционной привлекательности играет ключевую роль в модернизации экономики региона. Это способствует ускорению восстановления промышленного сектора, улучшению социальной инфраструктуры, созданию рабочих мест, привлечению квалифицированных специалистов, стимулированию инноваций, повышению уровня благосостояния и качества жизни граждан, а также повышению конкурентоспособности предприятий и региона в целом.

Задача инвесторов - получить максимальную прибыль от вложенных средств, минимизируя при этом риски. Для стимулирования инвестиционной активности в регионе используются финансовые и административные меры. Финансовая поддержка может выражаться в виде налоговых льгот, инвестиционных налоговых кредитов и снижения процентных ставок по кредитам, предоставляемым на реализацию инвестиционных проектов. Среди нефинансовых инструментов регулирования - государственная поддержка в разработке и реализации инвестиционных проектов в приоритетных отраслях, создание особых экономических зон, промышленных и индустриальных парков, технопарков, а также концернов, фондов и коллегиальных органов и команд в составе органов публичной власти, занимающихся инвестиционной политикой.

Чтобы создать в регионе условия, которые будут способствовать привлечению инвестиций, Правительство ДНР разработало и приняло ряд нормативных документов, которые регулируют работу с представителями бизнеса и улучшают взаимодействие с ними.

В регионе были сформированы специализированные структуры, такие как Совет по развитию предпринимательства при Главе ДНР (далее - Совет) и

инвестиционная команда ДНР, также в регионе осуществляют деятельность Фонд развития промышленности ДНР и Государственный концерн «Корпорация развития Донбасса» (далее - Концерн).

Цели Совета - разрабатывать предложения и рекомендации по созданию и выполнению единой стратегии в области развития бизнеса, инвестиций и конкуренции в республике. Совет занимается стимулированием эффективного сотрудничества и партнерства между государственными органами и частным бизнесом. Также в его задачи входит разработка мер по борьбе с монополизмом в экономике и устранение административных препятствий для предпринимательства и реализации инвестиционных проектов в регионе.

Указом Главы ДНР от 10 июля 2024 года № 331 была утверждена Инвестиционная декларация. Основная цель декларации - стимулировать рост инвестиций в основной капитал, для достижения национальной цели развития «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство», также декларация направлена на улучшение инвестиционного климата путем создания понятных и прозрачных условий для ведения инвестиционной деятельности на территории республики. Для реализации этих задач была сформирована инвестиционная команда ДНР, в которую вошли представители различных ведомств, организаций и институтов, занимающихся развитием бизнеса и содействием инвестиционной деятельности. Инвестиционная команда обладает необходимыми полномочиями, опытом и компетенциями в сфере инвестиций, определяет основные направления инвестиционного развития и несет ответственность за принятие решений.

Для того чтобы создать благоприятную среду для инвестирования и оказать государственную поддержку инвесторам региона, было принято Постановление Правительства ДНР от 23 мая 2024 года № 53-3, этим документом утверждены правила формирования и ведения реестров инвестиционных площадок, инвестиционных предложений и инвестиционных проектов республики [4]. Также определена организация, которая будет заниматься формированием и ведением этих реестров - Концерн.

Таким образом создана система учета инвестиционных площадок, расположенных на территории республики для реализации инвестиционных проектов, и информационная база для привлечения инвестиционных ресурсов и формирования благоприятных условий для ведения предпринимательской и инвестиционной деятельности на территории региона. Проекты, поступающие в адрес Концерна, систематизируются и включаются в реестр.

Концерн оказывает поддержку представителям бизнес-сообщества в реализации инвестиционных проектов. В том числе используются существующие инструменты и меры государственной поддержки. Одна из главных задач - стимулировать инвестиционную деятельность для увеличения производственных мощностей и повышения конкурентоспособности продукции в различных отраслях производства.

Основные направления работы Концерна включают в себя функции единого оператора по взаимодействию с инвесторами на территории республики. Цель - сопровождение инвестиционных проектов от идеи до реализации. Это позволяет компаниям получить всю необходимую информацию о возможных мерах поддержки, обратиться за помощью в решении проблем и сократить время и затраты инвестора при реализации проекта [6].

Главным документом, который регулирует инвестиционную деятельность в ДНР, является Закон «Об инвестиционной политике и государственной поддержке инвестиционной деятельности в ДНР» от 17 мая 2024 года № 444-ПНС [3]. В соответствии с этим документом в республике был создан инвестиционный комитет, цель которого - создать благоприятные условия для привлечения инвестиций в регион, защищать права и интересы инвесторов, а также обеспечивать взаимодействие государственных и местных властей в этой сфере.

Для инвесторов Концерном разработана четкая схема действий от первого обращения до запуска проекта. В этой схеме учтены все этапы работы с проектом, включая взаимодействие с Инвестиционным комитетом, а также с частными земельными участками и производственными площадями. В рамках

своих полномочий Инвестиционный комитет рассматривает проекты, которые планируется реализовать на государственных или муниципальных землях, где отсутствуют здания и сооружения.

Благодаря решению Президента Российской Федерации В. В. Путина и совместной работе федеральных и региональных органов власти в республике создан важный инструмент для привлечения инвестиций и развития экономики - свободная экономическая зона (СЭЗ). Благодаря особым условиям, которые предоставляются участникам свободных экономических зон, компании могут более эффективно использовать свои ресурсы и расширять бизнес.

Несмотря на продолжающиеся военные действия, с каждым годом растет количество инвестиционных проектов. Направления инвестиций касаются различных сфер: строительства многоквартирных жилых домов, сервисных центров по ремонту и обслуживанию автомобилей и автобусов, многофункциональных торгово-складских комплексов, гостиничных и торгово-развлекательных комплексов, развития пищевой промышленности и сети автозаправочных станций.

Для создания благоприятного инвестиционного климата в республике также используются меры государственной поддержки для реализации крупных инвестиционных проектов. В частности, предоставляются земельные участки и объекты недвижимости, находящиеся в государственной и муниципальной собственности, без проведения торгов и конкурсов.

Помимо этого, Фонд развития промышленности оказывает государственную финансовую помощь в виде целевых кредитов и грантов предприятиям, работающим в сфере промышленности. Для оценки целесообразности проекта, эффективности принятых решений, планируемых мероприятий и рисков инвестиций в проект используется финансовая модель проекта [5].

Несмотря на непростую экономическую обстановку, у республики есть огромный потенциал, мощный промышленный комплекс, уникальные природные ресурсы. В настоящее время активно разрабатываются меры по

привлечению инвестиций и созданию условий для активизации инвестиционной деятельности в регионе. Использование этих возможностей в сочетании с новой экономической политикой и улучшением государственного регулирования и управления позволит значительно ускорить социально-экономическое развитие и укрепить сотрудничество между государством и частным сектором.

Список использованных источников

1. Гафуров И.Р. Инновационные кластеры и социально-экономическое развитие регионов. Анализ методических подходов / И.Р. Гафуров, В.Л. Листьев, Р.Р. Кашбиева – М.: Анкил, 2017. – 292 с. – Текст : непосредственный.

2. Ильющенко А.В. Сущность категории инвестиционная привлекательность региона / А.В. Ильющенко – Текст : непосредственный. – Бизнес-образование в экономике знаний, 2017. с. 48-51.

3. Об инвестиционной политике и государственной поддержке инвестиционной деятельности в Донецкой Народной Республики: Закон ДНР от 17 мая 2024 года № 444-ПНС - Текст: электронный // URL: <https://glavadnr.ru/doc/zakony/zII444.pdf> (дата обращения: 01.11.2024).

4. Постановление Правительства Донецкой Народной Республики «О формировании и ведении реестров инвестиционных площадок Донецкой Народной Республики, инвестиционных предложений Донецкой Народной Республики, инвестиционных проектов Донецкой Народной Республики» от 23 мая 2024 года № 53-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://npa.dnronline.su> (дата обращения: 01.11.2024).

5. Распоряжение Правительства Донецкой Народной Республики «О фонде развития промышленности Донецкой Народной Республики» от 01 июня 2024 года № 36-Р2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pravdnr.ru/npa/2023/?term=02_rasp- (дата обращения: 01.11.2024).

6. Распоряжение Правительства Донецкой Народной Республики «О создании ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНЦЕРНА «КОРПОРАЦИЯ

РАЗВИТИЯ ДОНБАССА» от 29 сентября 2022 года № 282 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://пра.dnronline.su/> (дата обращения: 01.11.2024).

**СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ
И НОВЫЕ ТРЕНДЫ**

КРЕМЕНЬ Я.В.,

ст. преподаватель

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

МИРОШКИНА Н.А.,

бакалавр

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В условиях стремительно меняющегося мира и растущих требований к эффективности государственного управления, система мотивации труда государственных гражданских служащих приобретает ключевое значение. Настоящая статья посвящена исследованию и анализу лучших практик и новых трендов в области мотивации государственных сотрудников. Рассматриваются современные подходы, направленные на повышение производительности труда и удовлетворенности работой, а также их адаптация на государственной службе. Особое внимание уделяется внедрению инновационных методов нематериального стимулирования и индивидуализации мотивационных стратегий.

Ключевые слова: мотивация труда, нематериальное стимулирование, эффективная система мотивации, зарубежный опыт.

**SYSTEM OF MOTIVATION OF STATE CIVIL SERVANTS:
BEST PRACTICES AND NEW TRENDS**

KREMEN Y.V.,

Senior lecturer

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

MIROSHKINA N.A.,

Bachelor student

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. In the context of a rapidly changing world and growing demands for the effectiveness of public administration, the system of motivation of civil servants is of key importance. This article is devoted to the study and analysis of best practices and new trends in the field of motivation of civil servants. Modern approaches aimed at increasing labor productivity and job satisfaction, as well as their adaptation in the civil service are considered. Particular attention is paid to the introduction of innovative methods of non-material incentives and individualization of motivational strategies.

Keywords: labor motivation, non-material incentives, effective motivation system, foreign experience.

В условиях современной динамично развивающейся экономической обстановки, система мотивации труда государственных гражданских служащих в Российской Федерации и ее субъектах приобретает всё большее значение. Мотивация государственных служащих играет важную роль в их профессиональной деятельности, что, в свою очередь, определяет эффективность функционирования государственных органов.

В самом общем смысле мотивация – это система всех внутренних мотиваций, влияющих на поведение человека, различными материальными и нематериальными (моральными) методами [1].

Эффективные схемы мотивации не только способствуют повышению производительности труда, но и влияют на качество предоставляемых государственных услуг. Один из лучших примеров практики в этой области – внедрение системы материального стимулирования, которая учитывает не только индивидуальные достижения каждого сотрудника, но и коллективные

результаты. Такие системы поощряют развитие командной работы и сотрудничества, что особенно важно в государственных структурах, где эффективность деятельности нередко зависит от слаженности действий различных подразделений.

Наряду с материальными стимулами, всё большее внимание уделяется нематериальным факторам. Например, государственные органы всё чаще предлагают своим сотрудникам гибкий рабочий график, возможности для профессионального роста и развития, а также программы лояльности и бонусы за выслугу лет. Это позволяет повысить общую удовлетворённость персонала и уменьшить текучесть кадров, что является ключевым моментом для обеспечения стабильного функционирования государственных структур [2].

На основе зарубежного опыта мотивации государственных служащих видно, что основным направлением мотивации чиновников является повышение качественного уровня их квалификации, приобретение и улучшение специальных компетенций. Это характерно для европейских стран, США, Китая и Японии [3].

Когда каждый государственный служащий полностью раскрывает свой потенциал, решение проблемы низкой мотивации становится ключом к эффективному функционированию всей организации. Хотя полностью применить зарубежный опыт невозможно из-за различий в менталитете и экономическом развитии, его необходимо изучить с точки зрения методологии или конкретных управленческих действий, чтобы создать модель, наиболее подходящую для принятия нашей страной.

Кроме того, внедрение инновационных технологий в процессы обучения и повышения квалификации государственных служащих стало одним из новых трендов в управлении персоналом. Использование онлайн-платформ для дистанционного обучения, вебинаров и интерактивных семинаров позволяет сотрудникам не только овладевать новыми знаниями и навыками, но и обмениваться опытом с коллегами из других регионов, что способствует

выработке более эффективных решений и инновационных подходов к решению задач.

Технологии играют важную роль в мотивации современного работника. Появление различных инструментов управления проектами и приложений для оценки эффективности позволило создать более прозрачные и вовлекающие механизмы. Некоторые страны в государственных учреждениях используют мобильные приложения для оценки удовлетворенности граждан, что помогает сотрудникам видеть реальную обратную связь и мотивирует их на улучшение качества предоставляемых услуг.

Важным направлением развития системы мотивации также стало повышение уровня вовлеченности сотрудников в процесс принятия решений. Чёткая система обратной связи и возможность участия в разработке и реализации инициатив позволяет служащим чувствовать свою значимость и влияние на результат коллективной работы. В итоге, это способствует формированию позитивного корпоративного климата и укреплению морального духа сотрудников.

Не менее значимым трендом является укрепление корпоративной культуры, основанной на ценностях открытости и взаимодействия, что способствует формированию доверительных отношений внутри коллектива и с внешними партнерами. Достигается это как через развитие внутренних коммуникационных каналов, так и через организацию корпоративных мероприятий и волонтерских акций, что позволяет сотрудникам не только укрепить командный дух, но и почувствовать себя частью более значимых и масштабных инициатив.

Среди новых трендов можно выделить акцент на здоровье и благополучие сотрудников, а также внедрение программ по инклюзии и разнообразию, забота о психическом здоровье становится нормой.

В некоторых странах многие государственные учреждения внедряют wellness-программы, которые включают в себя психотерапию, тренировки и занятия спортом. Это показывает, что правительства заботятся о своих работниках и хотят поддерживать их благополучие.

Хотя в зарубежном опыте используются различные модели мотивации, можно выделить их общую черту – эффективность. На практике доказано, что система мотивации с ключевыми показателями эффективности (KPI) увеличивает уровень экономического развития страны на 10-30 %. Внедрение системы оценок KPI в российскую практику оказалось успешным как для частного сектора, так и для органов исполнительной власти. Российская система оценки KPI дала очевидные результаты там, где она применялась.

Несмотря на наличие успешных практик, существует ряд проблем, с которыми сталкиваются государственные учреждения при внедрении системы мотивации. Это может быть сопротивление изменениям, недостаток ресурсов, а также недостаточная подготовленность кадров.

Таким образом, современные подходы к мотивации труда государственных гражданских служащих в Российской Федерации основаны на комплексном подходе, который сочетает в себе как традиционные методы поощрения, так и инновационные решения, направленные на развитие человеческого капитала и создание условий для профессионального и личностного роста. Эффективная система мотивации в значительной степени зависит от грамотного подхода к её разработке и реализации, что в конечном итоге позволяет повысить эффективность деятельности всех государственных структур и улучшить качество жизни граждан.

Список использованных источников

1. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 365 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00497-7. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/536703> (дата обращения: 01.11.2024).

2. Бекмурзиева, Х.М. Мотивация деятельности государственных гражданских служащих как средство повышения эффективности государственной гражданской службы / Х.М. Бекмурзиева. - Текст : электронный

// Управление. – 2018. № 6(4). – С. 4-9. - URL:
<https://doi.org/10.26425/2309-3633-2018-4-4-9> (дата обращения: 01.11.2024).

3. Белова, Н. П., Мирошниченко, О. Н. Зарубежный опыт мотивации профессиональной деятельности государственных служащих / Н.П. Белова, О.Н. Мирошниченко. - Текст : электронный // Вестник РУК. - 2019. № 3. - С. 28-31. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41151720> (дата обращения: 01.11.2024).

**УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ
РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЕ**

КРЕМЕНЬ Я.В.,

ст. преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ШРАМКО М.В.,

бакалавр,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В условиях современного государственного управления конфликты интересов становятся все более актуальной проблемой, способствующей снижению эффективности работы государственных органов и ухудшению доверия населения к власти. Данная работа посвящена исследованию роли управленческого консультирования как инструмента, способствующего разрешению конфликтов интересов на государственной службе.

Ключевые слова: конфликт интересов, государственная служба, управленческое консультирование, этика, прозрачность.

**MANAGEMENT CONSULTING AS A TOOL FOR RESOLVING
CONFLICTS OF INTEREST IN THE PUBLIC SERVICE**

KREMEN Y.V.,

Senior lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

SHRAMKO M.V.,

Bachelor student,

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

Abstract. In the context of modern public administration, conflicts of interest are becoming an increasingly pressing problem, contributing to a decrease in the efficiency of government agencies and a deterioration in public trust in the government. This paper examines the role of management consulting as a tool to help resolve conflicts of interest in the civil service.

Keywords: conflict of interest, public service, management consulting, ethics, transparency.

Актуальность данной темы исследования заключается в том, что явление конфликта интересов на государственной и муниципальной службе является серьезной проблемой для государственных служащих при объективном исполнении своих служебных обязанностей, поскольку ситуация возникновения конфликта интересов для каждого должностного лица, в обязанности которого входит принятие управленческих решений. Конфликт интересов может проявляться в различных формах, включая финансовые интересы, личные связи или политические предпочтения. Важно понимать, что такие конфликты могут возникать как на уровне индивидуальных сотрудников, так и на уровне организаций в целом.

Анализ научных публикаций [2] по данному вопросу, обзор стандартных конфликтных ситуаций и судебной практики показывает, что основные усилия государства, направленные на устранение ситуаций, связанных с конфликтом интересов на государственной службе, сосредоточены на повышении качества правового воздействия и выявлении новых инструментов для разрешения конфликтов.

Изучение опыта разрешения конфликтов приводит нас к мысли, что данную ситуацию нельзя сводить исключительно к правовому обеспечению или совершенствованию процедурных норм, поскольку природа рассматриваемых

нами конфликтов гораздо сложнее и глубже, чем кажется на первый взгляд. Конечно, нельзя недооценивать важность влияния закона на конфликтные ситуации. Важны также процедурные аспекты, поскольку без них была бы невозможна реализация многих мер, направленных на предотвращение, предупреждение и выявление конфликтных ситуаций на государственной службе, в том числе предотвращение негативных последствий анализируемых конфликтов [1]. Но существует необходимость найти новые, более эффективные инструменты, которые в сочетании с сильными возможностями права и процедур, смогут существенно улучшить качество механизма выявления и разрешения конфликтов интересов на государственной службе.

В этом контексте управленческое консультирование становится важным инструментом для выявления, анализа и решения конфликтов интересов, способствуя созданию более прозрачной и этичной государственной службы.

Таким образом, управленческие консультанты играют ключевую роль в выявлении и анализе конфликтов интересов. Их экспертиза позволяет:

- осуществлять диагностику проблем (консультанты используют различные методы, такие как интервью, опросы и анализ данных, чтобы выявить потенциальные конфликты интересов на государственной службе);
- разработать стратегии (на основе проведенного анализа консультанты могут предложить стратегии для предотвращения и управления конфликтами интересов, внедрение новых политик, процедур и стандартов);
- обучить персонал (консультанты могут разработать и провести тренинги для государственных служащих, направленные на повышение их осведомленности о конфликтах интересов и этических нормах).

Многие учреждения имеют свои собственные процедуры для управления конфликтами интересов, однако часто они оказываются недостаточно эффективными. Например, отсутствие четких инструкций или недостаток обучения государственных служащих могут привести к тому, что конфликты интересов остаются незамеченными или неразрешенными. Управленческое

консультирование может помочь в оценке этих практик и предложить улучшения [2].

Обучение государственных служащих этическим нормам и управлению конфликтами интересов является важной частью процесса управленческого консультирования и антикоррупционной политики. Например, в Дании системно и комплексно реализуется антикоррупционная политика, которая направлена на укрепление нравственности, действенности этических кодексов, кодексов чести чиновников, формирование правовой культуры и негативного отношения к коррупции, открытости и прозрачности финансовых потоков.

Следует отметить, дополнительные подходы управленческого консультирования, такие как использование цифровых платформ блокчейна и системы управления данными, кросс-секторальное сотрудничество, участие гражданского общества, создание этических комитетов, формирование культуры открытости, разработка и внедрение программ наставничества, оценка рисков, изучение международного опыта, внедрение системы обратной связи, проведение этических тренингов на постоянной основе.

Интеграция консультирования в повседневную работу госсектора способствует не только повышению производительности, но и облегчает адаптацию к современным вызовам, таким как технологические изменения и глобализация. Знания, полученные в результате сотрудничества с консалтинговыми компаниями, потенциализируют внутренние возможности организаций, создавая фундамент для устойчивого развития и инноваций.

Кроме того, важно учитывать междисциплинарный характер консультирования, который способствует не только решению специфических управленческих вопросов, но и улучшению взаимосвязи различных уровней власти и общества. Это в конечном итоге ведет к созданию более ответственного и отзывчивого государства, что критично для поддержания доверия граждан.

Таким образом, в условиях быстроменяющегося мира и требований общества, управленческое консультирование становится не просто необходимым, но и стратегически важным для государственной службы. Это

инструмент, способный не только улучшать эффективность и результативность государственных органов, но и формировать новую культуру открытости, инноваций и устойчивого развития, необходимую для успешного выполнения задач в будущем.

Список использованных источников

1. Бердникова, К. Э. О вопросах конфликта интересов на государственной гражданской службе // Современные научные исследования и инновации. 2020. № 8 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2020/08/93008> (дата обращения: 26.10.2024).

2. Конфликт интересов на государственной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование: Практическое пособие / Т. С. Глазырин, Т. Л. Козлов, Н. М. Колосова, А. Ф. Ноздрачев [и др.]; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; Российский государственный университет правосудия г. Москва. - 1. - Москва: ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2023. - 224 с. - (ИЗиСП). - ISBN 978-5-16-012101-7.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПОДДЕРЖКИ
ВETERANOV: SOBREMENNOE СОСТОЯНИЕ И ПУТИ
СОБЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

KREMEN Y.V.,

st. преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ГЛУШКА А.Э.,

бакалавр,

кафедры теории управления и государственного администрирования,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматривается государственная социальная политика в отношении поддержки ветеранов. Особое внимание уделяется современной социальной политике государства по отношению к ветеранам специальной военной операции (далее – СВО) и возможностям ее совершенствования. Кроме того, военнослужащие должны иметь гарантии на улучшение качества жизни, признание их вклада в оборону страны путем обеспечения доступа к медицинской помощи, социальной защите, жилью, образованию, трудоустройству, психологической поддержке и другим видам помощи и льгот.

Ключевые слова: социальная политика, социальные гарантии, правовой статус, меры социальной поддержки.

**STATE SOCIAL POLICY OF SUPPORT FOR VETERANS: CURRENT
STATE AND WAYS OF IMPROVEMENT**

KREMEN Y.V.,

Senior lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

GALUSHKA A.E.,

Bachelor student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The article examines state social policy in relation to support for veterans. Particular attention is paid to the current state social policy in relation to veterans of the special military operation (hereinafter – the SMO) and the possibilities for its improvement. In addition, military personnel should have guarantees for improving the quality of life, recognition of their contribution to the defense of the country by providing access to medical care, social protection, housing, education, employment, psychological support and other types of assistance and benefits.

Keywords: social policy, social guarantees, legal status, social support measures.

Актуальность темы обусловлена проведением специальной военной операции с 24 февраля 2022 года. С самого начала СВО, глава нашего государства и руководители регионов оценили степень необходимости социальной поддержки ветеранов боевых действий и их семей. Именно благодаря решительной позиции президента и выполнению социальных и экономических обязательств удалось избежать раскола общества, были приняты необходимые меры и установлена система гарантий.

Социальная политика является истинным индикатором настоящих приоритетов каждого государства. Она отражает заботу государства о своих гражданах, их развитии и благополучии, выступает ключевым элементом внутренней политики. Направленная на удовлетворение потребностей людей, социальная политика способствует укреплению доверия и единства общества, не допуская его раскола в периоды политических кризисов [1].

В нашей стране ветераны играют особенно важную роль, поскольку именно благодаря их мужеству и самопожертвованию Россия укрепила свой статус

суверенного государства и стала страной, способной проводить независимую внешнюю и внутреннюю политику и эффективно противостоять внешнему давлению. Однако после окончания службы многим ветеранам становится трудно адаптироваться к гражданской жизни, особенно если они получили травмы или ограничения во время службы. В связи с этим государственная социальная политика должна быть направлена на то, чтобы обеспечить поддержку и помощь этой уязвимой группе людей. Важность такой политики заключается в том, что она способствует улучшению качества жизни ветеранов, помогает им восстановить здоровье и адаптироваться к гражданской жизни. Это позволяет им чувствовать себя уважаемыми и ценными членами общества, а также сохранять чувство принадлежности к коллективу. Государственная социальная политика, направленная на поддержку ветеранов, имеет огромное значение для общества в целом. Это не только показатель морали и уважения к тем, кто отдал свою жизнь за Родину, но и способ поддержать их в трудные моменты и помочь им вернуться к полноценной жизни.

Необходимо отметить, что полное понимание всей ситуации и соответственно, понимание состава и направлений деятельности, пришло не сразу. С расширением географии проведения военных спецопераций, реализацией ключевых задач, сложностями и среднесрочными результатами постепенно развивается и формируется многоуровневая система социальной защиты ветеранов и членов их семей. Очевидно, что на первом этапе развития этой системы необходимо решить следующие вопросы:

- формирование понятного правового статуса для участника СВО и его семьи;
- установление источника финансирования и определение социальных гарантий (льгот) для участника СВО и его семьи;
- разработать удобный и простой механизм помощи участникам СВО, который учитывает контроль за расходами денежных средств, а также поддерживает государственно-частное партнерство, волонтерство и другие направления развития гражданского общества.

Половина направлений по реализации государственной социальной политики на эту тему была упомянута в Перечне поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию от 21 февраля 2023 года, они сопровождаются принятием и внесением изменений в целый ряд нормативно - правовых актов. Разберем современные направления реализации государственной социальной политики в указанных сферах:

1. Создание социального паспорта участника СВО.

Введение социального паспорта позволяет систематизировать информацию о рекрутах, военнослужащих, ветеранах и других участниках военных мероприятий. Это позволяет улучшить мониторинг и анализ участия военнослужащих и обеспечить доступ к социальным услугам и льготам. Основной целью внедрения данного паспорта является повышение эффективности взаимодействия государства и участников военных мероприятий. Внедрение достигается за счет ряда принципов, которые представлены в таблице.

Таблица

Принципы внедрения социального паспорта участника СВО

Принцип	Описание
Централизации информации	Все данные о участниках военных мероприятий хранятся в единой базе данных, что обеспечивает более быстрый и удобный доступ к информации
Отслеживание показателей	Социальный паспорт помогает отслеживать уровень участия участников военных мероприятий, их потребности и запросы, что позволяет государству более эффективно планировать и организовывать социальные программы
Повышение прозрачности и ответственности	Паспорт создает более прозрачные отношения между участниками военных мероприятий и государством, что способствует повышению доверия и ответственности.

Внедрение социального паспорта участника СВО имеет большое значение для улучшения условий участия военнослужащих и обеспечения им

необходимой поддержки. Он способствует более эффективной работе системы военно-оздоровительных мероприятий, повышает уровень информированности участников и облегчает доступ к социальным льготам и услугам.

2. Создание фонда для реализации социальной поддержки.

Фонд «Защитники отечества» открывший свои представительства во всех субъектах Российской Федерации, который был основан Указом Президента Российской Федерации от 03.04.2023 г. № 232. В первую очередь внимание уделяется оказанию нуждающимся медицинской реабилитации, а также их профессиональному переобучению - это способствует адаптации людей, прошедших тяжелые испытания, к мирной жизни. Кроме того, фонд занимается проведением благотворительных мероприятий, в том числе сбором средств на нужды военнослужащих и их семей, а также различными социальными проектами [2].

3. Введение стандартов мер поддержки.

Запуск общего федерального стандарта мер социальной поддержки для участников СВО и их семей находится в процессе. Рабочая группа, назначенная по поручению Президента, уже определила список из двадцати обязательных мер поддержки. Предложенные меры можно разделить на две категории:

1) К первой категории «Меры социальной поддержки самих военнослужащих и членов их семей», можно отнести предоставление льгот по уплате транспортного налога, по оплате жилого помещения и капремонта, посещение культурных и досуговых мероприятий, бесплатная стоянка, приостановление на период участия в СВО обязательств по ранее полученным субсидиям и грантам из региональных бюджетов.

2) Ко второй категории «Меры социальной поддержки семей участников СВО, в том числе в случае их гибели», можно отнести сохранение статуса многодетной семьи и права на положенные меры социальной поддержки, включая право на бесплатное предоставление земельного участка; бесплатное оказание психологической помощи членам семьи участников СВО; предоставление льготного горячего питания детям участников, освобождение от

платы за продленку; освобождение от платы за детский сад для детей участников СВО, а также первоочередное зачисление таких детей в группы продленки и круглосуточного пребывания в детских садах.

Государственная социальная политика в отношении ветеранов на данный момент не является совершенной. Существуют перспективы для ее совершенствования:

- увеличить финансирование программ поддержки ветеранов СВО, включая выплаты пенсий и компенсаций, медицинское обслуживание и реабилитацию, обеспечение жильем и трудоустройство;

- создать механизмы содействия в трудоустройстве для ветеранов СВО, включая программы профессиональной переподготовки, предоставление льгот при поиске работы и поддержку при создании собственного бизнеса;

- развивать программы социокультурной адаптации ветеранов СВО, в том числе проведение мероприятий и мастер-классов, направленных на развитие социальных навыков;

- создать специализированные центры помощи ветеранам СВО, где они могут получить всестороннюю поддержку и консультацию по вопросам здоровья, трудоустройства, образования и досуга;

- проводить мероприятия по повышению общественного уважения к ветеранам СВО, пропагандировать их героический подвиг и вклад в общественное благо;

- оказание психотерапевтической помощи ветеранам, страдающим от посттравматического стрессового расстройства;

- внедрить систему мониторинга и оценки эффективности программ поддержки ветеранов СВО, чтобы постоянно совершенствовать их и учитывать потребности и предпочтения целевой группы.

Можем сделать выводы о значимости наличия эффективной нормативно-правовой базы, о признании в обществе важной роли государственной социальной поддержки ветеранов. Мы можем видеть, что уже существует надежная база для выявления и удовлетворения потребностей в социальной

защите ветеранов боевых действий. С учетом накопленного опыта и обращений от участников и их родственников, постоянно осуществляется работа над совершенствованием мер поддержки. Таким образом, можно отметить, что государство продемонстрировало значительные усилия по созданию системы для защиты и поддержки ветеранов.

Список использованных источников

1. Луценко, С. И. Правовые гарантии добровольцев в военных конфликтах // С.И. Луценко. – DOI 10.31171/vlast.v31i1.9461. - Текст: электронный // Журнал «Власть». 2023. Том. 31. № 1. С. 52-57.

2. Указ Президента Российской Федерации от 03 апреля 2023 года № 232 «О создании Государственного фонда поддержки участников специальной военной операции «Защитники Отечества» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2023. № 15. Ст. 2660; № 16. Ст. 2895. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202304030001> (дата обращения: 01.11.2024). - Текст: электронный.

ПРИНЦИП ТРАНСПАРЕНТНОСТИ И ОТКРЫТОСТИ В ПРОЦЕССАХ УПРАВЛЕНИЯ

КРЯЧКО В.П.,

магистрант,

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

ХАСАНОВА Е.В.,

кандидат экономических наук, зав. кафедрой,

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

Аннотация. В данной научной работе рассматриваются ключевые аспекты принципов транспарентности и открытости в государственном управлении, которые являются необходимыми элементами для формирования доверия между гражданами и властными структурами, а также доказано, что открытое и доступное управление не только способствует повышению общественной активности, но и служит эффективным средством противодействия коррупции и злоупотреблениям.

Ключевые слова: транспарентность, открытость, управление, механизм, доверие.

PRINCIPLE OF TRANSPARENCY AND OPENNESS IN MANAGEMENT PROCESSES

KRYACHKO V.P.,

Master's student,

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

KHASANOVA E.V.,

candidate of Economic Sciences, Head of Department,

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

Abstract. This research paper examines key aspects of the principles of transparency and openness in public administration, which are necessary elements for building trust between citizens and government agencies, and also proves that open and accessible governance not only contributes to increased public activity, but also serves as an effective means of combating corruption and abuse.

Keywords: transparency, openness, governance, mechanism, trust.

Современное государство прилагает усилия для формирования доверия со стороны граждан к конкретным государственным служащим, органам власти и государственной системе в целом. В нынешних демократических государствах это особенно важно для того, чтобы граждане активно вовлекались в процесс принятия и реализации управленческих решений. В условиях современного общества, характеризующегося быстрыми изменениями и высокими требованиями к управлению, принцип транспарентности и открытости становится одним из краеугольных камней эффективного государственного и корпоративного управления. Взаимодействие с гражданами и заинтересованными сторонами требует от властей и организаций не только принятия решений, но и готовности делиться информацией, мотивами и результатами своих действий. Этот принцип не только улучшает качество управления, но и способствует формированию доверия между властью и обществом.

Транспарентность (или прозрачность) в управлении предполагает доступность информации о политических, экономических и социальных действиях властей и организаций для всех заинтересованных лиц.

Под открытостью государственного управления следует понимать наличие эффективных каналов коммуникации и инструментов взаимодействия между государственными структурами, гражданами, некоммерческими организациями и бизнес-сообществом. Другими словами, открытость подразумевает готовность государственной системы учитывать мнения и желания населения, а также

различных социальных групп. Это также означает существование действенных механизмов и средств, которые позволяют реализовать желания общества.

Для граждан это означает возможность видеть и понимать работу властей, а также влиять на неё. Для властей – раскрытие государственных данных и информации в таких областях, как государственные расходы, государственные контракты, лоббистская деятельность, разработка и результаты политики, а также эффективность государственной службы.

Эти два принципа способствуют созданию климата доверия и информированности, что, в свою очередь, положительно сказывается на общественной активности и социальной справедливости.

Принцип транспарентности и открытости способствует:

- формированию доверия населения к власти. Когда граждане видят, что решения принимаются открыто, а информация доступна, они более склонны верить в эффективность и добросовестность своих лидеров.

- предотвращению коррупции. Когда информация о расходах, контрактах и принятых решениях доступна, это затрудняет действия, основанные на личных интересах.

- вовлечению граждан в политические и общественные процессы. Это не только повышает качество принимаемых решений, но и обеспечивает соблюдение интересов различных групп населения.

Обеспечение транспарентности в управлении – это ключевой аспект демократического процесса, позволяющий создать открытое и подотчетное руководство.

Основными механизмами, способствующими достижению транспарентности в государственных организациях, являются публичные отчеты, которые должны быть доступны для всех граждан в понятной и доступной форме; платформы открытых данных, на которых публикуются данные о деятельности государственных и муниципальных учреждений, таких как планы и результаты, позволяя гражданам анализировать информацию и задавать вопросы; создание независимых органов или общественных

организаций, занимающихся мониторингом деятельности государственных организаций; подготовка кадров в области транспарентности, открытости и управления данными; внедрение электронных систем для проведения тендеров, голосования и предоставления услуг гражданам, что обеспечивает более высокий уровень прозрачности и доступности информации.

Примером применения принципа транспарентности может послужить введенные в 2001 году В.В. Путиным и ставшие традиционными «Прямые линии» – ежегодное мероприятие, в ходе которого Президент Российской Федерации отвечает на вопросы граждан России.

Ученые отмечают, что именно такой формат позволяет «фактически предоставить отчет гражданам страны о состоянии экономики и социальной сферы, о международных позициях России, проинформировать о дальнейших планах и проектах. Это и есть наглядное свидетельство открытости власти, а также того, что в работе государственных органов интересы, потребности и проблемы людей занимают самое главное место».

Таким образом, принцип транспарентности и открытости в процессах управления является важнейшим условием для создания ответственного, эффективного и демократичного управления. Интеграция этих принципов в практику управления позволяет не только укрепить доверие между гражданами и властями, но и улучшить качество принимаемых решений, снизить уровень коррупции и способствовать активному участию общества в политических процессах. Только совместными усилиями можно преодолеть существующие вызовы и добиться реального прогресса в области транспарентности, что в конечном итоге приведет к более гармоничному и устойчивому развитию общества.

СПЕЦИФИКА МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

ЛОБОВА А.А.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ХАСАНОВА Е.В.,

канд.экон.наук, зав. кафедрой,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Государство влияет на множество процессов в жизни людей, а государственные служащие – это «посредники» между государством и гражданами. Если государственные служащие не замотивированы в оперативном и профессиональном выполнении своей работы – качество жизни людей, а следовательно, и их лояльность в отношении властей, явно ухудшаются.

Ключевые слова. Мотивация, государственная служба, государственные служащие, мотив.

THE SPECIFICS OF THE MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS

LOBOVA A.A.,

Master's student

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

KHASANOVA E.V.,

Candidate of Economics of Sciences, Head of Department,

Donetsk Academy of Management and Public Administration

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The state influences many processes in people's lives, civil servants are «intermediaries» between the state and citizens. If civil servants are not motivated in

the prompt and professional performance of their work, the quality of life of people, and therefore their loyalty to the authorities, is clearly deteriorating.

Keywords. Motivation, public service, civil servants, motive.

Мотивация – это побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Мотивация – это формирование внутренних побуждающих факторов, действующих через самосознание [1].

Государственные служащие такие же люди, как и остальные граждане, следовательно, должны закрываться базовые человеческие потребности, но достаточно ли этого?

Для государственных служащих внутреннее вознаграждение за работу, которая дает чувство выполненного долга, более ценно по сравнению с внешними мотивами, такими как высокий доход или короткий рабочий день.

Кроме того, специалисты заявляют, что организации государственного сектора обычно нанимают людей, ценности и потребности которых совпадают с миссией общественной организации.

Специалисты связали мотивацию государственной службы с «желанием служить общественным интересам, верностью долгу и правительству в целом, а также социальной справедливости» и оценили, что «уровень и тип мотивации человека к государственной службе и мотивационный состав персонала общественной организации, как предполагается, влияет на индивидуальный выбор работы, производительность труда и организационную эффективность» [2].

Какие есть стимулы для работы на государственной службе? Например, согласно Федеральному закону от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», гражданские госслужащие имеют право на увеличенную продолжительность ежегодного отпуска, предоставление

служебного жилья, единовременную субсидию на приобретение жилья, выплату пенсии за выслугу лет в дополнение к страховой пенсии по старости и дополнительные гарантии [3, 4].

Также к аспектам такой службы, влияющим на мотивацию, можно отнести стабильность, четкий алгоритм выполнения ежедневных задач, а также, выплата денежного довольствия в зависимости от выслуги лет и стажа, надбавки за чин, звание и классность. Обучение за счет государства, повышение квалификации сотрудников для продвижения по службе, также может считаться одним из стимулов к выбору гражданами такой работы. Государственные служащие обязаны следовать букве закона при выполнении своей работы, следовательно, они четко осознают в каких рамках выстроены их полномочия и обязанности, что позволяет при любых недопониманиях и спорных ситуациях обращаться к законодательству, ведь оно предполагает алгоритм решения множества возникающих проблем, служащие не должны заниматься «творчеством», для людей с аналитическим складом ума – это существенное преимущество над другими видами деятельности.

Несмотря на вышеупомянутое, есть и недостатки государственной службы, выступающие скорее демотиваторами для тех, кто работает в этой направленности. Например, для многих становится неприятной рутинной запущенная бюрократизация всех процессов, это очень усложняет даже самые простые в своем выполнении задачи. Во многих отраслях, в которых предусмотрена государственная служба, дублируется большой объем отчетных данных, то есть, одни и те же данные нужно предоставлять в различных формах, что также не может не повлиять на желание сотрудников заниматься одним и тем же трудом, не приносящим как такового результата.

Одним из существенных недостатков государственной службы можно назвать процесс подбора персонала, а именно, конкурс на замещение вакантных должностей. Часто случается так, что действительно перспективные сотрудники, способные принести свой вклад в развитие той или иной отрасли, не дожидаются возможности реализовать себя. Государственная служба

предполагает вертикальное продвижение по карьерной лестнице, то есть, от должности младшего специалиста до руководящей. Такой принцип хоть и предполагает постепенное получение требуемого опыта, но в случае, если, допустим, руководитель отдела перспективного сотрудника примерно одного и того же возраста с этим сотрудником, вероятность повышения в должности становится мизерной. Продвижение возможно лишь замещением другого специалиста, и не так часто по-настоящему компетентные и амбициозные люди остаются на службе до момента их повышения, ведь так может пройти и 30 лет, а заработная плата и должность остаются все теми же.

Подводя итоги, важно обратить внимание на то, что в государственной службе есть некоторые механизмы мотивации сотрудников, но также есть и множество демотивирующих факторов, что отрицательно влияет как на кадровый состав, так и на конечное качество оказываемых служащими, а следовательно, и государством услуг.

Список использованных источников

1. Игнатъев, В.М. МОТИВАЦИЯ: ВИДЫ, ФУНКЦИИ И ФАКТОРЫ / В.М. Игнатъев, Е.А. Потоцкая // Экономика и социум. – 2014. – . – Т. 13, № 4-3. – С. 119-126
2. Рыбкина, М.В. МОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ / М.В. Рыбкина, А.О. Архипова // Вестник Ульяновского государственного технического университета. – 2021. – . – Т. 95, № 3. – С. 74-76
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
4. Льготы госслужащим в России: кому и как предоставлять в 2024 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/art/385647-1goty-gosslujashchim-v-rossii-19-m11>. – Дата доступа: 26.10.2024.

МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

ЛУЦЕНКО В.А.,

бакалавр,

ФГБОУ ВО Донецкая академия управления и государственной службы»

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ЗАЯРИН А.Г.,

ст. преподаватель,

ФГБОУ ВО Донецкая академия управления и государственной службы»

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Актуальность. В условиях динамично развивающегося общества, глобальных вызовов и возрастающей роли государства в регулировании различных сфер жизни, особую актуальность приобретает эффективность государственного управления. Ключевым фактором успеха является качество государственных служащих, их компетентность, профессионализм и мотивация. Поэтому система подготовки государственных служащих становится центральным элементом эффективного государственного управления.

Ключевые слова: развитие, управление, государственное управление, государственные служащие, механизм

THE MECHANISM OF PUBLIC ADMINISTRATION OF THE SYSTEM OF TRAINING CIVIL SERVANTS

LUTSENKO V.A.,

Bachelor student,

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

ZAYARIN A.G.,

Senior lecturer,

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»

Abstract. In the context of a dynamically developing society, global challenges and the increasing role of the state in regulating various spheres of life, the effectiveness of public administration is of particular relevance. The key success factor is the quality of civil servants, their competence, professionalism and motivation. Therefore, the system of training civil servants is becoming a central element of effective public administration.

Keywords: development, management, public administration, civil servants, mechanism

Исследователи в данной области выявили множество различных аспектов механизма государственного управления системой подготовки государственных служащих. В последние несколько лет активно разрабатывается система подготовки государственных служащих. Она требует комплексного подхода, который учитывает как теоретические, так и практические аспекты, а также необходимость адаптации к современным реалиям и вызовам. В. П. Васильев [1], С. И. Журавлева [2], Л.В. Фотина [3] и многие другие ученые, эксперты опубликовали в публичных выступлениях, научных журнальных публикациях и на других площадках работы, рассматривающие особенности механизмов государственного управления системой подготовки государственных служащих Российской Федерации.

Цель исследования. Изучение и анализ механизмов государственного управления системой подготовки государственных служащих в различных странах. Основная задача исследования заключается в выявлении эффективных методов и инструментов управления процессом обучения и подготовки квалифицированных кадров для государственной службы. Исследование предполагает анализ различных моделей государственного управления системой подготовки государственных служащих, их преимуществ и недостатков, а также выработку рекомендаций по улучшению существующих механизмов управления

национальной системой подготовки кадров. В ходе исследования будут проведены анализ нормативно-правовой базы, структуры и функционирования учреждений, ответственных за подготовку государственных служащих, а также механизмов оценки качества подготовки и повышения профессионального уровня персонала. Важным компонентом исследования будет изучение механизмов мотивации и стимулирования кадров для долгосрочного развития системы подготовки государственных служащих. Результаты исследования позволят выявить наиболее эффективные практики управления системой подготовки государственных служащих, а также предложить рекомендации для улучшения работы государственных органов в данной сфере.

Государственная гражданская служба представляет собой деятельность посредников между гражданами и государством, направленную на участие в управлении государственными делами, оказание помощи гражданам в осуществлении их прав и законных интересов, а также выполнение задач, возложенных на государственную гражданскую службу законодательством.

В целях эффективного осуществления государственной гражданской службы устанавливаются требования к квалификации граждан, принимаемых на государственную гражданскую службу, порядок и условия их трудоустройства, а также особенности оформления договоров о государственной гражданской службе. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [4] также устанавливает права и обязанности государственных гражданских служащих, порядок и условия их службы, а также меры поощрения и взыскания за нарушение служебной дисциплины и исполнение должностных обязанностей.

Говоря о кадровом потенциале, очень важно остановиться на понятиях, с которыми мы будем изучать, в частности, это не только дефиниции «кадровый потенциал», но еще и понятия «персонал» и «кадры». Кадры – «это основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников (рабочих, служащих) организации, учреждения, общественной организации».

Проблемы эффективности подготовки квалифицированных кадров, повышения производительности труда, решение задач и вопросов менеджмента в отраслях промышленности и сотрудничества предприятий с вузами становятся особенно актуальными. Проблемы подготовки кадров по утверждениям специалистов в области экономики, даже обострились в связи с вступлением России во Всемирную торговую организацию.

Одной из ключевых проблем в существующей системе подготовки кадров является обособленное состояние высокотехнологичного производства и высшей школы, тогда как только целостность данной системы сможет обеспечить потребности российской промышленности. Однако никто даже не пытается заполнить вакуум между знаниями и современными технологиями промышленного производства. В тоже время вузы, занимающиеся подготовкой технических кадров, имеют свои проблемы набора сотрудников из числа молодежи на ранее престижные специальности, а значительная часть студентов, и вовсе не связывает свою работу с профессией, получаемой в учебных заведениях. Назрела необходимость срочных мер к изменению сложившейся ситуации. Критические несоответствия на рынке труда наблюдаются между работодателями, работниками и существующей системой образования, и подготовкой кадров. Работодатели требуют от работников наличие квалификации высокого уровня, предлагая при этом тяжелые условия труда и низкую заработную плату, а работники, имея слабую специальную подготовку, весьма переоценивают свою значимость.

Первыми шагами на пути решения проблем в подготовке кадров должно стать создание высокопроизводительных рабочих мест. В числе приоритетов – подготовка конкурентоспособных кадров, которые могут составить конкуренцию на мировом уровне и развитие высокотехнологичных машиностроительных производств. Бизнес и учреждения образования должны сплотиться и приступить к системному решению кадровых проблем совместными усилиями.

Механизм государственного управления системой подготовки государственных служащих является сложной и многогранной системой, которая включает в себя множество взаимосвязанных элементов. Его эффективность зависит от координации действий различных государственных органов, обеспечения финансирования и контроля за качеством обучения. Важным элементом успешного управления подготовкой государственных служащих является разработка четкой стратегии обучения, учет основных требований к профессиональным компетенциям служащих и прогнозирование потребностей в кадрах.

В статье были выявлены некоторые недостатки существующей системы подготовки госслужащих. Например, недостаток финансирования, недостаточная интеграция с современными технологиями, недостаток кадрового потенциала в учреждениях подготовки. Для улучшения механизма государственного управления системой подготовки государственных служащих необходимо устранить выявленные недостатки и применить следующие рекомендации: увеличение финансирования системы подготовки и повышения квалификации госслужащих, внедрение инновационных технологий в процесс обучения, в том числе онлайн-платформ, использование искусственного интеллекта и симуляций, а также разработка эффективных систем мотивации и стимулирования для госслужащих.

Дальнейшие исследования в этой области будут способствовать созданию более эффективной и современной системы подготовки государственных служащих, что является необходимым условием для успешного развития государства.

Список использованных источников

1. Васильев, В. П. Государственное и муниципальное управление: учебник и практикум для вузов / В. П. Васильев, Н. Г. Деханова, Ю. А. Холоденко. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 314 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15469-6. – Текст:

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/540833> (дата обращения: 26.10.2024).

2. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / С. И. Журавлев [и др.]; под редакцией С. И. Журавлева, Ю. Н. Туганова. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 307 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16732-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/535882> (дата обращения: 27.10.2024).

3. Кадровая политика на государственной службе: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 362 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15359-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/544710> (дата обращения: 27.10.2024).

4. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/?ysclid=m2hhu4y0yx367837756 (дата обращения: 28.10.2024)

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ОБРАЗОВАНИЕМ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ЛЯХ Е.Н.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ШЕМЯКОВ А.Д.,

д-р, экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В данной статье раскрыта сущность совершенствования системы управления образованием в субъекте Российской Федерации. Изучены вопросы государственного регулирования системы управления образования в субъектах Российской Федерации.

Ключевые слова: система образования, совершенствование системы образования, государственное регулирование.

**IMPROVING THE EDUCATION MANAGEMENT SYSTEM IN THE
CONSTITUENT ENTITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION**

LYAKH E.N.,

Master's student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

SHEMYAKOV A.D.,

Doctor of Economics, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. This article reveals the essence of improving the education management system in the subject of the Russian Federation. The issues of state regulation of the education management system in the subjects of the Russian Federation are studied.

Keywords: education system, improvement of the education system, state regulation.

Современная система образования в Российской Федерации – это комплекс обучающих программ, регламентированных государственными стандартами образования. Она реализуется образовательными сетями, состоящими из независимых друг от друга учреждений, подчиненных контролирующим и управляющим органам.

В современном мире одной из главных задач государства является развитие образования в рамках приоритетов и ценностей, которые отражают интересы страны. Поэтому значение и роль системы просвещения трудно переоценить.

Система образования в России нацелена на подготовку квалифицированных специалистов, способных успешно конкурировать в глобальной экономике. Важным аспектом является внедрение инновационных методик обучения, включая проектное обучение и использование цифровых технологий. Это позволяет учитывать индивидуальные потребности учащихся и развивать их креативные способности, что особенно актуально в условиях быстро меняющегося мира.

При этом, система образования стремится к интеграции с международными стандартами. Введенные федеральные государственные образовательные стандарты обеспечивают единый подход к обучению, однако оставляют пространство для вариативности, что способствует развитию региональных образовательных программ. Такие инициативы, как «Доступное высшее образование» и «Успех каждого ребенка», направлены на улучшение качества образования и равный доступ к знаниям для всех слоев населения.

Несомненно, важной частью образовательной системы России является воспитательная работа, которая формирует гражданскую идентичность и

ценности у молодежи. В условиях глобализации это создает необходимость осознания своей культурной принадлежности и ответственности за будущее страны. Таким образом, современное образование в России становится не только инструментом передачи знаний, но и важным фактором социализации и формирования гражданского общества.

Важной составляющей современной образовательной системы является активное сотрудничество с бизнесом и промышленностью. Внедрение дуального образования позволяет студентам совмещать теорию с практикой, что значительно увеличивает их конкурентоспособность на рынке труда. Партнёрство образовательных учреждений с работодателями способствует формированию учебных планов, ориентированных на реальные потребности экономического сектора, что способствует лучшему трудоустройству выпускников.

Кроме того, внимание к психолого-педагогическим аспектам обучения позволяет учитывать разнообразие стилей восприятия и темпов усвоения материала. Внедряются технологии, направленные на развитие эмоционального интеллекта и навыков коммуникации, что особенно важно для формирования зрелой личности, способной адаптироваться в условиях современного мира.

Современная система образования также акцентирует внимание на непрерывном образовании, обеспечивая возможности для обучения на протяжении всей жизни. Это становится ключевым фактором в условиях быстрого изменения технологий и увеличения требований к профессиональным навыкам. Открытие центров дополнительного образования и онлайн-курсов делает знания доступными для широких слоев населения, способствуя самосовершенствованию и профессиональному росту.

Важной составляющей современного образования является также интеграция цифровых технологий в учебный процесс. Использование онлайн-ресурсов, виртуальных лабораторий и образовательных платформ позволяет студентам получать доступ к информации и знаниям в любое время и в любом

месте. Это создает гибкие условия для обучения и помогает формировать навыки, необходимые в цифровую эпоху.

Кроме того, коллаборация между образовательными учреждениями и научными организациями становится популярной практикой. Исследовательские проекты, проводимые в рамках учебного процесса, открывают перед студентами возможности для углубленного понимания предмета и стимулируют инновационное мышление. Участие в научной деятельности формирует у студентов способности к критическому анализу и решению комплексных задач.

Не менее важным является акцент на социальную ответственность в образовательной системе. Воспитание у студентов понимания ценности этики, устойчивого развития и гражданской активности формирует не только профессионалов, но и ответственных участников общества. Это обеспечивает гармоничное развитие личности и готовит молодежь к активному гражданству в условиях глобальных вызовов.

Современные образовательные подходы также акцентируют внимание на индивидуализации обучения. Каждый студент имеет свои уникальные потребности, стили и темпы восприятия информации. Использование адаптивных технологий позволяет учителям более эффективно настраивать учебные материалы, что способствует максимальному раскрытию потенциала каждого учащегося. Таким образом, студенты становятся активными участниками образовательного процесса, что повышает их мотивацию и заинтересованность в изучении.

Важным аспектом является и поддержка дистанционного обучения, которая предоставляет возможность обучаться людям с ограниченными возможностями или тем, кто находится в удаленных регионах. Это не только демократизирует доступ к знаниям, но и способствует интеграции различных социальных групп, что делает образовательную среду более разнообразной и инклюзивной.

Кроме того, использование технологий способствует развитию навыков сотрудничества и общения между студентами, что играет важную роль в

подготовке к будущей профессиональной деятельности. Работа в группах, коллективные проекты и обсуждения в онлайн-формате формируют необходимые компетенции, что делает студентов более адаптивными и готовыми к вызовам быстро меняющегося мира.

В современных условиях особое значение приобретает необходимость совершенствования управления системой образованием, которая будет ориентирована на адаптивность системы, её удовлетворение развивающимся запросам не только общества, но и личности. Также имеет место некоторый разрыв между разработанностью методологических проблем управления и конкретной системой управления в обществе. Для его преодоления необходим специальный инструмент, метод построения таких систем, их составных элементов: организационной структуры управления, функций отдельных составляющих органов, способов их взаимодействия и т.п., наиболее полно удовлетворяющих задаваемым целям. В качестве такого инструмента выступает системный подход к управлению образовательными системами. Системный подход позволяет установить уровень целостности адаптивной образовательной системы, степень взаимосвязи и взаимодействия её целесодержащих элементов, соподчиненность целевых ориентиров в деятельности подсистем различного уровня. В общую схему системного подхода необходимо вложить конструктивность, аналитичность, обзримость и сравнимость вариантов и функций органов управления.

Список использованных источников

1. Василенко, Н. В. Управление образованием: институциональный подход: монография / Н. В. Василенко. - СПб.: ГОУ ИПК СПО, 2017.
2. Егоршин, А.П. Управление российским образованием / А. П. Егоршин. - Н. Новгород, 2019.
3. Ковальчук, О.В. Модернизация и проблемы инновационного управления развитием образовательных систем / О. В. Ковальчук // Человек и образование. - 2018. - № 3 (36).

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ**

ЛЯШЕНКО А.П.,

бакалавр,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ИВАНИНА Е.А.,

канд. экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В данной работе рассмотрены концептуальные составляющие государственной социальной политики. Оценивается действующая система социальной политики, а также предлагаются меры для повышения её эффективности на муниципальном уровне.

Ключевые слова: государственная социальная политика, эффективность, пути совершенствования.

**WAYS TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF THE STATE'S
SOCIAL POLICY AT THE MUNICIPAL LEVEL**

LYASHENKO A.P.,

Bachelor student,

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

IVANINA E.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. In this paper, the conceptual components of the state social policy are considered. The current system of social policy is evaluated, and measures are proposed to improve its effectiveness at the municipal level.

Keywords: state social policy, efficiency, ways of improvement.

Реализация социальной политики представляет собой один из наиболее обсуждаемых и значимых аспектов в Донецкой Народной Республике. Исследование тематики социальной политики государства становится особенно важным в свете активной интеграции ДНР в состав Российской Федерации как субъекта. В контексте данной проблематики акцент делается на конечных целях и результатах экономического развития.

В последние годы ряд исследователей, таких как Е.И. Холостова и А.С. Сорвина, осуществляли попытки анализа вопросов социальной политики. Особенности современной социальной политики в России, а также зарубежный опыт в данной сфере представлены в работах таких исследователей, как Л.А. Батулин, В.И. Бутов, В.Г. Игнатов, П.Д. Павлёнок, Ю.В. Пешихонов, С.В. Водопьянов и А.П. Шаронов. [4]. В этом контексте представляются убедительными модели социальной политики представленные в работах М.В. Фирсова и Е.Г. Студёновой.

Согласно мнению вышеуказанных исследователей, социальная политика анализируется через призму функционирования экономической системы [3]. С одной стороны, формирование благоприятных условий в области социальной сферы выступает в качестве одной из ключевых задач экономической деятельности государства. С другой стороны, социальная политика играет роль в стимулировании экономического роста. Дело в том, что, когда экономический прогресс не сопровождается улучшением уровня жизни граждан, мы приходим к утрате населением мотивации к активному участию в развитии страны. В то же время, с увеличением темпов экономического роста возрастают и требования к специалистам, способствующим этому: уровню их образования и культуры, профессионализму и компетентности, трудовой эффективности и прочим

аспектам. На основе этого, поиск оптимальных решений для повышения эффективности социальной политики государства актуализируется в контексте современного политического ландшафта новых субъектов Российской Федерации.

Когда речь заходит о социальной политике, обычно имеют в виду действия правительства, направленные на распределение и перераспределение доходов среди различных членов и социальных групп. Также социальную политику рассматривают как комплекс мер, реализуемых государством, общественными организациями, местными органами власти и предприятиями по широкому спектру вопросов, касающихся общественного благосостояния, а также сам процесс принятия решений [2].

Задача социальной политики государства заключается в «формировании условий для полноценного существования человека, соответствующих уровню развития общества». Эта политика представляет собой важный элемент комплекса мероприятий, осуществляемых государственными органами для управления условиями общественного производства в целом, и тесно связана с экономической ситуацией в стране [1].

Социальная политика в рамках рыночной экономики способствует реализации принципа социальной справедливости, который предполагает выравнивание условий жизни граждан и создание системы социальных гарантий для всех слоев населения.

В последние годы акцент в социальной защите населения сместился на быстрое и адресное решение наиболее острых проблем, возникающих у отдельных групп граждан на основе их заявлений. Этот подход оказался действенным на определенном этапе для решения практических задач в социальной сфере. Однако в настоящее время становится очевидным, что такая стратегия приносит лишь краткосрочные результаты, так как не включает превентивные меры и не направлена на долгосрочную защиту как конкретных лиц, так и общества в целом.

Для эффективного решения наиболее насущных социальных проблем необходимы структурные реформы в области социального обеспечения, что позволит перераспределить ресурсы в пользу наиболее уязвимых групп. Также следует более детально изучать социальные нужды каждого человека и увеличивать объемы социальной помощи с учетом роста цен и услуг.

Важным аспектом достижения желаемого уровня экономического развития является правовая информатизация населения. С учетом множества существующих законов необходимо решить вопрос доступности информации для граждан и их возможности осваивать свои права.

Текущие вызовы в социальной сфере требуют слаженной координации усилий и активного сотрудничества между государственными органами и общественными организациями, занимающимися социальными услугами. Внедрение системы персонифицированной информации будет способствовать повышению качества управленческих решений и устойчивому развитию социальной защиты. Создание единой информационной среды и межотраслевой системы позволит обеспечить высокую интеграцию информационных ресурсов и получить актуальные аналитические данные о состоянии социальной сферы.

Важным шагом в реформировании социальной политики является внедрение мультидисциплинарного подхода, который учитывает не только экономические, но и психологические, культурные и образовательные аспекты жизни граждан. Это позволит создать более комплексные программы поддержки, которые помогут не только решать текущее положение дел, но и способствовать созданию более благоприятной социальной среды. Применение индивидуальных стратегий на уровне местных сообществ позволит более эффективно реагировать на уникальные потребности населения.

Кроме того, необходимо развивать систему мониторинга и оценки социальных программ, что позволит адаптировать их к изменяющимся условиям и потребностям. Акцент на постоянное улучшение качества предоставляемых социальных услуг станет основой для обеспечения устойчивого развития и

повышения уровня жизни граждан. Важно, чтобы обратная связь от получателей услуг была учтена при планировании и реализации новых инициатив.

Одним из важных аспектов успешной реализации социальной политики является вовлечение граждан в процесс принятия решений. Создание на муниципальном уровне платформ для общественных консультаций и обсуждений позволит учесть мнения и предложения жителей относительно социальных программ. Это не только повысит уровень доверия к власти, но и обеспечит более точное соответствие инициатив реальным нуждам сообщества.

Таким образом, ключевым элементом такой работы должны стать партнерства с некоммерческими организациями и местным бизнесом. Эти структуры могут оказать существенную помощь в реализации программ и привлечении дополнительных ресурсов. Сотрудничество с ними также разнообразит подходы к решению социальных проблем, позволяя использовать инновационные методы и практики, которые уже зарекомендовали себя на практике. Кроме того, важным направлением является постоянный мониторинг и оценка уже реализуемых инициатив. Установление показателей эффективности социальных программ позволит своевременно вносить коррективы и улучшать качество предоставляемых услуг. Такой подход не только повысит уровень удовлетворенности населения, но и создаст основу для долгосрочного планирования в области социальной политики на муниципальном уровне.

Список использованных источников

1. Аллаярова, М. К. Социальная помощь в системе социальной защиты населения / М.К. Аллаярова, Ф.Б. Янгибоев // Вопросы экономики и управления. – 2016. – №3. – С. 69-73.
2. Асланова, С. Х. Современные проблемы социальной политики государства и пути их совершенствования / С. Х. Асланова. // Молодой ученый. – 2015. – № 9 (89). – С. 511-514.
3. Сидорина, Т. Ю. Социальная политика – между экономикой и

социологией / Т.Ю. Сидорина // *Общественные науки и современность*. – 2005. – №6. – С.112-120.

4. Шамшурин, В. И. Социальная политика государства и гражданское общество / В.И. Шамшурин // *Гражданское общество и общество граждан: вопросы теории и практики*. – 2014. – Т. 6. Вып. 1. – С. 22-37.

5. Широков, А. Н. Муниципальное управление: учебник / А. Н. Широков, С. Н. Юркова. – 2-е изд. – Москва : КНОРУС, 2017. – 224 с.

ОСНОВНЫЕ ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

НАРЫЖНЯК А.А.,

обучающийся

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

РОМАНИНЕЦ Р.Н.,

доцент, канд.экон.наук

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В условиях динамичного изменения социально-экономического контекста вопрос повышения эффективности государственной службы приобретает особую значимость. Эффективность государственных учреждений является ключевым фактором, определяющим качество исполнения госслужбы и её способность реализовывать социальные и экономические программы, что, в свою очередь, влияет на благосостояние населения и устойчивость экономики.

Ключевые слова: управление, развитие, государственная служба, эффективность, государство

THE MAIN WAYS TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF PUBLIC SERVICE

NARIZHNYAK A.A.,

student

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

ROMANINETS R.N.,

Associate Professor, Candidate of Economics sciences'

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. In the context of a dynamic change in the socio-economic context, the issue of improving the efficiency of public service is of particular importance. The effectiveness of public institutions is a key factor determining the quality of performance of the civil service and its ability to implement social and economic programs, which, in turn, affects the well-being of the population and the sustainability of the economy.

Keywords: management, development, public service, efficiency, state

Основные пути повышения эффективности государственной службы требуют комплексного подхода, предполагающего внедрение инновационных методов управления, оптимизацию организационных структур и пересмотр механизмов взаимодействия с гражданами. Необходимость в таких преобразованиях обусловлена не только растущими требованиями общества к качеству предоставляемых услуг, но и вызовами, возникающими в результате глобализации, цифровизации и изменения общественных ценностей. Исследование основных стратегий и методов, направленных на улучшение работы государственной службы, представляет собой важную область анализа, способствующую формированию современных эффективных государственных механизмов, обеспечивающих общественное благо и социальную справедливость.

Современные вызовы, такие как глобализация, стремительный технологический прогресс, экономическая нестабильность и переплетение социально-экономических интересов, ставят перед государственной службой новые требования к её эффективности и адаптивности. В условиях растущих ожиданий граждан от государственных институтов, связанных с необходимостью повышения прозрачности и доступности услуг, а также с качеством их предоставления, особенно актуальным становится вопрос трансформации моделей государственной службы.

Цель исследования заключается в выявлении и обосновании ключевых направлений повышения эффективности государственной службы, которые

позволят адаптировать её к современным условиям и обеспечить выполнение задач, стоящих перед государством. Рассматривая реформирования организационных структур, внедрения современных технологий управления, улучшения профессиональной подготовки кадров, оптимизацию процедур принятия решений и многие другие предложения, которые могут помочь повысить эффективность государственной службы и тем самым улучшать качество предоставляемых услуг для населения основываясь на клиентоцентричном подходе при предоставлении государственных и муниципальных услуг, а также иных работ и услуг, предоставляемых государственными и муниципальными учреждениями.

Эффективность государственной службы можно трактовать как характеристику поведения, процесса или действия позволяющего определить реальную возможность достижения поставленной цели с минимальными затратами и сроками. Система оценки эффективности государственного управления является важнейшим инструментом, обеспечивающим обратную связь как для общества, так и для государственных органов. Она играет двойную роль: с одной стороны, предоставляет обществу возможность контролировать качество и результаты деятельности государственных органов, с другой – служит для государственных служащих и руководителей средством самоконтроля и совершенствования управленческих процессов. Государственное управление представляет собой сложный и многоуровневый комплекс политических, экономических и социальных процессов, что значительно затрудняет оценку его эффективности.

Вопрос повышения эффективности государственной службы в России стоит особенно остро в связи с возрастающей сложностью управляемых процессов и потребностью в улучшении качества государственных услуг. Для достижения этих целей необходимы новые подходы, опирающиеся на современные управленческие и технологические решения. Цифровая трансформация государственного управления – это «совокупность действий, осуществляемых государственным органом, направленных на изменение (трансформацию)

государственного управления и деятельности государственного органа по предоставлению им государственных услуг и исполнению государственных функций за счет использования данных в электронном виде и внедрения информационных технологий в свою деятельность [1]. При помощи искусственного интеллекта и больших данных имеется возможность прогнозировать результат от тех или иных экономически-социальных, политических решений и с каждым вариантом событий ИИ просчитает результат, который получится по итогу. Это нововведение позволит не терять много времени на разработку нового экономического курса из-за непредвиденных обстоятельств. Также следует подчеркнуть, что цифровизация сталкивается с серьезной проблемой, связанной с безопасностью данных. Прежде всего, необходимо не только разрабатывать инструменты, которые с помощью информационных технологий эффективно решают актуальные задачи, но и обеспечивать защиту уже существующих данных [2].

Для повышения точности и практической применимости показателей эффективности необходимо учитывать региональные особенности. В условиях территориального многообразия (включая социальные, экономические и культурные аспекты) единые показатели могут быть недостаточно гибкими. Так, как показатели эффективности, адаптированные к условиям регионов, позволяют создать дифференцированные метрики оценки, что повышает реалистичность управленческих решений и минимизирует вероятность системных ошибок связанных с использованием усредненных показателей. Важную роль в оценке и повышении объективности показателей эффективности может играть участие независимых экспертов и общественности. Привлечение внешних специалистов позволяет усилить прозрачность оценки и внедрить лучшие практики из других стран или регионов. Сюда можно включить и методы обратной связи от граждан, что обеспечивает постоянный канал мониторинга общественных настроений.

Таким образом, в условиях динамично развивающейся социально-экономической среды вопросы повышения эффективности государственной

службы становятся особенно актуальными, поскольку напрямую влияют на качество предоставляемых населению услуг и устойчивость экономики. Ключевые направления реформирования государственной службы включают цифровых технологий, адаптацию показателей эффективности к региональным особенностям, а также привлечение независимых экспертов для регулярного мониторинга и анализа. Эти меры способствуют не только выявлению слабых мест в работе государственных институтов, но и обеспечивают возможность своевременного реагирования на изменения внешней среды. Система ключевых показателей эффективности (KPI), адаптированных к специфике каждого региона, делает процесс оценки более точным и практически применимым, что особенно важно в условиях разнообразных экономических и социальных реалий.

Список использованных источников

1. Указ Президента РФ от 28.06.2007 N 825 (ред. от 13.05.2010) «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» – текст непосредственный
2. Саморуков А.А. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ // Вестник ПАГС. 2022. №1. -текст непосредственный

**ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ
ПРОГРАММ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ
ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА**

НЕРБА М.П.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

БОЛОТСКИХ Т.В.,

канд. экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Инвестиции играют важную роль в системе воспроизводства, поскольку они способствуют увеличению и возобновлению производственных ресурсов, а также обеспечивают достижение заданных темпов экономического роста. Если рассматривать общественное воспроизводство как систему распределения производства, потребления и обмена, то инвестиции, в первую очередь, связаны с производством и являются его материальной основой для развития.

Ключевые слова: инвестиции; региональные инвестиционные программы; инвестиционная привлекательность региона.

**FORMATION OF REGIONAL INVESTMENT PROGRAMS AS A
FACTOR IN INCREASING THE INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF
THE REGION**

NERBA M.P.,

Master's student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

BOLOTSKIKH T.V.,

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

Abstract. Investments play an important role in the reproduction system, as they contribute to the increase and renewal of production resources, as well as ensure the achievement of set rates of economic growth. If we consider social reproduction as a system of distribution of production, consumption and exchange, then investments are primarily related to production and are its material basis for development.

Keywords: investments; regional investment programs; investment attractiveness of the region.

Термин «инвестиции» означает вложение капитала в различные отрасли экономики, как внутри страны, так и за ее пределами. Под понятием «инвестиционные ресурсы» понимаются все производственные средства, включая инструменты, оборудование, машины, склады, заводы, транспортные средства и сети сбыта, которые используются для производства товаров и услуг и их доставки конечному потребителю.

Инвестиционный потенциал региона может быть рассмотрен как возможность для сбалансированного развития, который обеспечивает всем владельцам капитала стабильный и надежный уровень экономического дохода. Размер и гарантированность этого дохода непосредственно влияют на перемещение инвестиционных ресурсов и являются важным рейтинговым критерием для системы оценки.

С точки зрения возможностей для привлечения инвестиций, инвестиционный потенциал региона определяется совокупностью объективных условий, включающих разнообразие сфер и объектов для инвестирования, а также их экономическую ценность. Важно отметить, что, несмотря на различные точки зрения, многие авторы согласны в том, что реализация инвестиционного потенциала региона является неотъемлемой частью его оценки.

Получение высокого инвестиционного рейтинга от специализированного рейтингового агентства значительно расширяет возможности региона или города при осуществлении любых коммерческих или финансовых операций. Независимо от того, используется ли рейтинг для привлечения инвестиций, получения кредитов, выпуска ценных бумаг, сбыта продукции или расширения деятельности, наличие высокого кредитного рейтинга позволяет представителям местных органов власти заключать сделки на более выгодных условиях, демонстрируя свою финансовую надежность.

Основная цель региональных органов власти в реализации инвестиционной политики заключается в создании благоприятной инвестиционной среды, которая способствует развитию существующих предприятий и привлечению новых инвесторов. Вместо этого, в первую очередь следует обратиться к уже действующим предприятиям на территории и малому и среднему бизнесу прилегающих территорий, как источнику инвестиционных средств. Кроме того, часто успех инвестиционного развития зависит от информированности потенциальных инвесторов.

Управление привлекательностью инвестиций в регион осуществляется на основе анализа финансовых показателей, оценки риска и эффективности больших инвестиционных проектов, реализуемых в данной местности.

Для придания процессу привлечения инвесторов на территорию системного характера необходимо использование современных маркетинговых технологий. Один из шагов к достижению этой цели может быть создание регионального инвестиционного комплекса.

Инвестиционный комплекс представляет собой совокупность организационных структур, нормативных документов, технологий, кадровых ресурсов, методик, механизмов и инструментов, которые используются для привлечения капитала и реализации инвестиционных проектов и программ.

Организационные структуры включают в себя государственные органы управления на уровне субъектов Федерации, их функциональные подразделения, специально созданные дочерние и зависимые предприятия и учреждения, а

также сеть аккредитованных государственных и негосударственных юридических лиц, которые являются участниками финансовых, фондовых и других рынков.

Организационные структуры инвестиционного комплекса работают с использованием различных технологий из разных отраслей, таких как финансы, рынок ценных бумаг, право, управление, информация, маркетинг, логистика, торговля, оценка, наука и другие. Они стремятся достичь целей и решить задачи инвестиционной системы.

Весь процесс инвестиционной деятельности осуществляется опытными и обученными сотрудниками, которые владеют применяемыми технологиями. Инвестиционная система, будучи сложным комплексом отраслей, является интеллектуально трудоемкой сферой экономики региона и требует использования продуктов научно-исследовательской деятельности, таких как методики управления источниками привлечения капитала, процессы и объекты их инвестиций.

Организационные структуры инвестиционного комплекса не рассматривают финансирование проектов только как перевод денег от инвестора к заемщику. Вместо этого финансирование проектов в рамках инвестиционной системы является сложной и высокотехнологичной процедурой, направленной на обеспечение высокой гарантированности соблюдения затрат, сроков и качества реализации проектов.

Организационная модель функционирования инвестиционного комплекса основывается на процедурах отбора, финансирования и контроля за реализацией инвестиционных проектов.

Значительное значение имеет осуществление инвестиционной политики с учетом конкретных условий и стремление регионов использовать свои преимущества для привлечения как отечественных, так и иностранных инвесторов. Основными методами привлечения инвестиций в регион являются: создание нормативно-правовой основы для инвестиционной деятельности, определение приоритетов отбора инвестиционных проектов, использование

механизмов поддержки инвестиций, разработка инвестиционного паспорта региона и создание службы, осуществляющей содействие инвестициям. Таким образом, путем определения приоритетных и привлекательных для инвесторов проектов, предоставлением необходимой информации о них и созданием нормативной базы для защиты инвесторов и инвестируемых проектов, можно привлечь инвестиции.

Инвестиционный климат региона состоит из двух элементов - инвестиционной привлекательности и инвестиционной активности. Однако, важно различать эти два понятия. Оба они связаны с условиями, которые определяют необходимость вложения капитала в объекты инвестирования.

Согласно экспертам, инвестиционный потенциал формируется через объективные условия для инвестиций. Включает в себя различные макроэкономические показатели, такие как насыщенность территории факторами производства и потребительский спрос. Инвестиционный риск связан с возможной потерей инвестиций и дохода. Уровень риска зависит от политической, социальной, экономической, экологической и криминальной обстановки. Вторым аспектом инвестиционного климата - инвестиционная активность, которая отражает реальное развитие инвестиционной деятельности в основной капитал.

Таким образом, более точно будет говорить о сильной корреляции между инвестиционной привлекательностью и активностью, а не о прямой функциональной зависимости между ними.

Неотъемлемость формирования уникального облика каждого региона и усиление узнаваемости российских территорий являются неоспоримыми фактами.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

ОРЛЕНКО С.С.,

бакалавр,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

АЛЕЩИНИНА Н.В.,

преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Работа анализирует системные предпосылки внедрения эффективного механизма общественного контроля в муниципальных образованиях на территории России. Общественным контролем в России называется одна из форм участия граждан страны в осуществлении полномочий органов публичной власти (согласно ст. 4 №212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» от 21.07.2014 г.). Также проводится оценка эффективности такой формы участия граждан России непосредственно в рамках работы системы местного самоуправления.

Ключевые слова: государственная власть, общественный контроль, местное самоуправление, муниципальные образования, участие в осуществлении полномочий, народовластие, эффективность общественного контроля.

FORMATION OF A SYSTEM OF PUBLIC CONTROL IN THE MUNICIPAL ENTITY

ORLENKO S.S.,

Bachelor student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

ALESHCHININA N.V.,

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

Abstract. The work analyses the systemic prerequisites for the introduction of an effective mechanism of public control in municipalities in Russia. Public control in Russia is called one of the forms of participation of citizens of the country in the implementation of the powers of public authorities (according to Art. 4 No. 212-FL 'On the bases of public control in the Russian Federation' from 21.07.2014). The effectiveness of such a form of participation of Russian citizens directly within the work of the local government system is also assessed.

Keywords: state power, public control, local self-government, municipalities, participation in the exercise of powers, people's power, effectiveness of public control.

Вовлеченность граждан в осуществление публичной власти - одна из самых важных характеристик общественного контроля.

Именно благодаря большому разнообразию форм общественного контроля, обозначенных в Конституции и положениях российского законодательства относительно общественного контроля, реализуется право граждан на участие в управлении государственным делами, закрепленное в статье 32 Конституции РФ.

В последние десятилетия исследователи в российском научном сообществе пришли к единому мнению, что развитие институтов участия населения в осуществлении полномочий органов публичной власти страны во-многом является причиной появления в нашей стране нового явления в правовой сфере - общественной власти. Однако природа этого явления так же сложна, как и само это явление - оно рассматривается и через противопоставление общественной власти публичной, и через её отождествление. При этом, уверенно можно сказать, что общественная власть очень сильно зависит от системы

общественного контроля, т.е., это наиболее влияющая на общественную власть функция.

Эффективность системы общественного контроля именно на местном уровне обеспечивается благодаря одновременной работе двух составляющих этого процесса: 1) высоком уровне участия граждан в общественной жизни на территории муниципальных образований; 2) системной сформированности форм общественного контроля.

Здесь следует обратить внимание на то, что контроль, с одной стороны - это одна из самых важных функций органов публичной власти, которую они должны исполнять, с другой же - это такая форма народовластия, которая оказывает влияние на деятельность органов местного самоуправления по реализации своих прав и обязанностей, соблюдению и защите прав и свобод человека и гражданина в муниципальных образованиях.

Если рассматривать общественный контроль с точки зрения одной из форм социального контроля, то в таком случае он считается функцией гражданского общества, инструментом по повышению уровня заинтересованности граждан к происходящему на территории муниципального образования и активному вовлечению в этот процесс.

Как вид социального контроля общественный контроль является функцией гражданского общества и способом привлечения населения к управлению обществом и государством. Как было доказано практическими исследованиями российскими учеными, участие населения в мероприятиях общественного контроля на территории муниципальных образований легитимизирует эти мероприятия в глазах местных жителей и повышает их авторитет.

Основополагающим нормативно-правовым актом, регулирующим вопросы общественного контроля в РФ, является Федеральный закон от 21.06.2014 №212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации».

Если же немного углубиться в историю и рассмотреть советскую систему права, то можно заметить, что в то время также имелся подобный нормативно-правовой акт, принятый в 1979 году. Это был Закон «О народном контроле в

СССР». Главное отличие документов - императивность общественного контроля в Советском Союзе, в РФ же общественный контроль носит рекомендательный характер.

Видами общественного контроля являются:

общественный мониторинг;

общественное обсуждение;

общественная проверка;

общественная экспертиза;

общественные слушания.

Стоит отметить, что некоммерческие организации также могут участвовать в общественном контроле в формах, предусмотренных вышеупомянутым Федеральным законом.

Отметим, что субъекты общественного контроля в РФ не могут принимать управленческих решений, так как это прерогатива органов власти.

Исходя из того, что местным органам власти были делегированы полномочия по осуществлению общественного контроля на местах, такое функционирование системы - наиболее эффективное и наименее ресурсно-затратное.

Стоит обратить внимание, что благодаря конституционной автономии в организации общественного контроля в муниципальных образованиях следует рассмотреть вопрос увеличения списка субъектов и форм общественного контроля на местах. Так как в муниципальных образованиях наиболее эффективным, исходя из опыта функционирования системы общественного контроля в РФ, считаются те формы контроля, которые могут быть реализованы непосредственно. Общественный совет муниципального образования, как орган местного самоуправления на определенной территории, может дать такую возможность. Это подтверждается конституционным требованием независимости местных органов власти от государственных (статья 12 Конституции РФ).

Для примера рассмотрим Ивановскую область и один из ее районных центров - Кинешму.

Порядок формирования и функционирования общественных советов разъяснен методическими рекомендациями. Согласно этим рекомендациям, общественный совет - постоянно действующий консультативно-совещательный орган; его основная цель - обеспечение взаимодействия органов местного самоуправления с местным населением, общественными объединениями и иными негосударственными некоммерческими организациями; содействие в решении важных для граждан вопросов социально-экономического характера; разработка мер по поддержке гражданских инициатив; вовлечение местного населения в управление муниципальным образованием и реализация их прав на осуществление общественного контроля.

В городе Кинешма общественный совет формируется в соответствии с Положением об Общественном совете города Кинешмы. Также указано, что Общественный совет формируется на основе принципов добровольности участия в его деятельности граждан Российской Федерации, представителей общественных объединений и иных общественных организаций.

В состав общественного совета входит не более 15 граждан Российской Федерации, достигших возраста 18 лет - сюда относятся представители общественных организаций и объединений, а также лица, рекомендованные к включению в состав Общественного совета Главой Кинешемского муниципального района и главами поселений Кинешемского муниципального района. Персональный состав Общественного совета утверждается постановлением Главы Кинешемского муниципального района.

Регламент Общественного совета города Кинешма, содержит правила внутренней организации и описывает порядок деятельности Общественного совета по осуществлению своих полномочий.

Опыт работы Общественного совета города Кинешма позволяет сделать первые выводы о направлениях деятельности данного органа общественной власти. Новый институт гражданского общества находится в стадии своего

становления. С одной стороны, в его заседаниях поднимаются насущные проблемы города, с другой - говорить о высокой эффективности этого института власти пока еще рано.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что вовлеченность субъектов общественного контроля - залог успешных результатов общественного контроля. Эта положительная тенденция особенно заметна в последнее десятилетие, так как население муниципальных образований в РФ все больше интересуется и одобряет проверку органов местного самоуправления, которым доверено управление местными делами, возлагая на это свои надежды и ожидая еще более успешных перемен в их жизни на местах. Внедрение института общественного контроля на муниципальном уровне - дополнительная форма взаимодействия общества и органов местного самоуправления на местах.

На уровне федерального законодательства в области общественного контроля уже сделан первый шаг в вопросах его урегулирования, однако впереди еще много работы - необходимо принять большое количество муниципальных нормативно-правовых актов, дабы внести ясность и дать ответ простым гражданам на самые разные вопросы, касающиеся этой темы.

**ИССЛЕДОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ
СТРАНЫ**

ОРЛЕНКО С.С.,

бакалавр,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ЗАЯРИН А.Г.,

старший преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Данная работа посвящена исследованию механизма государственного управления в контексте реализации стратегии развития страны. В основе анализа лежит изучение основных инструментов, применяемых органами государственной власти для достижения целей, изложенных в стратегических документах страны. Внимание уделено исследованию нормативно-правовой базы, организационных структур и принципов координации различных уровней власти.

Ключевые слова: государственное управление, стратегия развития, координация, эффективность, нормативно-правовая база, механизм управления, национальные цели, национальные проекты, указы.

**RESEARCH OF THE MECHANISM OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN THE SPHERE OF IMPLEMENTATION OF THE COUNTRY'S
DEVELOPMENT STRATEGY**

ORLENKO S.S.,

Bachelor student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

ZAYARIN A.G.,

Senior Lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. This work is dedicated to the study of the mechanism of public administration in the context of the implementation of the country's development strategy. The analysis is based on the study of the main tools used by public authorities to achieve the goals set out in the strategic documents of the country. Attention is paid to the study of the regulatory and legal framework, organizational structures and principles of coordination of different levels of government.

Keywords: public administration, development strategy, coordination, efficiency, legal and regulatory framework, governance mechanism, national goals, national projects, decrees.

Государственный механизм реализации стратегии развития страны представляет собой сложную систему процедур и инструментов, направленных на достижение долгосрочных целей социально-экономического роста и устойчивого развития страны.

В условиях глобализации и стремительно усиливающейся конкуренции между странами эффективность управления страной становится ключевым фактором успешной реализации стратегических приоритетов государства.

Механизм реализации стратегии включает в себя координацию действий между различными уровнями и органами власти, распределение ресурсов, мониторинг и контроль за выполнением поставленных задач. Одним из важнейших элементов данного механизма является создание нормативно-правовой базы, обеспечивающей реализацию стратегических целей, а также формирование эффективной системы государственного управления, ориентированной на долгосрочные результаты.

Стратегия, как основополагающий документ, в котором заявлены

основные цели и направления развития государства, играет огромную роль в смене одного качественного уровня более высоким.

В 2024 году Президентом РФ был подписан Указ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», который определил ключевые цели и направления развития страны на следующие шесть, впоследствии с возможностью продления еще на шесть лет.

Были определены национальные цели развития Российской Федерации, к примеру:

- а) сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи;
- б) реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотической и социально ответственной личности;
- в) комфортная и безопасная среда для жизни.

Для достижения вышеуказанных национальных целей были установлены определенные целевые показатели и задачи.

К примеру, для достижения первой национальной цели - повышение суммарного коэффициента рождаемости до 1,6 к 2030 году и до 1,8 к 2036 году, в том числе ежегодный рост суммарного коэффициента рождаемости третьих и последующих детей, а для второй - создание к 2030 году условий для воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей.

Эти показатели отражают основные направления и задачи каждого национального проекта, необходимые для достижения поставленных целей к 2030–2036 годам.

Следует отметить, что стратегия развития страны – это система последовательных, социально- и экономически обоснованных организационных мер государства, закрепленных законодательно. Стратегия развития страны реализуется государственным механизмом – то есть, самую

важную роль в реализации государственной стратегии играют органы государственной власти, система деятельности которых должна быть адекватна проводимой стратегии.

Также при реализации государственной стратегии необходимо информировать население, чтобы граждане осознавали стратегические цели и задачи государства, понимали необходимость и прогрессивность проводимых изменений.

Стратегия развития страны – это еще и интегрирующий системообразующий фактор деятельности государства, что еще раз подчеркивает ее важность. и особенную актуальность в наше время.

Основная же форма работы механизма по осуществлению государственной стратегии развития в РФ, исходя из Указа Президента о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года - национальные проекты (программы).

В документе их всего указано 11. Кратко охарактеризуем пятый национальный проект – «Инфраструктура для жизни».

Национальный проект «Инфраструктура для жизни» объединяет и синхронизирует все виды работ по созданию инфраструктуры абсолютно нового качества. В его рамках планируется строительства жилья, дорог, социальных объектов, обновление коммунальных сетей и общественного транспорта.

Основными направлениями проекта выступают:

«Развитие инфраструктуры в населенных пунктах» (цель - улучшение качества жизни в опорных населенных пунктах, которое будет повышаться постепенно: на 30% к 2030-му и на 60% к 2036-му году);

«Жилье» (задача – повысить доступность и обеспеченность граждан жильем. Контрольные цифры - не менее 33 м² и 38 м² на человека к 2030-му и 2036-му году соответственно. Будет увеличен как общий объем жилья, так и объем обновленного жилищного фонда);

Модернизация коммунальной инфраструктуры и некоторые другие.

Запуск нацпроекта «Инфраструктура для жизни» ожидается в 2025 году.

Стоит отметить, что механизм реализации стратегии развития страны в Российской Федерации включает в себя несколько ключевых институтов и органов государственной власти, которые координируют свои действия для достижения стратегических целей. Эти институты выполняют различные функции, начиная с разработки стратегий и заканчивая мониторингом их реализации - Президент, Правительство РФ, федеральные и региональные министерства, Федеральное собрание, Совет Безопасности, государственные корпорации (Ростех, Росатом и др.), общественные и экспертные организации.

Механизм взаимодействия органов государственной власти при реализации стратегии развития страны строится на принципах координации и сотрудничества, централизации планирования и децентрализации исполнения, контроля и отчетности, обратной связи.

Эта система взаимодействия обеспечивает системный подход к реализации стратегии, что позволяет государству более эффективно достигать намеченных целей, учитывая как общенациональные, так и региональные интересы.

Подводя итоги, отметим, что механизм реализации стратегии развития страны в Российской Федерации представляет собой многоуровневую систему, включающую в себя государственные институты, правовую базу, финансовые и организационные инструменты, направленные на достижение поставленных целей (в том числе национальные проекты и программы). Важнейшими элементами механизма являются координация действий между органами власти трех уровней, мониторинг и контроль выполнения стратегических задач. Для успешной реализации стратегии развития также активное вовлечение бизнеса и гражданского общества. Государство играет ключевую роль в создании условий для устойчивого экономического роста и повышения качества жизни населения, однако важным аспектом является также гибкость и способность адаптировать стратегию к изменяющимся внутренним и внешним условиям.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ В РЕГИОНЕ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

ПОЛУПАНОВА А.А.,

бакалавр,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

КАЧАН С.М.,

ст. преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Экономический рост является одной из наиболее важных составляющих экономической жизни любой страны и региона. Значительная дифференциация экономического развития регионов замедляет темпы роста экономики страны в целом.

В работе раскрывается сущность экономического роста, его типы и факторы, влияющие на него. Рассматриваются перспективы влияния инноваций на экономику региона.

Ключевые слова: экономический рост, регион, инновации

ECONOMIC GROWTH IN THE REGION AND OPPORTUNITIES TO ENSURE IT

POLUPANOVA A.A.,

Bachelor student,

Donetsk Academy of Management and Public Administration, Donetsk, Donetsk

People's Republic, Russian Federation

KACHAN S.M.,

Senior Lecturer,

Donetsk Academy of Management and Public Administration, Donetsk, Donetsk

People's Republic, Russian Federation

Abstract. Economic growth is one of the most important components of the economic life of any country and region. Significant differentiation in the economic development of the regions slows down the growth rate of the country's economy as a whole.

The paper reveals the essence of economic growth, its types and the factors influencing it. The prospects of the impact of innovations on the economy of the region are considered.

Keywords: economic growth, region, innovation

Под экономическим ростом принято понимать такое увеличение масштабов регионального производства, которое обеспечивается как за счет роста количества применяемых факторов производства, так и на основе повышения их качества, которое характеризует интенсивный тип этого роста.

Политика экономического роста является неотъемлемой составной частью макроэкономической политики государства, её главной целевой функцией. Важнейшей задачей этой политики является выбор темпов экономического роста, предвидение возможного его замедления или резкого падения и определение инструментов недопущения или смягчения этих процессов. Темпы роста влияют на сроки решения основных макроэкономических проблем, на выбор регулирующих механизмов, обеспечивающих заданную динамику развития [1].

Выделяют два типа экономического роста:

1. Экстенсивный тип осуществляется посредством использования дополнительных ресурсов, не изменяя при этом среднюю производительность труда. Экстенсивный тип экономического роста предполагает увеличение применения факторов производства на прежней технической основе (рост численности работников, нарастание инвестиций, потребляемого сырья, стабильную структуру производства и т.п.).

2. Интенсивный тип экономического, роста означает качественное

совершенствование факторов производства, более эффективное их использование, внедрение достижений науки, техники, технологии, повышение качества труда, продукции и производства.

В хозяйственной практике нет чисто экстенсивного и чисто интенсивного типа, поскольку они переплетаются. Поэтому говорят о преимущественно экстенсивном и преимущественно интенсивном типах экономического роста в зависимости от доли тех или иных факторов, обусловивших этот рост.

Государственная политика определяет преобладание типа экономического роста, регулирующих, приоритетность использования методов, а следовательно соотношение вовлекаемых в производство естественных и интеллектуальных ресурсов, развития традиционных и новых, высокотехнологичных отраслей и производств [2].

Процесс экономического роста в регионе включает в себя взаимодействие его факторов. Выделяют три группы факторов: факторы предложения (наличие людских ресурсов, природных ресурсов, основного капитала, уровень технологии), факторы спроса (уровень цен, потребительские расходы, инвестиционные расходы, государственные расходы, чистый объем экспорта), факторы распределения (рациональность и полнота вовлечения ресурсов в процесс производства, эффективность использования вовлекаемых в экономический оборот ресурсов).

Существует определенные этапы создания условий для устойчивого развития и экономического роста региона:

1. Преодоление недооценки перспектив экономического развития региона отечественными и иностранными инвесторами. Такая ситуация возникает в случае, когда власти региона уделяют недостаточно внимания пропаганде его достижений и возможностей.

2. Повышение привлекательности региона за счет реализации внутрирегиональных программ реформирования. Такие программы могут, например, включать:

- проведение мер по минимизации бюджетных расходов и

предоставлению на этой основе налоговых льгот наиболее выгодным инвесторам;

– анализ структуры хозяйственного комплекса региона и выделение в нем экономически полезных (производящих положительную добавленную стоимость) и экономически вредных (производящих отрицательную добавленную стоимость) предприятий с целью последующего принятия мер по быстрой реструктуризации или ликвидации последних;

– анализ сильных и слабых сторон хозяйственного комплекса региона, а также возможностей и угроз его развитию, создаваемых внешней средой (SWOT-анализ), с тем чтобы на этой базе найти реальные схемы формирования в регионе «кластеров развития» или групп взаимодополняющих предприятий, способных совместно производить конкурентоспособную продукцию;

– осуществление мер по повышению информационной прозрачности региона для деловых партнеров, заинтересованных предприятий и инвесторов;

– ускорение подготовки и переподготовки управленческих кадров для региона.

3. Улучшение условий для развития региона за счет формирования взаимовыгодных экономических связей с другими регионами.

4. Оптимизация бюджетной системы региона и его подготовка к привлечению средств на инфраструктурные проекты с помощью инструментов денежного рынка.

5. Развитие инфраструктуры региона значительно повышает его привлекательность для инвесторов и создает основу для притока в него денежных средств и бизнес-проектов и, как следствие, устойчивого роста доходов населения и регионального бюджета [3].

Так региональная власть приветствует проекты в сфере строительства, здравоохранения и сельского хозяйства. Поэтому органам государственной власти необходимо повышать инвестиционную привлекательность субъектов федерации для привлечения большего объема инвестиций. Финансовые вливания оказывают непосредственное влияние на экономический рост региона,

так как определяют доходность местного бюджета [4].

Приоритетным видится инновационный социально-ориентированный сценарий развития региона, который предполагает повышение его конкурентоспособности не только в традиционных секторах экономики, но и в новых наукоемких секторах, а также превращение инновационных факторов в основной источник экономического роста, и сохранение высокой инвестиционной активности, осуществление ряда крупных проектов, устойчивое развитие банковской системы.

Переход к инновационному социально-ориентированному развитию региона предполагает формирование новых институциональных механизмов управления в социальной политике, сбалансированных с ресурсными возможностями экономики и ее инновационной эффективностью, направленных на развитие человеческого потенциала. [5]

Таким образом, экономический рост региона представляет собой развитие хозяйства региона и страны в целом.

Выделяют два типа экономического роста: экстенсивный и интенсивный тип экономического роста. Приоритетным для практической реализации является такая комбинация факторов экономического роста, при которой соотношение вовлекаемых в производство естественных и интеллектуальных ресурсов, развития традиционных и новых, высокотехнологичных отраслей и производств является оптимальным. Указанным условиям соответствует инновационный социально-ориентированный сценарий развития региона, который предполагает формирование механизмов управления в социально-экономической сфере и на развитие человеческого потенциала.

Список использованных источников

1. Гаврилов А.И. Региональная экономика и управление. Курс лекций. Н.Новгород: Волго-Вятская академия государственной службы, 2022. – 274с. – Текст непосредственный.
2. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики: Учеб. – М.: ГУ

ВШЭ, 2018. – 312 с. – Текст непосредственный.

3. Годин А.М., Горегляд В.П., Подпорина И.В. Бюджетная система Российской Федерации. – М.: Дашков и К, 2017. – 568 с. – Текст непосредственный.

4. Гутман Г.В. и др. Управление региональной экономикой/ Под ред. Г.В. Гутмана. М.: Финансы и статистика, 2022. – 176с. – Текст непосредственный.

5. Березовская М. Инновационный аспект экономического развития // Вопросы экономики. – 2015. – № 3. – 55-63. – Текст непосредственный.

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

ПОЛЯКОВ А.М.,

магистрант,

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. Сегодня социальная сфера стоит перед многочисленными вызовами. Эффективность социальной сферы непосредственно влияет на уровень жизни граждан, их здоровье, образование и доступ к основным услугам. Развитие социальной сферы способно повысить качество жизни населения и сделать общество более гармоничным и устойчивым.

Ключевые слова: социальная сфера; социальные услуги; социальные программы; Донецкая Народная Республика.

ANALYSIS OF THE STATE OF THE SOCIAL SPHERE IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

POLYAKOV A.M.,

Master's student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

VISHNEVSKAYA N.P.,

Candidate of Public Administration, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Today, the social sphere is facing numerous challenges. The effectiveness of the social sphere directly affects the standard of living of citizens, their health, education and access to basic services. The development of the social sphere can improve the quality of life of the population and make society more harmonious and sustainable.

Keywords: social sphere; social services; social programs; Donetsk People's Republic.

В условиях современного общества социальная сфера играет невероятно важную роль в жизни каждого человека. Она представляет собой совокупность организаций, законодательных норм и программ, которые направлены на обеспечение благополучия и социальной защищенности граждан.

Общая оценка социальной сферы

1. Анализ доступности и качества образования в ДНР.

- Образование регулируется законом «Об образовании», который определяет основные принципы, цели и задачи образовательной системы.

- В ДНР существует несколько уровней образования: дошкольное, начальное, основное, среднее, профессиональное и высшее. Для каждого уровня разработаны соответствующие программы обучения, учебники и методические пособия.

- В ДНР действуют различные типы образовательных учреждений, такие как детские сады, школы, колледжи, техникумы, институты и университеты. Некоторые из них являются филиалами или подразделениями российских вузов.

- В ДНР приоритетными направлениями развития образования являются: обеспечение качественного и доступного образования для всех учащихся; формирование у обучающихся компетенций, необходимых для успешной адаптации в современном обществе; развитие творческого и критического мышления, коммуникативных и социальных навыков; подготовка молодого поколения к активному участию в социально-экономическом развитии региона.

- Проблемы, связанные с образованием: недостаток финансирования и материально-технической базы; нехватка квалифицированных педагогических кадров; низкая мотивация и удовлетворенность учащихся и учителей; отсутствие международного признания документов об образовании, выданных на территории ДНР; недостаточная интеграция с образовательными системами других стран.

2. Состояние здравоохранения и медицинских услуг в Донецкой Народной Республике.

Характеризуется сложностью, большим скоплением лечебных учреждений в городах и пгт области, малым развитием сельской медицины.

- Здравоохранение в ДНР регулируется Министерством здравоохранения ДНР, которое утверждает перечень и порядок предоставления платных и бесплатных медицинских услуг, разрабатывает медико-технологические документы, регистрирует лекарственные средства, лицензирует медицинскую и фармацевтическую деятельность, контролирует соблюдение санитарно-эпидемиологических норм.

- В ДНР действует гуманитарная программа «Воссоединение народов Донбасса», в рамках которой предоставляется бесплатная медицинская помощь в различных направлениях, таких как имплантация кардиостимуляторов, химиотерапия при онкологических заболеваниях, эндопротезирование тазобедренных суставов, родовспоможение, вакцинация, имплантация интраокулярных линз и другие.

- Проблемы: недостаток финансирования и материально-технической базы; нехватка квалифицированных медицинских кадров; низкая мотивация и удовлетворенность пациентов и персонала; отсутствие международного признания документов об образовании и квалификации медицинских работников, выданных на территории ДНР; недостаточная интеграция с здравоохранительными системами других стран.

3. Система социального обеспечения и защиты населения в Донецкой Народной Республике.

Это комплекс мер, направленных на поддержку и улучшение жизненного уровня граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации или нуждающихся в специальном обслуживании.

- Социальное обеспечение и защита населения в ДНР регулируются законами, указами, постановлениями и другими нормативными актами ДНР, а также международными договорами, соглашениями и конвенциями, к которым присоединилась ДНР.

- В ДНР действуют различные виды социального обеспечения и защиты населения, такие как: пенсионное обеспечение, социальное страхование, социальная поддержка, социальное обслуживание, социальная реабилитация, социальная помощь, социальное партнерство и другие.

- В ДНР существуют различные категории граждан, имеющих право на социальное обеспечение и защиту населения, такие как: пенсионеры, инвалиды, ветераны, дети, семьи, многодетные, малоимущие, безработные, пострадавшие от боевых действий, почетные доноры, работники социальной сферы и другие.

- Проблемы: недостаток финансирования и материально-технической базы; нехватка квалифицированных социальных работников; недостаточная интеграция с социальными системами других стран.

4. Анализ доступности жилищного фонда и программ по обеспечению жильем.

Жилищный фонд ДНР на 1 января 2023 года составлял 9,8 миллиона квадратных метров, из которых 8,7 миллиона квадратных метров приходилось на городское население, а 1,1 миллиона квадратных метров - на сельское.

- Средняя площадь жилого помещения на одного жителя ДНР составляла 21,6 квадратных метра, что ниже среднего уровня по Российской Федерации (25,8 квадратных метра).

- В 2022 году в ДНР было введено в эксплуатацию 73,4 тысячи квадратных метров жилья, что на 18,6% меньше, чем в 2021 году. Основными причинами снижения темпов жилищного строительства являются нестабильная обстановка

в регионе, дефицит финансовых ресурсов и материалов, а также отсутствие государственной поддержки.

- В ДНР действуют различные программы по обеспечению жильем разных категорий граждан, такие как молодые семьи, ветераны, инвалиды, переселенцы и другие. Однако, эти программы имеют ограниченный бюджет и не могут удовлетворить все потребности населения.

- Одной из перспективных направлений развития жилищной политики в ДНР является сотрудничество с Российской Федерацией, которая предоставляет меры поддержки по обеспечению жильем граждан ДНР, проживающих в других субъектах РФ. Так, в 2022 году было заключено соглашение о предоставлении 4,3 тысячи квартир для переселенцев из ДНР в Московской области.

Исходя из данного анализа можно сформулировать следующие выводы:

Одной из основных проблем, с которыми сталкиваются социальные программы в Донецкой Народной Республике, является недостаток финансирования. Во время конфликта и последующих экономических трудностей, бюджет ДНР оказался значительно ограниченным. Это создает трудности в обеспечении социальной защиты и поддержки жителям республики.

Другой проблемой является высокий уровень безработицы. Конфликт и экономические трудности привели к закрытию многих предприятий и потере рабочих мест. Это создает неравномерное распределение доходов и трудности в обеспечении социальной помощи тем, кто остался без работы.

Также существуют проблемы с оказанием социальных услуг населению. В результате войны и экономической нестабильности, многие инфраструктуры и службы были повреждены или разрушены. Это затрудняет обеспечение необходимых социальных услуг, таких как здравоохранение, образование и социальная поддержка.

Кроме того, существенной проблемой является доступ к социальным программам для всех жителей ДНР. В контексте конфликта и наличия разделенных территорий, некоторые группы населения, особенно те, кто

находится в зоне боевых действий, могут испытывать трудности в получении доступа к социальным услугам и программам.

**ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ В
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И ВОЗМОЖНОСТЬ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ
В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

РОЖНЯТОВСКАЯ А.А.,

преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В работе рассматривается комплекс мер государственной поддержки молодёжи в Белгородской области, приводятся показатели мониторинга численности молодёжи в регионе, изучаются используемые инструменты для работы с молодёжью. Результатом данного рассмотрения стал анализ возможностей применения и уже применяемых мер в Донецкой Народной Республике и выделение направлений исследований.

Ключевые слова: молодёжь, поддержка молодёжи, государственная программа, Белгородская область, Донецкая Народная Республика.

**THE EXPERIENCE OF STATE SUPPORT FOR YOUTH IN THE
BELGOROD REGION AND THE POSSIBILITY OF ITS APPLICATION IN
THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC**

ROZHNIATOVSKAIA A.A.,

Lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The article considers a set of measures of state support for youth in the Belgorod region, provides indicators for monitoring the number of young people in the region, and examines the tools used to work with youth. The result of this review was an analysis of the possibilities of applying and already applied measures in the Donetsk People's Republic and the identification of the following research areas.

Keywords: youth, youth support, state program, Belgorod region, Donetsk People's Republic.

Для развития собственной социально-экономической системы региона для Донецкой Народной Республики необходимо рассмотрение опыта иных субъектов Российской Федерации. Такой анализ позволит достичь понимания существующих механизмов формирования и реализации тех или иных экономических процессов, а также оценить возможность их внедрения. В частности, данная работа своей целью ставит рассмотрение опыта государственной поддержки молодёжи в Белгородской области с анализом возможности его дальнейшего применения в Донецкой Народной Республике. В исследовании сложившегося опыта наиболее показательным было изучение нормативно-правовых актов общедофедерального значения, относящихся к сфере регулирования молодёжной политики, а также локальных принятых в Белгородской области.

Было установлено, что наиболее популярным и действенным механизмом поддержки молодёжи в Белгородской области являются разрабатываемые и реализуемые государственные программы. В частности, в настоящий момент действует программа «Патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодёжи Белгородской области» [3]. Анализ указанной программы позволил выявить определение государственной молодёжной политики, общепринимаемое и разделяемое на территории области. Так, государственная молодёжная политика – это «система приоритетов, решений и действий государства, направленных на гражданско-патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодёжи, расширение возможностей для эффективной самореализации, повышение уровня её потенциала в целях достижения устойчивого социально-экономического развития, конкурентоспособности, национальной безопасности страны [3]». Соответственно указанному пониманию государственной молодёжной политики выделены и направления её реализации (рис. 1).

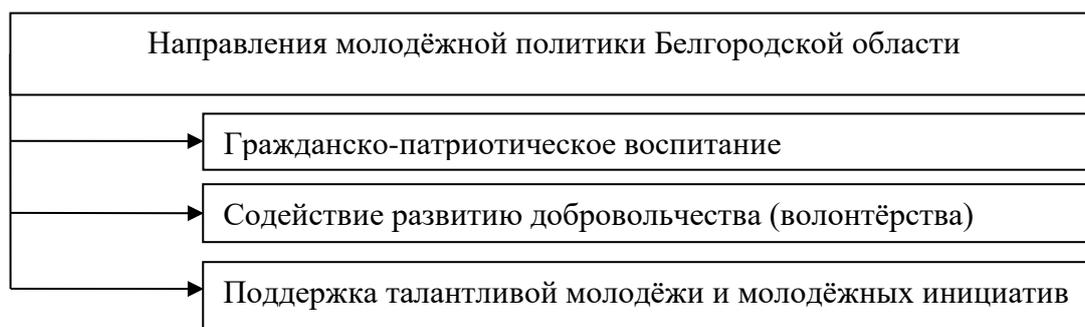


Рис. 1. Направления молодёжной политики, реализуемые в Белгородской области (составлено автором на основе источника [3])

Для реализации направлений и мониторинга ситуации в сфере молодёжной политики в области Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики осуществляется мониторинг численности молодёжи (рис. 2).

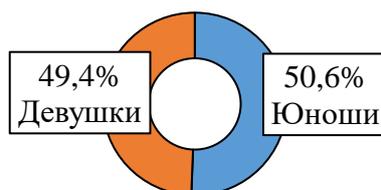


Рис. 2. Распределение численности молодёжи Белгородской области по полу, % [2]

Половое распределение молодого населения Белгородской области примерное равное, но в соотношении к общему показателю численности составляет только 23% (339 411 чел.), что говорит о значительном преобладании старшего поколения [2].

Основным исполнительным органом, занимающимся вопросами в рассматриваемой сфере, является Министерство по делам молодёжи (создано в 2022 г.). Вторым по значимости и охвату вопросов выступает подведомственное учреждение «Центр молодёжных инициатив». Министерство, Центр, а также иные заинтересованные стороны стремятся создать сеть партнёров из числа образовательных организаций, компаний реального сектора экономики, организаций из сферы культуры, некоммерческого сектора, государственного

сектора [3], поэтому устойчивое партнёрство – это фундаментальное положение данной сферы. А выстраивание системы управления молодёжной политикой реализуется с учётом специфики занятости и ожиданий каждой возрастной группы. Набор инструментов реализации государственной программы по работе с молодёжью достаточно обширный: проектная деятельность, организация мероприятий, региональные конкурсы и гранты, продвижение идей волонтерства (добровольческих инициатив) и др. Ещё одним способом, который формирует благотворную среду для молодёжи на фоне реализуемой государственной программы выступает содействие работе общественных организаций (в частности, к молодёжным относятся в Белгородской области: «Российский Союз Молодёжи», «Российское движение детей и молодёжи», «Скорая молодёжная помощь», «Новое поколение» и др.). Также проявить свои способности молодёжь может через деятельность молодёжного правительства и молодёжного парламента при Государственной Думе Белгородской области. Отдельно для трудящейся молодёжи в области организовываются форумы рабочей молодёжи, функционируют студенческие трудовые отряды, проводятся обучающие сессии и семинары.

Таким образом, озвученные меры представляют собой целый комплекс определённых действий со стороны органов власти, общественных организаций и иных учреждений Белгородской области, которые в едином нормативно-правовом пространстве работают над вопросами поддержки молодёжи. Следует отметить, что рассмотренная программа не единственная, которая направлена на работу с молодёжью. В области в 2023 году был утверждён перечень 20 государственных программ, вступивших в силу с 2024 года. Каждая из них направлена на конкретный сегмент региональной экономики, но взаимный синергетический эффект позволяет получить единое пространство создаваемых условий, где каждое направление получает поддержку и пользу от развития другого.

Пытаясь приложить рассмотренный опыт Белгородской области по государственной поддержке молодёжи на возможности Донецкой Народной

Республики можно прийти к выводу, что какие-то инструменты уже применяются в Республике (содействие волонтерским инициативам, работа общественных организаций, проведение тех или иных мероприятий) и есть схожесть в построении системы органов управления данной сферой (функционирование Министерства молодежной политики Донецкой Народной Республики, а оно, в свою очередь, является учредителем ГБУ «Центр социальной поддержки молодежи» и ГБУ «Центр развития молодежных инициатив Республики», и Комитета Народного Совета по молодежной политике и патриотическому воспитанию). Следует отметить, что Центр социальной поддержки молодежи реализует молодежную государственную политику, направленную на социальную интеграцию молодежи, поддержку её уязвимых категорий (лиц из числа детей сирот и детей лишенных родительского попечения, граждан от 18 до 25 лет, которые оказались в сложных жизненных обстоятельствах и др.). В свою очередь, Центр развития молодежных инициатив предоставляет возможность молодежи реализовать свой потенциал по ряду направлений: Республиканские молодежные студенческие трудовые отряды, добровольчество (волонтерство), вторичная занятость, здоровый образ жизни, патриотическое воспитание, проектная деятельность, семейные ценности, творчество и интеллект.

Отличия же в сравниваемых формах поддержки молодежи двух субъектов Российской Федерации заключаются в том, что в Белгородской области делается больший упор на экономическую составляющую, комплексное развитие всех сфер и получение максимального синергетического эффекта, в Донецкой Народной Республике же большее значение уделяется социальной составляющей и развитие в каждом из сегментов экономики носит фрагментарный характер. Также к отличиям следует отнести и способы мониторинга состояния молодежной среды.

На основе всего вышеизложенного следующими шагами в изучении государственной поддержки молодежи в Донецкой Народной Республике и предлагаемыми мерами могут быть:

- изучение опыта других субъектов Российской Федерации, помимо Белгородской области, с целью анализа возможностей использования его в Республике;

- создание исследовательских коллективов, деятельность которых была бы направлена на изучение молодежной политики;

- выделение конкретных категорий молодежи, изучений их особенностей и отличий друг от друга, и формирование мероприятий под каждую из них с целью достижения конкретного результата (например, работа с молодыми специалистами, которые являются составной частью молодежи, но представляют особую категорию).

Список использованных источников

1. Инфографика Белгородстата о численности молодежи в области [Электронный ресурс]. – URL: https://31.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/день_молодежи_2024.pdf . – Дата обращения: 03.11.2024.

2. Постановление Правительства Белгородской области от 25 декабря 2023 года №791-пп «Об утверждении государственной программы Белгородской области «Патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодежи Белгородской области» [Электронный ресурс]. – URL: <https://belregion.ru/18%20ГП%20-%20%20Патриотика%20791-пп.pdf>. – Дата обращения: 03.11.2024.

3. Статистические показатели Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по численности населения в Белгородской области [Электронный ресурс]. – URL: <https://31.rosstat.gov.ru/naselenie> . – Дата обращения: 03.11.2024.

**ЗНАЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ**

РОЩИНА Ю.О.,

*канд. экон. наук, декан факультета государственной службы и управления
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация: в последние годы изучение профессиональной культуры органов публичной власти приобретает всё большую значимость и становится одной из ключевых тем научных изысканий. Мы наблюдаем трансформацию подходов к исследованию данной области, что нашло отражение в разработке нового методологического инструментария. Этот инструментарий впервые позволил определить понятие «профессиональная культура государственного органа» и выявить его ключевые особенности.

Ключевые слова: профессионально-управленческая культура, государственная власть, государственное управление, государственные гражданские служащие, эффективность.

**THE IMPORTANCE OF PROFESSIONAL AND MANAGERIAL CULTURE
FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF GOVERNMENT AGENCIES**

ROSHCHINA Yu.O.,

*candidate of Economic Sciences, Dean of the Faculty of Public Administration
and Management, Donetsk Academy of Management and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract: in recent years, the study of the professional culture of public authorities has become increasingly important and has become one of the key topics of scientific research. We are witnessing a transformation of approaches to research in this area, which is reflected in the development of new methodological tools. This toolkit made

it possible for the first time to define the concept of «professional culture of a public authority» and identify its key features.

Keywords: professional and managerial culture, public authority, public administration, public civil servants, efficiency.

В современных общественных реалиях становится все более очевидным, что развитие и формирование профессиональной культуры в органах публичной власти являются необходимыми условиями для повышения эффективности их работы.

Внедрение профессиональной культуры на гражданской службе должно учитывать особенности правового статуса государственных органов, входящих в единую систему управления.

В отличие от профессиональной культуры организации, которая может развиваться самостоятельно, профессиональная культура конкретного государственного органа формируется под влиянием его конституционно-правовой природы и регулируется нормативными актами. Эти акты определяют статус, функции и требования к государственным служащим.

Профессиональная культура государственного органа служит важным инструментом для соблюдения этических норм государственным служащими, а также способствует эффективному управлению и защите общественных интересов.

Профессионально-управленческая культура играет ключевую роль в повышении результативности работы государственных органов и обеспечивает их успешное функционирование в интересах общества.

Кроме того, профессиональная культура способствует формированию положительного образа государственного органа и повышению статуса государственной службы. Она также способствует укреплению единства и сплочённости государственных служащих, которые разделяют общие ценности. Профессиональная культура также служит инструментом для формирования и

контроля соблюдения государственными служащими принципов и норм поведения.

Профессиональная культура способствует улучшению ряда аспектов работы государственных служащих:

1. Мотивация и вовлеченность сотрудников, что приводит к более эффективным результатам их работы.

2. Улучшение коммуникации между коллегами и создание благоприятной атмосферы в коллективе, что помогает снизить затраты на выполнение задач и функций государственного органа.

3. Повышение эффективности профилактических мер по борьбе с коррупцией.

4. Удовлетворённость сотрудников условиями работы в государственном органе.

Развитие профессиональных компетенций государственных служащих и формирование корпоративной культуры в государственном органе должны идти рука об руку. Это способствует становлению гражданских служащих как профессионалов, обладающих актуальными знаниями и навыками, которые позволяют им реализовать свой потенциал в современном обществе. Кроме того, это способствует формированию у них высоких моральных качеств, которые соответствуют ценностям и миссии государственного органа, а также его принципам и правилам.

В программы дополнительного профессионального обучения, а также в тренинги, семинары и лекции необходимо включить информацию о ценностях и миссии государственного органа.

Регулярное повышение квалификации гражданских служащих способствует развитию их профессиональных навыков и качеств. Среди них - стратегическое мышление, умение работать в команде, личная эффективность, способность адаптироваться к новым условиям, лидерские качества и навыки принятия управленческих решений.

Исследование и создание истории государственного органа (субъекта Российской Федерации), которая вызывает у государственных служащих чувство гордости и желание быть частью этой истории, включает в себя создание музея государственного органа, где будут представлены важные предметы, связанные с историей и деятельностью органа, а также с ключевыми событиями в истории страны.

Чтобы поддержать моральный дух гражданских служащих, которые уже вышли на пенсию, кадровой службе государственного органа стоит организовать мероприятия, на которых они смогут присутствовать. Руководитель государственного органа должен поздравить их лично или через открытки, цветы, грамоты и т.д.

Все действия, направленные на борьбу с коррупцией в государственных структурах, должны быть нацелены на обеспечение прозрачности и непредвзятости в работе государственных служащих.

Важно создать условия, при которых каждый сотрудник осознаёт свою ответственность за нарушения, не соответствующие принципам антикоррупционного поведения.

Чтобы предотвратить неприемлемое поведение сотрудников, следует регулярно проводить обучающие мероприятия, такие как лекции и беседы. Они должны быть посвящены важности сообщения о случаях коррупции, нарушениях служебного поведения и конфликтах интересов.

Также важно предоставлять информационно-образовательные материалы, которые помогут гражданским служащим и кандидатам на государственную службу лучше понимать меры по борьбе с коррупцией.

В государственном органе необходимо создать систему поощрения для гражданских служащих, которые сообщили о попытках их вовлечения в коррупционные правонарушения. Поощрение может быть, как материальным, так и нематериальным.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

РОЩИНА Ю.О.,

*канд. экон. наук, декан факультета государственной службы и управления
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

ГРИБАНОВ А.Н.,

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

Аннотация: Цель регулирования системы здравоохранения и социальной помощи - защитить население от возможных рисков, связанных с получением медицинских и других услуг, а также обеспечить контроль их качества. Решения, которые принимают органы государственной власти в сфере здравоохранения, основаны на понимании того, что действующее законодательство должно создавать максимально эффективные и сбалансированные условия для развития медицины.

Ключевые слова: государственное регулирование, система, здравоохранение.

FEATURES OF STATE REGULATION OF THE HEALTHCARE SYSTEM

ROSHCHINA Yu.O.,

*candidate of Economic Sciences,
Dean of the Faculty of Public Administration and Management,
Donetsk Academy of Management and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

GRIBANOV A.N.,

Master's student,

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

Abstract: The purpose of regulating the health and social care system is to protect the population from possible risks associated with receiving medical and other services, as well as to ensure their quality control. The decisions made by public authorities in the field of healthcare are based on the understanding that the current legislation should create the most effective and balanced conditions for the development of medicine.

Keywords: state regulation, system, healthcare.

При оценке решений, касающихся здравоохранения, государственные и муниципальные органы власти должны также учитывать следующие факторы:

1. Пропорциональность - является ли законодательное регулирование, как наиболее всеобъемлющая форма управления рисками и вредом для медицинских и социальных работников, единственным способом обеспечить достаточную защиту населения? Если для достижения тех же результатов можно использовать альтернативные подходы, то их следует рассмотреть, а не полагаться исключительно на законодательство.

2. Доступность - насколько доступными являются предлагаемые меры для различных групп населения, включая пациентов и их близких?

3. Целенаправленное регулирование: при управлении системой здравоохранения крайне важно осознавать, какого конкретного результата следует ожидать или какую проблему необходимо решить.

4. Гармония: это понимание того, возможно ли достичь эффективного регулирования, которое будет дополнять существующую нормативную базу и способствовать укреплению системы здравоохранения.

Стоит отметить, что в современном мире существует несколько ключевых стратегий и механизмов, направленных на регулирование системы здравоохранения:

1. Командование и контроль. Эта стратегия предполагает прямое вмешательство со стороны правительства, включая лицензирование специалистов и учреждений, а также установление стандартов работы. Механизмы, обеспечивающие соблюдение этих стандартов, могут включать в себя различные виды наказаний: уголовные или гражданско-правовые санкции, отзыв или приостановление лицензии, а также переаттестацию врачей.

2. Мегарегулирование. Это подход, при котором внедрение саморегулирования контролируется третьей стороной. Для обеспечения качества могут применяться санкции и финансовые стимулы. Примерами такого регулирования могут служить: аудиты, проводимые внешними организациями; обязательные системы отчетности об инцидентах; комиссии по рассмотрению жалоб пациентов и другие меры.

3. Саморегулирование и волонтерство. Саморегулирование - это система здравоохранения, при которой организация или учреждение самостоятельно определяет стандарты поведения своих сотрудников. Это может быть отраслевая организация или профессиональная ассоциация, которая устанавливает правила, нормы и кодексы поведения для своих членов. Волонтерство же основано на том, что отдельная организация или специалист добровольно «обязуются поступать правильно, без какого-либо внешнего принуждения». В таком случае эффективность и цели определяются на основе личных убеждений.

Эти стратегии не являются взаимоисключающими. Наоборот, системы обычно сочетают в себе элементы обоих подходов, делая акцент на одном из них.

Исходя из рассмотренных стратегий в области здравоохранения, можно выделить две основные категории регулирующих полномочий органов государственного управления:

1. Орган по надзору за соблюдением стандартов здравоохранения: этот орган следит за тем, чтобы все медицинские учреждения и специалисты соблюдали установленные стандарты.

2. Орган по мониторингу, исследованиям, разработке и внедрению новых стандартов: этот орган занимается наблюдением за состоянием системы здравоохранения, проводит научные исследования и разрабатывает новые стандарты, которые будут способствовать улучшению качества медицинской помощи.

Органы, наделенные надзорными и правоприменительными полномочиями, осуществляют контроль за деятельностью заинтересованных сторон в сфере здравоохранения, следуя строгим формальным процедурам.

Органы, ответственные за мониторинг, исследования, разработку и внедрение новых стандартов в области здравоохранения, как правило, создают стандарты в тесном сотрудничестве с ключевыми заинтересованными сторонами или контролируют процесс разработки ключевых показателей.

Важно отметить, что на международном уровне нет единого понимания того, что такое «эффективное регулирование в области здравоохранения». Это проявляется в разнообразии подходов к управлению и финансированию систем здравоохранения в разных странах.

Каждая страна применяет свои собственные стратегии для обеспечения качества медицинского обслуживания и в разной степени внедряет законодательные меры для контроля этого качества. Однако, несмотря на эти различия, международные организации и правительства пришли к согласию относительно основных принципов, которые должны быть учтены при разработке режима регулирования здравоохранения. Эти принципы включают прозрачность, подотчетность и гуманность.

Таким образом, можно выделить следующие ключевые принципы, которые лежат в основе формирования механизма реализации государственной политики в сфере здравоохранения в соответствии с методологией управления результатами:

- ориентация на потребителя и внедрение элементов конкурентных отношений;

- системный подход и постоянное совершенствование процессов, продуктов и услуг;
- развитие инструментов управления и контроля для повышения эффективности;
- лидерство и вовлеченность сотрудников в процесс принятия решений;
- создание информационной среды и внедрение современных технологий для реализации управленческих решений;
- соблюдение принципов программно-ориентированного управления и требований проектного менеджмента;
- применение инструментов стратегического и оперативного планирования и логистики для взаимовыгодных отношений с поставщиками;
- улучшение качества финансового управления в сфере здравоохранения.

Важным аспектом государственного регулирования системы здравоохранения является повышение медицинской грамотности населения. Под медицинской грамотностью понимается способность людей получать, обрабатывать и понимать базовую медицинскую информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в отношении своего здоровья. Улучшение здоровья населения выступает в качестве первоочередной задачи государственной политики.

Медицинская грамотность существенно влияет на поведение людей в вопросах здравоохранения. Люди с высоким уровнем медицинской грамотности готовы взять на себя ответственность за свое здоровье, здоровье своей семьи и общества в целом.

Повышение медицинской грамотности способствует формированию более здорового образа жизни, что, в свою очередь, приводит к улучшению показателей общественного здравоохранения.

Общеизвестно, что уровень грамотности напрямую связан с благополучием человека. Этот фактор имеет более значительное влияние, чем доход, расовая или этническая принадлежность, социальный статус и другие.

**МИРОВОЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В
ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

РОЩИНА Ю.О.,

*канд. экон. наук, декан факультета государственной службы и управления,
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

ИВАННИКОВА СЕВИЛЬ ТАПДЫГ КЫЗЫ,

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

Аннотация. Мировой опыт управления персоналом является неотъемлемым компонентом успешного функционирования любой компании. Современное рыночное окружение требует от руководителей умения создавать и поддерживать высокоэффективные команды, способные адаптироваться к постоянно меняющимся условиям и достигать поставленных целей.

Ключевые слова: мотивация персонала; стимулирование персонала; процесс управления персоналом; мировой опыт управления персоналом.

**THE WORLD EXPERIENCE OF MOTIVATION AND STIMULATION
IN THE PROCESS OF PERSONNEL MANAGEMENT**

ROSHCHINA Yu .O.,

*Candidate of Economics,
Dean of the Faculty of Public Administration and Management,
Donetsk Academy of Management and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

IVANNIKOVA SEVIL TAPDYG KYZY,

*Master's student,
Donetsk Academy of Management and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The global experience of personnel management is an integral component of the successful functioning of any company. The modern market environment requires managers to be able to create and maintain highly effective teams that are able to adapt to constantly changing conditions and achieve their goals.

Keywords: staff motivation; staff stimulation; personnel management process; world experience in personnel management.

Успех в управлении персоналом на глобальной арене требует особых навыков и знаний, а также умения адаптироваться к различным культурам и менталитетам. Компании, стремящиеся к международному успеху, должны анализировать и применять передовой опыт в управлении персоналом из разных стран и отраслей.

Мировой опыт показывает, что эффективное управление персоналом связано с построением мотивационной системы и стимулированием сотрудников. Индивидуальные и коллективные премии, возможность профессионального роста, признание достижений - все это предоставляет работникам дополнительные стимулы и мотивацию для достижения лучших результатов.

Мотивация – это стратегическая составляющая обеспечения эффективного труда персонала, а стимулирование – тактическая.

Эффективная мотивационная система начинается с определения целей и ожиданий, как для компании в целом, так и для каждого сотрудника. Четко сформулированные цели помогут сотрудникам понять, чего от них ожидает руководство, и какие результаты должны быть достигнуты.

Далее, важно создать систему вознаграждений, которая будет стимулировать сотрудников. Это может включать в себя индивидуальные премии за достижение конкретных целей, бонусы за превышение ожидаемых результатов, а также возможность профессионального роста и развития.

А. Маслоу разделил потребности человека на 5 групп и представил их в виде пирамиды.

1. Физиологические потребности (потребности в пище, воде, отдыхе, продолжении рода и другие).

2. Потребности безопасности (потребность жизни, здоровья, жилья, уверенность в своем будущем и другие).

3. Потребность принадлежности к социальной группе (потребность в любви, признании, поддержке, отношении к людям и другое).

4. Потребность признания и уважения (потребность в уважении со стороны друзей, коллег, собственной нужности, в социальном статусе, социальном престиже и другие).

5. Потребность самоактуализации, самореализации (потребность к самосовершенствованию, раскрытию своих способностей, к развитию и совершенствованию, к пониманию смысла жизни, ощущать себя человеком мира и т.п.).

В стране Франции, мотивация сотрудников основывается на стратегическом планировании, свободной конкуренции и лояльной системе налогообложения.

В отличие от японцев, французы относятся к сверхурочной работе с недоверием. Стандартная рабочая неделя во Франции короче, чем во многих других странах Европейского союза, всего 35 часов.

Работодатели во Франции предоставляют дополнительные «бонусы» своим сотрудникам, что является нормой. Гибкий график и возможность удаленной работы являются наиболее важными мотиваторами для работников Пятой республики, позволяющими избежать необходимости посещать офис.

Как и во многих других странах, французы готовы проявить благосклонность к компании в обмен на такие «привилегии», как корпоративная медицинская страховка, помощь в выплате ипотеки, бесплатные обеды на работе. Однако, оплата курсов повышения квалификации не является фактором, который будет завоевывать одобрение французских работников.

Система оплаты труда во Франции включает два направления: индексация зарплат и индивидуальные бонусы.

Французская схема мотивации предлагает уникальное преимущество, касающееся стимулирования повышенной продуктивности и качества работы. Оно заключается в умении «саморегулирования» уровня заработной платы. Все сотрудники обладают ценной информацией о финансовом положении компании и знают, до какого уровня они имеют право рассчитывать на вознаграждение в связи с отличной работой.

Схема мотивации сотрудников в Германии основывается на идеологическом убеждении, что каждый сотрудник является индивидуальностью со своими собственными интересами и несет личную ответственность перед обществом. Концепция экономической свободы для немцев включает учет общественных интересов и определение роли личности в рыночной системе.

Современная немецкая экономическая модель базируется на предположении о том, что далеко не каждый гражданин Германии способен приспособиться и выжить в условиях свободного рынка. В связи с этим государство создает социально-рыночную экономику, которая направлена на обеспечение равных условий для всех граждан.

Комбинирование корпоративных механизмов стимулирования и государственной системы социальной справедливости приводит к компромиссу, который позволяет работнику более свободно развиваться в своей профессиональной сфере без опасений о потере постоянного дохода.

Мировой опыт процесса управления персоналом демонстрирует, что эффективное управление человеческими ресурсами является ключевым фактором успеха организации. Правильный подбор и найм персонала, их обучение и развитие, мотивация и стимулирование, коммуникация и участие, а также умение урегулировать конфликты – все это составляет фундамент эффективного управления персоналом. Используйте мировой опыт и лучшие практики для развития своей организации и достижения высоких результатов.

**ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В
ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ**

РОЩИНА Ю.О.,

*канд. экон. наук, декан факультета государственной службы и управления,
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

КИСЛЮК А.П.,

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

Аннотация. Принципы формирования корпоративной культуры в государственном управлении отражают уникальные особенности организации, отрасли и других факторов, а также ключевые свойства, характеристики и желаемые параметры создаваемой культуры.

Ключевые слова: корпоративная культура, организационная культура, органы публичной власти, государственная власть, местное самоуправление.

**PRINCIPLES OF CORPORATE CULTURE FORMATION IN STATE
AND LOCAL GOVERNMENT BODIES**

ROSHCHINA Yu .O.,

*Candidate of Economics,
Dean of the Faculty of Public Administration and Management,
Donetsk Academy of Management and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

KISLYUK A.P.,

*Master's student,
Donetsk Academy of Management and Public Administration,*

Abstract. The principles of corporate culture formation in public administration reflect the unique features of the organization, industry and other factors, as well as the key properties, characteristics and desired parameters of the culture being created.

Keywords: corporate culture, organizational culture, public authorities, state power, local self-government.

При создании корпоративной культуры современного государственного учреждения следует руководствоваться несколькими ключевыми принципами:

1. Отражение основных идей. Культура должна отражать ключевые ценности и принципы, на которых базируется организация.

2. Положительный эмоциональный заряд. Идеи должны вызывать у сотрудников положительные эмоции и вдохновлять их на активную деятельность.

3. Гармония и единство. Все элементы и мероприятия, направленные на формирование культуры, должны быть согласованы друг с другом и подтверждаться поведением и позицией руководства. Поведение руководства должно соответствовать провозглашенным ценностям и нормам.

4. Соответствие типу, размеру и характеристикам организации. Создаваемая культура должна соответствовать особенностям организации, а также условиям, в которых она функционирует.

5. Уважительное отношение к культурному опыту. Нельзя игнорировать наследие, накопленное предыдущими поколениями. Его можно постепенно адаптировать или использовать как основу для развития новой культуры.

Содержание корпоративной культуры не возникает случайно или по чьей-то прихоти. Оно формируется в процессе практической деятельности организации, в ходе её взаимодействия с внешней и внутренней средой, как ответ на их запросы. Этот контент существует уже давно и успешно прошёл проверку временем. Для каждого члена организации он воспринимается как данность.

Таким образом, корпоративная культура отражает коллективные представления о целях и методах работы предприятия, которые сложились в процессе его деятельности [1].

Диагностика корпоративной культуры, принципы её формирования и моделирование организационных изменений - это важные аспекты работы современных государственных организаций.

Корпоративная культура – это формализованная организация с высококачественными специалистами, которые распределены по эффективной деятельности. Внутри коллектива наблюдается стабильность и гармония при решении трудовых задач. Контроль соблюдается в рамках прописанных правил, а начальнику отведена роль умелого конструктора, который грамотно распоряжается имеющимися у него ресурсами.

Корпоративная культура должна быть приспособлена к управлению в экстремальных условиях и постоянно меняющихся ситуациях, поэтому основное внимание здесь уделяется скорости решения проблем. Она связана с эмоциональным началом, основывается на творческих ценностях и объединяет людей для достижения общих целей. Решения здесь принимаются на основе согласия, сотрудничества, коллективной выработке идей, общих ценностях, что подразумевает координацию действий.

Корпоративная культура в государственных и муниципальных органах власти должна опираться на компетентного и профессионального руководителя. Этот руководитель должен создавать комфортные психологические условия для своих сотрудников, грамотно оценивать их потенциал и способствовать развитию и профессиональному росту.

Управление строится на компетентности, профессионализме и обладании информацией. Этой культуре присуще совмещение в одной команде носителей разных функций, разных уровней компетентности и иерархическому разделению по типу исполнения заданий. Она основывается на системе правил и инструкций.

Управление государственными учреждениями должно сочетать в себе как строгие правила, так и свободу творчества. Необходимо четко определить цели,

задачи и регулярно оценивать результаты работы. Однако не следует организовывать процесс как конвейер, ведь каждая задача требует индивидуального подхода и нового решения.

Для эффективного взаимодействия внутри команды важно установить открытые каналы связи и создать атмосферу психологической стабильности. Это позволит членам команды чувствовать себя комфортно и свободно высказывать свои идеи и мысли.

Для эффективного решения рабочих задач важно делить сотрудников на группы, уважая квалификацию и способности каждого из них. Эти организации и учреждения должны быть готовы к быстрым изменениям в окружающей среде, чтобы не потерять свой главный актив- людей.

Список использованных источников

1. Быстров, О. Ф. Теория менеджмента. Монография. / О. Ф. Быстров, Д. Э. Тарасов – Москва: Русайнс, 2020. – 182 с.

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБУЧЕНИЕМ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

РОЩИНА Ю.О.,

*канд. экон. наук, декан факультета государственной службы и управления
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

МОРОЗОВА Д.В.,

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

Аннотация. Чтобы эффективно управлять процессами в обществе, государственные и муниципальные служащие должны обладать высоким уровнем профессиональной подготовки. Этот уровень напрямую зависит от развития системы профессионального обучения в образовательных организациях, которые обеспечивают базовую систематическую подготовку молодых специалистов. Только после качественного обучения можно переходить к переподготовке и повышению квалификации, которые являются важными методами подготовки государственных и муниципальных служащих.

Ключевые слова: оценка эффективности, система управления, профессиональное обучение, государственные гражданские служащие.

**A CONCEPTUAL APPROACH TO EVALUATING THE
EFFECTIVENESS OF THE PROFESSIONAL TRAINING MANAGEMENT
SYSTEM FOR GOVERNMENT CIVIL SERVANTS**

ROSHCHINA Yu .O.,

*Candidate of Economics,
Dean of the Faculty of Public Administration and Management,
Donetsk Academy of Management and Public Administration,*

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

MOROZOVA D.V,

Master's student,

Donetsk Academy of Management and Public Administration,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. In order to effectively manage the processes in society, state and municipal employees must have a high level of professional training. This level directly depends on the development of the vocational training system in educational institutions that provide basic systematic training for young professionals. Only after high-quality training can you move on to retraining and advanced training, which are important methods of training state and municipal employees.

Keywords: efficiency assessment, management system, vocational training, government civil servants.

В последнее время требования к подготовке государственных гражданских служащих становятся всё более строгими. Они направлены на постоянное совершенствование профессиональных знаний и развитие навыков.

Образование, в свою очередь, должно способствовать формированию конкретных компетенций и достижению результатов, необходимых для успешной профессиональной деятельности выпускников. Это делает актуальным анализ и оценку эффективности системы подготовки государственных и муниципальных служащих в высших учебных заведениях.

Качество образовательных программ напрямую влияет на эффективность системы профессиональной подготовки сотрудников.

Подход к оценке эффективности системы профессиональной подготовки государственных гражданских служащих должен включать в себя два ключевых аспекта:

1. Оценка качества образовательных программ, предлагаемых на различных уровнях высшего образования: бакалавриата, специалитета и магистратуры.

2. Оценка влияния образовательных программ на личностное и профессиональное развитие обучающихся.

Оценка качества образовательных программ является предметом изучения множества научных работ и нормативно-методических документов. В настоящее время оценка качества осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

При оценке программ профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих следует руководствоваться положениями Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Этот закон устанавливает критерии эффективности и результативности, которые являются основой для оплаты труда государственных и муниципальных служащих. Поэтому подготовка будущих специалистов с учетом этих показателей и оценка программ с точки зрения их соответствия потребностям будущих специалистов становятся важными элементами оценки качества и эффективности программ повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

Оценка качества образовательных программ должна включать в себя набор компетенций, соответствующих концепции «Государственного управления 4.0». В рамках этой концепции базовые навыки государственного служащего включают в себя знание современных методов сбора, анализа, хранения и передачи информации.

Очевидно, что компетенции, связанные с работой с государственными информационными системами, а также с использованием блокчейн-технологий и цифровых платформ в профессиональной деятельности, являются крайне важными и актуальными. Внедрение этих навыков в образовательные программы не только повысит их качество, но и сделает их более современными и востребованными на рынке труда.

Профессиональная подготовка государственных и муниципальных служащих представляет собой процесс, в ходе которого они осваивают необходимые знания, навыки и умения, позволяющие эффективно выполнять свои обязанности на государственной или муниципальной службе. Этот процесс сопряжён с различными трудностями, которые можно классифицировать по нескольким критериям.

Чтобы решить эту проблему, необходимо согласовать образовательные и профессиональные стандарты. Это позволит укрепить связь между высшим образованием и профессиональной сферой и четко определить, какие знания, навыки и умения должны быть у выпускников университетов.

Профессиональные стандарты играют ключевую роль в системе образования, так как они помогают работодателям понять, какие требования они предъявляют к квалификации молодых специалистов.

Гармонизация образовательных и профессиональных стандартов - это основа для обеспечения качественного и последовательного образования и подготовки к профессии. Одним из способов достижения этой гармонии является тесное сотрудничество между образовательными учреждениями и представителями профессионального сообщества.

Квалификационные требования для государственных и муниципальных служащих изложены в методических рекомендациях, справочниках и должностных инструкциях.

Для государственных служащих Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации был создан «Методический комплект по установлению квалификационных требований к замещению должностей государственной гражданской службы» [1]. Этот документ служит руководством для подготовки разделов должностных инструкций государственных служащих, посвященных квалификационным требованиям.

Также был разработан Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и навыкам, необходимым для выполнения служебных обязанностей. В справочнике учтены особенности

профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации в различных сферах.

Для муниципальных служащих Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработаны методические рекомендации по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы [1]. В этом документе отражены требования к уровню профессионального образования муниципального служащего, опыту работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и навыкам, необходимым для выполнения служебных обязанностей, а также, при наличии соответствующего решения представителя нанимателя (наймодателя), к специальности, тренировочная площадка.

В перечисленных документах содержится концепция компетенций, которая также отражена в федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС). Федеральный государственный бюджет и эти документы постоянно пересматриваются, появляются их новые версии. Однако на данный момент сложно говорить о полной гармонизации образовательных и профессиональных стандартов в сфере государственной и муниципальной службы.

Профессионализм требует не только практического опыта, но и глубоких теоретических знаний. Учебная программа, разработанная для подготовки профессиональных государственных и муниципальных служащих, включает в себя ряд предметов. Успешное освоение этих дисциплин и умение применять полученные знания для решения практических задач в области государственного и муниципального управления являются залогом профессионализма.

В процессе подготовки специалистов необходимо гармонично сочетать базовые и специальные дисциплины, а также традиционные и инновационные подходы. При этом крайне важно проводить практики, в которых активно участвуют работодатели.

Способы решения проблем, связанных с этой группой, включают регулярное обновление учебных программ и перечня дисциплин. Необходимо обеспечить опережающее образование, ориентированное на долгосрочные

потребности экономики и общества. Кроме того, важно воспитывать у студентов стремление к постоянному обновлению знаний и развивать их мотивацию к обучению.

Список использованных источников

1. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденный приказом министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 28.10.2021 г. № 121-НП» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0018-121-np-20210928/> (дата обращения: 04.11.2024)

ОСОБЕННОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

РОЩИНА Ю.О.,

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

ЦЕЛИКОВСКАЯ О.С.,

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

Аннотация. Муниципальная кадровая политика представляет собой совокупность принципов, методов и форм организационного механизма, направленного на определение целей и задач, способствующих сохранению, укреплению и развитию кадрового потенциала местного органа власти. Суть этой политики заключается в целенаправленной работе с персоналом, которая осуществляется в соответствии с концепцией социально-экономического развития конкретного муниципального образования.

Ключевые слова: кадры, кадровая политика, муниципальная власть, политика, образование.

FEATURES OF THE MUNICIPAL PERSONNEL POLICY IN THE FIELD OF EDUCATION

ROSHCHINA Yu.O.,

*candidate of Economic Sciences,
Dean of the Faculty of Public Administration and Management
Donetsk Academy of Management and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

TSELIKOVSKAYA O.S.,

*Master's student,
Donetsk Academy of Management and Public Administration,*

Abstract. The municipal personnel policy is a set of principles, methods and forms of an organizational mechanism aimed at defining goals and objectives that contribute to the preservation, strengthening and development of the human resources potential of a local authority. The essence of this policy is focused work with staff, which is carried out in accordance with the concept of socio-economic development of a particular municipality.

Keywords: personnel, personnel policy, municipal government, politics, education.

Президент России Владимир Путин подчеркивает значимость улучшения кадровой политики в современных экономических условиях. Он видит в этом задачу, которая имеет большое будущее и является актуальной для развития нашей страны.

По мнению президента, необходимо преобразовать экономические, политические и профессиональные человеческие ресурсы в движущую силу роста. Также важно активно поддерживать население, особенно высококвалифицированных специалистов.

Владимир Путин ставит цель возродить и обеспечить устойчивое развитие России, а также создать активное и зрелое гражданское общество [1].

Муниципальная кадровая политика в сфере образования имеет свои уникальные черты. Это связано с тем, что в образовательных учреждениях основной состав работников представлен учителями. Кроме того, расходы на образование часто являются одной из самых значительных статей в бюджете многих муниципальных образований.

На первом этапе работы с кадрами в сфере образования на муниципальном уровне происходит планирование, поиск и отбор персонала.

В среднем образовании основными источниками поиска новых сотрудников являются внешние, так как ротация кадров затрудняется из-за узкой

специализации каждого преподавателя. Однако некоторые учебные заведения практикуют выдвижение на руководящие должности учителей, имеющих высшее образование в области менеджмента [54].

В настоящее время учебные заведения нечасто публикуют информацию о вакансиях на специализированных сайтах в интернете, а преподаватели, в свою очередь, редко выкладывают свои резюме.

Большинство педагогов ищут работу, ориентируясь на её близость к месту своего проживания. Поэтому размещение объявлений в районных информационных источниках и на стендах возле учебных заведений имеет большое значение.

Процесс набора преподавателей в учебные заведения имеет свои особенности. Будущий преподаватель должен обладать определёнными психологическими и личностными качествами, а также профессиональными навыками и не иметь медицинских противопоказаний.

В последние годы количество вакансий в учебных заведениях значительно превышает число соискателей. Из-за этого руководству приходится идти на компромисс и принимать на работу всех желающих.

Процесс подбора персонала организован не очень хорошо. Он сводится к беседе с кандидатом и изучению его трудовой книжки.

Таким образом, процесс планирования, поиска и подбора персонала в системе среднего образования имеет свои особенности. Несмотря на некоторое улучшение текущей ситуации, он всё ещё сталкивается с рядом проблем и не всегда осуществляется эффективно.

Мотивация – это процесс, который побуждает сотрудников работать с полной самоотдачей, чтобы достичь целей организации. В педагогической деятельности, направленной на образование и переподготовку, особое значение приобретает нематериальное поощрение. Оно играет важную роль в мотивации преподавателей, позволяя им ощутить свою значимость и успешность в профессии.

Следующим этапом кадровой политики в образовательной сфере является управление трудовыми отношениями и формирование организационной культуры.

Особое внимание уделяется адаптации новых сотрудников и различным формам повышения квалификации. В системе среднего образования используются разнообразные методы развития персонала: ротация внутри организации, профессиональная и социально-психологическая подготовка, наставничество, планирование карьеры, замещение должностей, участие в проектных группах и другие.

Кроме того, уделяется внимание социально-психологической подготовке сотрудников, в частности, профилактике эмоционального выгорания и развитию навыков организации групповой работы.

Ещё одним важным аспектом кадровой политики в сфере образования является аттестация персонала. Эта процедура проводится для того, чтобы оценить соответствие сотрудника требованиям занимаемой должности. По итогам аттестации принимаются решения о кадровых перемещениях, развитии персонала и его вознаграждении.

Итак, отличительными чертами муниципальной кадровой политики в области среднего общего образования являются:

- необходимость поиска кандидатов из внешних источников и трудности с их ротацией;
- использование устаревших методов поиска (печатные СМИ, доски объявлений) и нехватка подходящих специалистов;
- основной метод мотивации – социально-психологический;
- адаптация и развитие сотрудников через наставничество и повышение квалификации в методических объединениях;
- обязательная аттестация всего профессорско-преподавательского состава.

Список использованных источников

1. Тимофеева А. И. Формирование кадровой политики современного образовательного учреждения // [Текст]: Кадровая политика. – Москва, 2016. – №4. – С. 157-159.
2. Умникова Е. Л., Лопатюк Н. А. Кадры решают все: муниципальная кадровая политика в системе общего образования Екатеринбурга // [Текст]: Народное образование. – Екатеринбург, 2015. – № 6. – С. 11-17.

РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ

РЫМАРЬ В.М.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ХАСАНОВА Е.В.,

канд.экон.наук, зав. кафедрой,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Научная работа посвящена роли стратегического планирования в социально-экономическом развитии. Рассматриваются ключевые принципы стратегического планирования, его влияние на экономическое развитие и управление кризисами. Особое внимание уделяется перспективам стратегического планирования в условиях глобализации, цифровизации и экологических вызовов. Проанализированы примеры успешных стратегических программ, демонстрирующих важность системного и долгосрочного подхода. Работа подчеркивает необходимость гибкости и адаптивности стратегических планов для эффективного управления современными экономическими процессами.

Ключевые слова: стратегическое планирование, экономическое развитие, кризисы, глобализация, цифровизация, инновации, устойчивое развитие, ресурсы.

THE ROLE OF STRATEGIC PLANNING IN SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

RYMAR V.M.,

Master's student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

KHASANOVA E. V.,

candidate of economic sciences, department chair,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The article is devoted to the role of strategic planning in socio-economic development. It examines the key principles of strategic planning, its impact on economic growth, and crisis management. Special attention is paid to the prospects of strategic planning in the context of globalization, digitalization, and environmental challenges. Examples of successful strategic programs are analyzed, demonstrating the importance of a systematic and long-term approach. The paper emphasizes the need for flexibility and adaptability in strategic plans for effective management of modern economic processes.

Keywords: strategic planning, economic development, crises, globalization, digitalization, innovation, sustainable development, resources.

Стратегическое планирование играет ключевую роль в управлении социально-экономическими процессами, направленными на долгосрочное развитие государства или компании. Это системный и целенаправленный процесс, который позволяет определить приоритеты, ресурсы и пути достижения целей на длительный период времени. Стратегическое планирование не только помогает предвидеть и адаптироваться к изменениям во внешней среде, но и выстраивает четкую дорожную карту для достижения поставленных целей.

В условиях динамичного развития экономики и социальной сферы, стратегическое планирование обеспечивает устойчивое развитие, минимизируя риски и неопределенности. Оно является инструментом, который помогает выработать ответ на вызовы глобализации, экономических кризисов, изменения рынка и других факторов. Основная задача стратегического планирования в социально-экономическом контексте – достижение устойчивого роста,

повышение качества жизни населения и создание благоприятных условий для бизнеса.

Стратегическое планирование становится важным элементом управления на всех уровнях: государственном, региональном и корпоративном. Оно задает направления экономической и социальной политики, координируя действия всех участников процесса для достижения общего благополучия.

Стратегическое планирование в социально-экономическом развитии основывается на ряде ключевых принципов, которые обеспечивают его эффективность и устойчивость. Первый принцип – это долгосрочность. Социально-экономические процессы не могут быть решены в краткосрочной перспективе, поэтому стратегическое планирование предусматривает создание планов, охватывающих значительные временные горизонты (обычно от 5 до 20 лет). Это позволяет учитывать не только текущие, но и будущие тенденции и вызовы.

Второй важный принцип – это системный подход. Стратегическое планирование должно учитывать взаимосвязь между различными секторами экономики, социальной сферой и внешней средой. Важно учитывать влияние международных факторов, таких как глобализация и международная конкуренция, а также внутренние факторы, такие как демографические изменения, уровень занятости и инновационная активность. Анализ этих факторов позволяет создавать более реалистичные и гибкие планы.

Третий принцип – это учет внешних и внутренних факторов. Внешние факторы включают экономические, политические и социальные изменения на глобальном уровне, которые могут влиять на национальную экономику и социальные процессы. Внутренние факторы касаются ресурсов, инфраструктуры, человеческого капитала и инновационных возможностей страны. Учет этих факторов помогает строить планы, которые учитывают не только возможности, но и ограничения.

Четвертый принцип – это гибкость и адаптивность. Стратегическое планирование не должно быть жестким и негибким. Оно должно

предусматривать механизмы корректировки планов в зависимости от изменения внешней и внутренней ситуации. Это особенно важно в условиях высокой неопределенности и быстрого технологического прогресса.

Наконец, ключевым принципом является участие всех заинтересованных сторон в процессе планирования. Это обеспечивает более широкое понимание проблем, с которыми сталкивается общество и экономика, и способствует более эффективному распределению ресурсов и ответственности.

Принципы стратегического планирования направлены на обеспечение устойчивого социально-экономического развития, позволяя своевременно реагировать на изменения и эффективно использовать ресурсы для достижения поставленных целей.

Современное общество сталкивается с рядом вызовов, которые существенно влияют на стратегическое планирование. Одним из ключевых факторов является глобализация, которая усложняет экономические связи и требует учета внешних факторов при формировании стратегий. В условиях мировой взаимозависимости планирование должно быть гибким и адаптивным, чтобы учитывать резкие изменения на мировых рынках, политические риски и экологические проблемы.

Еще одним вызовом является цифровизация. Быстрый технологический прогресс требует пересмотра традиционных подходов к планированию и внедрения инновационных решений. Цифровые технологии и большие данные позволяют более точно прогнозировать изменения, улучшать координацию и сокращать сроки реализации планов. Однако это также создает необходимость подготовки кадров, способных управлять новыми инструментами.

Глобальные экологические вызовы, такие как изменение климата, также становятся важным аспектом стратегического планирования. Устойчивое развитие требует учета экологических факторов и перехода к «зеленой» экономике, что требует кардинальных изменений в стратегиях.

Современные вызовы требуют гибкости, инновационности и экологической ответственности в стратегическом планировании. Перспективы его развития

связаны с внедрением новых технологий и формированием устойчивых и адаптивных экономических систем.

Список использованных источников

1. Гапоненко А. Л., Лозовский Л. Ш., Чернышев В. И. Стратегическое планирование: Учебник для вузов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 427 с.
2. Гранберг А. Г. Основы региональной экономики. – 2-е изд. – М.: ГУ ВШЭ, 2019. – 616 с.
3. Климова Н. Н. Стратегическое управление экономическими системами в условиях глобализации // Вестник экономической интеграции. – 2020. – № 4. – С. 45–57.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА В
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: НЕОБХОДИМОСТЬ И
НАПРАВЛЕНИЯ**

РЯДНОВА А.А.,

магистрант,

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

КОЛЕСНИКОВА Т.А.,

ст. преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Развитие сферы туризма является одним из приоритетных направлений социально-экономического развития Донецкой Народной Республики. В статье рассмотрено влияние индустрии туризма на социально-экономическое развитие региона. Предложены меры и направления поддержки со стороны государственных и региональных органов власти и управления, способствующие развитию сферы туризма.

Ключевые слова: туризм, стратегия развития, органы власти и управления.

**GOVERNMENT SUPPORT FOR THE DEVELOPMENT OF THE SPHERE
OF TOURISM IN THE DONETSK PEOPLE REPUBLIC**

RYADNOVA A.A.

Master's student

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

VISHNEVSKAYA N.P.,

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

KOLESNIKOVA T.A.

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

Abstract. The development of the sphere of tourism is one of the priority direction of socio-economic progress of the Donetsk People Republic. The article considers the influence on tourism industry on the socio-economic growth of the region. Measures and support lines from state and regional authorities and governments are proposed, which promote the development of tourism.

Keywords: tourism, strategy of development, regional authorities and governments.

Индустрия туризма является важной составляющей социально-экономического развития любого государства. Более того, развитие туристической сферы существенно влияет на развитие региональных экономик и способствует формированию качественных условий для жизни населения. Это проявляется в следующем:

1. Экономический рост. Развитие туризма способствует росту местной экономики посредством развития инфраструктуры, привлечения инвестиций, создания новых рабочих мест в сфере обслуживания, торговли и оказании услуг, способствовать росту налоговой базы.

2. Диверсификация экономики. Туризм способствует развитию различных экономических секторов, позволяет снизить зависимость от отдельной отрасли и повысить устойчивость экономики в целом.

3. Привлечение инвестиций. Успешное развитие туризма позволяет привлекать инвестиционные ресурсы в проекты, создающие условия для развития местной инфраструктуры, обеспечивающую как данную отрасль, так и благоприятствующую развитию комфортной городской среды.

4. Социокультурное влияние. Туризм способствует обмену культурным опытом, формирует понимание и уважение между различными культурами.

5. Стимулирование деятельности малого и среднего бизнеса. Туризм может быть стимулом для развития малого и среднего бизнеса (например, ресторанный и гостиничный бизнес, сфера торговли и услуг, ремесленные предприятия).

6. Улучшение инфраструктуры. Развитие туризма сопровождается улучшением транспортной инфраструктуры, развитием общественных мест отдыха и т.п.

Однако, без государственной поддержки данная сфера эффективно развиваться не может.

Процессы децентрализации системы государственного управления, перенос центра экономической ответственности на региональный и муниципальный уровень, предполагают предоставление прав в формировании целей, задач, выборе методов и функций управления, способных обеспечить реальную экономическую устойчивость на местах региональным органам власти и управления. Система государственного управления развитием сферы туризма не исключение, поскольку представляет собой часть общей системы управления социально-экономическими процессами.

Анализ развития туристической сферы в Донецкой Народной Республике позволил сделать следующие выводы.

Начиная с 2019 года, в Донецкой Народной Республике был определен курс на продвижение туризма как одного из направлений социально-экономического развития. Министерством молодежи, спорта и туризма была создана рабочая группа по формированию предложений развития внутреннего и въездного туризма, в состав которой вошли представители министерств, ведомств, бизнес-структур, организаций высшего профессионального образования. Но, для

восстановления существующей туристской инфраструктуры и/или создания принципиально новых туристических объектов необходима государственная поддержка развития туристической среды. Поэтому Приказом Министерства молодежи, спорта и туризма от 30.12.2020 № 01-09/269 «Об утверждении Стратегии развития внутреннего и въездного туризма на территории Донецкой Народной Республики на 2021-2025 г.г.». были сформулированы цели и задачи развития туризма обозначены его основные направления развития.

В соответствии с данным приказом задачами Стратегии являются:

- нормативно-правовое регулирование в сфере туризма; формирование и продвижение доступных и разнообразных туристских услуг на территории Донецкой Народной Республики;
- развитие информационного обеспечения сферы туризма и повышение уровня осведомленности о туристско-рекреационном потенциале Донецкой Народной Республики;
- восстановление и развитие туристской инфраструктуры на территории Донецкой Народной Республики;
- развитие международного сотрудничества.

Но, чтобы данная Стратегия была не только декларативной, но и действенной, органам власти и управления следует предпринять ряд шагов в следующих направлениях.

1. Формирование правовой базы для развития туризма. Только в октябре этого года Распоряжением Правительства Донецкой Народной Республики от 31 октября 2024 г. № 110-Р14 на рассмотрение в Народный Совет Донецкой Народной Республики внесен проект Закона «О туристской деятельности в Донецкой Народной Республике», который должен стать основой развития отрасли.

2. Вовлечение заинтересованных сторон в развитие туристической отрасли. Здесь речь, в первую очередь, идет о формировании эффективного механизма государственно-частного партнерства. Так, Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 3 мая 2024 г. № 47-2 утверждён порядок

предоставления субсидии юридическим лицам (за исключением некоммерческих организаций, являющихся государственными (муниципальными) учреждениями) и индивидуальным предпринимателям из бюджета Донецкой Народной Республики в целях обеспечения государственной поддержки общественных инициатив и проектов, направленных на развитие туристской инфраструктуры. Но этого Постановления недостаточно для создания действенного механизма государственно-частного партнерства. Необходимо развивать формы и финансовые модели взаимодействия с частными инвесторами.

3. Формирование системы мониторинга за состоянием туристической индустрии в регионе, предусматривающую изучение существующих достопримечательностей, инфраструктуры, ресурсов, тенденций и потребностей, а также анализ популярности различных видов туризма. Эту управленческую функцию может выполнять Агентство по развитию туризма, которое планируется создать в ближайшее время.

4. Разработка мероприятий рекреационной направленности, мероприятий по охране окружающей среды, сохранению культурного наследия, развитию инфраструктуры и улучшению благосостояния местного населения.

5. Разработка системы оценки туристической отрасли, включающую ее (отрасли) ключевые показатели эффективности.

Развитие туризма, как отрасли, может способствовать привлечению инвестиций в экономику, создавая огромное разнообразие рабочих мест, способствовать росту налоговой базы, сохранению местной уникальности и историко-культурного наследия, стимулировать креативные индустрии. Однако эффективность данной отрасли во многом зависит от мер поддержки со стороны государственных и региональных органов власти и управления.

Список использованных источников

1. Скобкин, С. С. Менеджмент в туризме : учебник и практикум для вузов / С. С. Скобкин. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. –

366 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07713-1. – Текст : электронный // Юрайт : Образовательная платформа. – URL: <https://urait.ru/bcode/514812> (дата обращения: 30.10.2024). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Туризм через призму драйверов и барьеров бизнеса [Электронный ресурс] // Российский союз туристической индустрии. – URL: https://rostourunion.ru/assets/files/docs/2020_csr_report.pdf. (дата обращения: 24.10.2024).

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВА ДЛЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА: ПРИНЦИПЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИНДИКАТОРЫ

САДЕКОВА А.М.,

канд. экон. наук, доцент, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В статье раскрываются цели, содержание и принципы социальной политики как основы социально-экономического развития региона. Раскрыта взаимосвязь социальной политики и социальных индикаторов ее развития.

Ключевые слова: социальная политика, принципы, социальное развитие, экономическое развитие, социальные индикаторы

SOCIAL POLICY AS A BASIS FOR THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REGION: PRINCIPLES AND SOCIAL INDICATORS

SADEKOVA A.M.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The article reveals the goals, content and principles of social policy as the basis for the socio-economic development of the region. The interrelation of social policy and social indicators of its development is revealed.

Keywords: social policy, principles, social development, economic development, social indicators

Социальная политика – это система мер, направленных на улучшение качества жизни населения, обеспечение социальной справедливости и поддержку уязвимых групп. Сущность социальной политики состоит в поддержании отношений между социальными группами, а также в обеспечении условий для повышения благосостояния и уровня жизни членов общества [1].

Социальная политика охватывает широкий спектр вопросов, включая здравоохранение, образование, социальное обеспечение, жилье, трудовые отношения и защиту прав граждан. Основными целями социальной политики являются:

- снижение уровня бедности - обеспечение доступа к ресурсам и услугам для всех слоев населения;

- поддержка уязвимых групп - защита интересов пенсионеров, инвалидов, многодетных семей и других категорий граждан, нуждающихся в особом внимании;

- улучшение качества жизни - создание условий для достойного существования и развития каждого человека;

- социальная справедливость - обеспечение равных возможностей для всех граждан независимо от их социального статуса.

Содержание социальной политики, ее направленность раскрываются через систему определенных принципов. В частности, выделяют принципы социальной справедливости; социальной ответственности; социальных гарантий; социального партнерства; преемственности.

Социальная справедливость представляет собой меру равенства (или неравенства) в социальном положении индивидуумов, вызванную степенью материального и духовного прогресса общества. Она также означает реальную демократию и равенство всех граждан перед законом, фактическое равноправие наций, уважение индивидуальности и создание условий для ее раскрытия [2].

Принцип социальных гарантий включает в себя обеспечение фундаментальных прав и потребностей каждого члена общества. Он предусматривает гарантированное право на работу, доступность образования,

культуры, медицинского обслуживания и жилья, а также заботу о престарелых, материнстве и детстве. Главная цель этого принципа – повысить уровень жизни всех людей, улучшить условия труда и быта, а также обеспечить охрану окружающей среды.

Одной из важных составляющих социальных гарантий является социальная реабилитация. Этот процесс направлен на восстановление здоровья, прав и доброго имени тех, кто пострадал в результате войн, репрессий, стихийных бедствий, катастроф, аварий и других подобных ситуаций. Реабилитация также включает в себя социальную благотворительность.

В целом, принцип социальных гарантий и социальная реабилитация играют важную роль в обеспечении благополучия и справедливости в обществе. Они способствуют созданию более справедливых условий жизни и помогают людям преодолевать трудности и преграды на пути к своему благополучию и самореализации.

Принцип индивидуальной социальной ответственности предполагает, что каждый гражданин общества должен активно стремиться обеспечить свои собственные потребности. Он означает, что каждый дееспособный член общества имеет обязанность прилагать максимальные усилия для самостоятельного удовлетворения своих потребностей. При этом, государство должно оказывать помощь только в крайних случаях, когда граждане не способны справиться с этими потребностями самостоятельно. Этот принцип подчеркивает важность индивидуальной ответственности и активного участия каждого члена общества в обеспечении своего благосостояния.

Принцип социального партнерства – это стремление общества к развитию социальной активности всех его участников и использованию их творческих способностей. В рамках этого принципа осуществляется взаимодействие различных социальных групп и классов, таких как молодежь, женщины и престарелые люди, с целью удовлетворения их потребностей и интересов. Этот принцип также способствует укреплению национальных отношений, расцвету

наций и народностей, а также сотрудничеству в области экономики, культуры и искусства.

Принцип социального партнерства подразумевает сотрудничество государства, общественных объединений, семьи, религиозных и благотворительных организаций и других социальных партнеров. Целью этого сотрудничества является обеспечение благосостояния и социального благополучия граждан. В рамках этого принципа предоставляются различные виды защиты, помощи и услуг социально нуждающимся гражданам.

Принцип последовательности государственной социальной политики и стабильности мер по отношению к гражданам пожилого возраста – обеспечение сохранения и финансовой обоснованности социальных гарантий поддержки старшего поколения и постоянный учет интересов пожилых людей как особой группы населения.

Важным инструментом для оценки эффективности социальной политики являются социальные индикаторы. Они представляют собой количественные и качественные показатели, которые позволяют анализировать состояние общества и динамику его изменений. Взаимосвязь между социальной политикой и социальными индикаторами является ключевой для понимания того, как государственные меры влияют на жизнь граждан.

Социальные индикаторы являются важным инструментом для мониторинга и оценки результатов социальной политики. Они позволяют измерять эффективность, выявлять проблемные аспекты реализации социальной политики. Социальные индикаторы применяются для обоснования принятия управленческих решений в сфере социально-экономического развития региона; позволяют реализовать функции прогнозирования тенденций социально-экономического развития и успешности реализации социальной политики.

Сравнение данных о социальных индикаторах до и после внедрения определенных программ позволяет оценить их влияние на жизнь населения. Анализ социальных индикаторов позволяет выявить актуальные проблемы в

обществе, такие как высокий уровень безработицы или недостаточный доступ к медицинским услугам и т.д.

Данные социальных индикаторов могут служить основой для принятия решений о необходимости изменения или корректировки существующих программ. На основе анализа исторических данных можно делать выводы о возможных будущих изменениях в социальной сфере.

Взаимосвязь между социальной политикой и социальными индикаторами можно рассмотреть через несколько аспектов:

- формирование политики на основе социальных индикаторов;
- оценка результатов;
- корректировка политики;
- участие граждан.

Эффективная социальная политика должна основываться на реальных данных о состоянии общества. Социальные индикаторы предоставляют необходимую информацию для разработки стратегий, направленных на решение актуальных проблем. Например, если уровень бедности в регионе высок, это может стать основанием для разработки программ по созданию рабочих мест или повышения минимальной заработной платы.

После реализации социальной политики важно оценить ее результаты. Социальные индикаторы позволяют отслеживать изменения в уровне жизни населения, доступе к образованию и здравоохранению, а также в других важных аспектах. Например, если после внедрения программы по улучшению здравоохранения наблюдается снижение уровня заболеваемости, это свидетельствует о ее успешности.

Анализ социальных индикаторов может выявить недостатки в реализуемых мерах. Если, например, уровень безработицы остается высоким, несмотря на усилия властей, это может указывать на необходимость пересмотра подходов к трудоустройству и профессиональному обучению. Социальные индикаторы могут использоваться для вовлечения граждан в процесс формирования социальной политики. Открытые данные о состоянии общества позволяют

населению лучше понимать проблемы региона и участвовать в обсуждении возможных решений.

В целом, социальная политика является важным инвестиционным инструментом и основой благоприятных условий для развития социально-экономического развития региона. В свою очередь, социальные индикаторы как показатели социальной политики позволяют регулировать и корректировать цели и содержание социальной политики.

Список использованных источников

1. Социальная политика как основа устойчивого развития государства / А.М. Садекова // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 20: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 123-131. - DOI 10.5281/zenodo.5566771
2. Худавердян В. Ц. Философия в социальной политики: монография / В. Ц. Худавердян - М.: 2010. - 314 с.- Текст непосредственный

КОММУНИКАЦИОННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ДЛЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

САДЕКОВА А.М.,

канд. экон. наук, доцент, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ЧЕРНАЯ Е.С.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В статье раскрываются аспекты коммуникационного процесса в устойчивом развитии региональных систем. Детально рассмотрена система обеспечения сетевого взаимодействия субъектов. Раскрыты также факторы, влияющие на взаимодействие между регионами РФ

Ключевые слова: коммуникации, управление, региональные системы, коммуникационные процессы, социальное развитие, экономическое развитие

COMMUNICATION INTERACTION FOR THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REGION

SADEKOVA A.M.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

CHERNAYA E.S.,

Master's student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The article reveals aspects of the communication process in the sustainable development of regional systems. The system of ensuring the network interaction of subjects is considered in detail. The factors influencing the interaction between the regions of the Russian Federation are also disclosed.

Keywords: communications, management, regional systems, communication processes, social development, economic development

В современном мире коммуникационные процессы выступают неотъемлемой частью, во-первых, не только современного общества, охватывая международные, межгрупповые, межличностные отношения, но и социально-экономического развития субъектов Российской Федерации с их экономикой, политикой, культурой. Во-вторых, коммуникативная подсистема, как важнейшая составляющая государственного управления, представляет сложную систему, которая состоит из совокупности информации и информационных потоков. В-третьих, в совокупности коммуникации образуют некую кровеносную систему органов государственной власти, выступая основным транслятором информации между населением, различными организациями и государственными институтами. Вышеуказанные факторы способствуют обеспечению согласованности в управлении социально-экономическим развитием региона, развитию взаимоотношений в системе государственного управления, формированию и функционированию органов власти в пространстве с реальными связями и взаимодействиями.

Так, предполагается, что развитие связей между центром и регионами, расширение межрегионального взаимодействия, диалог с обществом, стимулируют создание условий для взаимодействия культуры, экономики, общества, а также развитие и поддержку их взаимоусиливающей коммуникации [1].

Исследованием данных проблем активно занимались такие ученые, как Г. Атаманчук, М. Баглай, В. Бухман, В. Зотов, В. Игнатов, В. Кашкин, В. Лапин, С. Наумов, О. Рой, В. Русакевич, А. Шленов и др.

Важный аспект коммуникационного процесса в устойчивом развитии региональных систем направлен на взаимодействие между государством и участием заинтересованных сторон с активным вовлечением всех участников, что предполагает не только обмен информацией, но и формирование общего видения и совместного решения проблем. Организация качественного сетевого взаимодействия всех субъектов РФ (региональные и местные органы управления, общественные организации, население, частный бизнес и др.) позволит обеспечивать равные возможности доступа к актуальной информации, усиливать горизонтальные связи между сообществом и органами местного и государственного управления, укреплять доверительные партнерские отношения (рис. 1).



Рис. 1. Система обеспечения сетевого взаимодействия субъектов региональных систем

Поскольку, на сегодняшний день в экономических процессах и экономике важным составляющим элементом становится информация, то естественно, что уровень развития информационно-коммуникационных технологий в регионе в значительной степени определяет степень и возможности обеспечения

конкурентоспособности региональной социально-экономической системы (рыночная инфраструктура, различные социально-экономические институты, экономические субъектов и т.д.), что требует проведения комплексного анализа субъектно-объектных отношений на всех уровнях данного взаимодействия.

Следует отметить, что эффективное управление взаимодействием на уровне регионов требует тесного сотрудничества и координации действий с целью эффективного использования ресурсов для содействия устойчивому региональному развитию (табл. 1).

Таблица 1

Эффективное управление взаимодействием на уровне регионов

[составлено на основе [2]]

Уровни	Характеристика
Федеральные и региональные органы государственной власти	Формирование политики и программ межрегионального сотрудничества, оказание финансовой и технической поддержки проектам, координация усилий различных заинтересованных сторон, участвующих в межрегиональном сотрудничестве
Организации инфраструктуры партнерства	Бизнес-ассоциации, профсоюзы, неправительственные организации предоставляют платформу для диалога, создания сетей и обмена информацией между различными субъектами, участвующими в региональном социально-экономическом развитии
Межрегиональные интегрированные структуры	Межрегиональные ассоциации, структуры ГЧП, финансово-промышленные группы, интегрированные бизнес-структуры, отраслевые инновационно-промышленные кластеры, технологические платформы и т. д. облегчают сотрудничество между различными регионами, предоставляя возможности для управления совместными программами (проектами), поощряя инвестиции, оказывая техническую и информационно-коммуникационную поддержку и т. д.

Как видно из табл. 1, задачи межрегионального сотрудничества в Российской Федерации разнообразны, что требует координации между различными уровнями власти, субъектами частного сектора, организациями, гражданским обществом, международными партнерами и т.д.

В свою очередь, на такое взаимодействие между регионами влияет ряд факторов (табл. 2), используя которые, регионы могут функционировать сообща

для стимулирования экономического роста, социально-экономического развития, повышения конкурентоспособности и содействия региональной интеграции.

Таблица 2

Факторы, влияющие на взаимодействие между регионами РФ

Факторы	Описание
Географическая близость	Географически близкие друг к другу регионы имеют общие потребности, цели, что приводит к формированию экономических связей, сотрудничества
Политическая поддержка	Поддержка региональных (федеральных) властей способствует разработке совместных программ развития, координации политики, поощрения инвестиций
Дополнительные ресурсы	Регионы с дополнительными ресурсами извлекают выгоду из сотрудничества (регионы с богатыми природными ресурсами сотрудничают с регионами, обладающими развитым промышленным (технологическим) потенциалом)
Развитость инфраструктуры	Развитые транспортно-логистическая и информационно-коммуникационная инфраструктура (автомобильные, железные дороги, сети связи) способствуют сотрудничеству за счет снижения операционных издержек, повышения мобильности товаров (услуг), населения и т. д.
Экономическая политика	Меры региональной экономической политики (налоговые льготы, субсидии для межрегиональных инвестиций) стимулируют экономический рост и сотрудничество между регионами
Культурные связи	Общая история, культура способствуют развитию чувства общности, сотрудничества
Международная интеграция	Сотрудничество в создании трансграничных экономических зон, участие в международных торговых соглашениях

Исследование показало, что роль успешной коммуникации в социально-экономическом развитии региона переоценить невозможно (табл. 3).

Таблица 3

Роль коммуникаций в социально-экономическом развитии региона

Факторы	Роль
Вовлечение всех субъектов, согласование их интересов в процессе принятия решений	Позволяет определить содержание мероприятий, основываясь на реальных потребностях и вызовах, с которыми сталкивается регион
Повышение результативности стратегических планов, проектов, программ устойчивого развития региона	Позволяет поставленным целям быть более понятными, разделенными, поддержанными всеми участниками процесса стратегического планирования, дает возможность местному сообществу заявить о себе, принять участие в разработке проекта и его реализации для достижения более устойчивых и значимых изменений

Факторы	Роль
Обеспечение доступа к необходимой информации, обмену знаниями	Содействие развитию, создание чувства сопричастности у вовлеченных заинтересованных групп
Укрепление конкурентоспособности региональной экономики	Инвестиции в информационно-коммуникационные технологии способствуют росту технического уровня выпускаемой продукции
Решение региональных проблем	Устранение негативных последствий существующих социально-экономических проблем, предотвращение их появлений и обострения в будущем

Таким образом, эффективное сотрудничество между регионами и коммуникационное взаимодействие с государственными органами будут положительно влиять на социально-экономическое развитие региона и его конкурентоспособность (получение экономических выгод, передача знаний и технологий, развитие инфраструктуры, сбалансированное инклюзивное развитие региона, согласование политики и координации, укрепление региональной идентичности, сотрудничества).

Список использованных источников

1. Лисова С.Ю. Коммуникативная составляющая процесса государственного управления // Человек и общество: на рубеже тысячелетий: международный сборник научных трудов / под общ. ред. проф. О.И. Кирикова. – Выпуск XXXVIII. – Воронеж: ВГПУ, 2007. – 223 с. (С. 10 – 16).

2. Никитюк, Н. Н. Межрегиональное взаимодействие как инструмент достижения стратегических целей социально-экономического развития региона / Н. Н. Никитюк // Вестник евразийской науки. – 2023. – Т. 15. – № 3. – URL: <https://esj.today/PDF/12ECVN323.pdf>. (Дата обращения: 27.10.2024).

РОЛЬ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СИСТЕМ

САЗОНОВА А.В.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

САЗОНОВ Д.С.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ШУМАЕВА Е.А.,

к.н.гос.упр., доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В данном исследовании проведен анализ роли исполнительной власти в развитии социально-экономических территориальных систем в Российской Федерации. Представлена характеристика принципов, влияющих на формирование данных систем. Проанализировано содержание основных Аспектов социально-экономического развития территориальных систем.

Ключевые слова: исполнительная власть, социально-экономические территориальные системы, органы власти, социально-экономическое развитие, государственное управление.

THE ROLE OF EXECUTIVE AUTHORITIES IN THE DEVELOPMENT OF SOCIO-ECONOMIC TERRITORIAL SYSTEMS

SAZONOVA A.V.,

Master's student,

FSBEI HE «Donetsk National Technical University»,

Donetsk, Donetsk People's Republic,.

SAZONOV D.S.,

Master's student,

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

SHUMAEVA E.A.

Ph.D. in State Management, Associate Professor,

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

Abstract. This study analyzes the role of executive power in the development of socio-economic territorial systems in the Russian Federation. The characteristics of the principles influencing the formation of these systems is presented. The content of the main aspects of the socio-economic development of territorial systems is analyzed

Keywords: executive power, socio-economic territorial systems, authorities, socio-economic development, public administration.

Развитие социально-экономических территориальных систем представляет собой сложный и многогранный процесс, который зависит от взаимодействия множества факторов, включая политические, экономические, социальные и культурные аспекты. В этом контексте особую роль играет исполнительная власть, которая не только формирует и реализует государственную политику, но и создает условия для устойчивого территориального развития [1].

Вопросами изучающие роль исполнительной власти изучали такие ученые как Касаткин А. Н., Громова Л. А., Рябцева В. М., Балабанова А. В.

Исполнительная власть, как субъект государственного управления, несет ответственность за обеспечение выполнения действующего законодательства, реализацию программ социально-экономического развития, привлечение инвестиций и управление ресурсами на местах. В результате ее эффективность в значительной степени определяет динамику социально-экономического развития территорий.

Однако, в современных условиях исполнительная власть встречается с рядом проблем, препятствующих полноценному развитию территориальных систем. Во-первых, это может быть вызвано недостаточной координацией между различными уровнями власти – федеральным, региональным и местным. Во-вторых, существует проблема недостатка финансирования и ресурсов для реализации необходимых инициатив и программ. В-третьих, несовершенная нормативная база и бюрократические барьеры могут замедлять процессы принятия решений и их реализации.

Кроме того, важным является вопрос о правильной оценке потребностей населения и эффективном диалоге между государством и гражданским обществом. Без активного участия населения в процессе принятия решений качество реализуемых инициатив может существенно снижаться, что в дальнейшем будет отражаться на уровне жизни и общественном благосостоянии.

Таким образом, требуется всесторонний анализ роли исполнительной власти в развитии социально-экономических территориальных систем, выявление существующих проблем и разработка рекомендаций по их решению.

Целью данного исследования является анализ места и роли исполнительной власти в формировании и развитии социально-экономических территориальных систем в Российской Федерации.

Государственное управление играет ключевую роль в обеспечении социально-экономического развития страны, является системным процессом, включающим в себя планирование, организацию, мотивацию и контроль за выполнением задач, направленных на улучшение жизни граждан и развитие территории. Актуальность данной темы обусловлена необходимостью эффективного использования ресурсов и оптимизации социальных практик в условиях современных вызовов [2].

Связь между государственным управлением и социально-экономическим развитием основана на том, что правильное регулирование государством экономических и социальных процессов способствует устойчивому и устойчивому развитию страны.

Государственное управление осуществляется через разработку и принятие законов, мер по регулированию экономики, социальных программ и политик в области образования, здравоохранения, инфраструктуры и других областей. Эффективное управление способствует развитию инфраструктуры, обеспечению социальной стабильности, поддержке предпринимательской деятельности, созданию рабочих мест, обеспечению доступа к образованию и здравоохранению. Кроме того, представляет собой целенаправленную деятельность государственных органов и должностных лиц, направленную на реализацию государственной политики и обеспечение выполнения государственных функций. В результате возникает сложная система взаимодействий, включающая в себя разработку и принятие решений, организацию их исполнения, контроль и корректировку, а также обратную связь с обществом, к которым можно отнести ключевые характеристики системы государственного управления:

- Иерархичность, которая включает наличие строгой вертикали власти и подчиненности;
- Монополизм, который имеет исключительное право государства на использование определенных инструментов воздействия (налоги, правоохранительные органы);
- Легитимность, основанная на власти, законе и признании обществом.
- Целенаправленность, ориентированная на достижение определенных целей, сформулированных в государственных программах и стратегиях;
- Системность, определяющая взаимосвязь и взаимодействие различных уровней и ветвей власти.

Основные принципы, которые лежат в основе государственного управления, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Принципы государственного управления

Принцип	Содержание
Законность	Действия органов власти должны основываться на законодательстве страны

Принцип	Содержание
Публичность и транспарентность	Процессы управления должны быть открытыми для граждан, что способствует повышению доверия к власти
Социальная справедливость	Обеспечение равного доступа к ресурсам и возможностям для всех слоев населения
Устойчивое развитие	Реализация проектов должна учитывать экологические и социальные аспекты, направленные на долгосрочную выгоду

Исполнительная власть является ключевым звеном в системе государственного управления, отвечая за реализацию законов и государственных программ. Выполняет функции планирования, финансового и административного контроля, а также координации действий местных властей. Важным аспектом является взаимодействие исполнительной власти с другими ветвями власти для обеспечения согласованности в действиях.

Исполнительная власть, как вершина управления, влияет на все эти элементы, способствуя интеграции и координации местных инициатив, а также обеспечивая реализацию национальной стратегии развития. Основными функциями, выполняемыми данной властью, являются:

1. Формирование стратегий и программ – разработка и внедрение программных документов, направленных на развитие территорий.
2. Локализация государственной политики – адаптация федеральной политики к местным условиям и потребностям.
3. Регулирование и контроль – обеспечение соблюдения законов, норм и стандартов в социальной и экономической сферах.

Социально-экономическая территориальная система является сложным и многоуровневым организмом, который включает в себя взаимодействие человеческого капитала, ресурсов, инфраструктуры и институтов, влияя на эффективность государственного управления. Развитая экономика и стабильное социальное положение населения содействуют улучшению работы государственных институтов, повышают уровень жизни граждан и социальное благополучие [3].

Социально-экономическое развитие представляет собой процесс комплексных изменений в обществе, характеризующийся улучшением

благополучия населения, повышением качества жизни, развитием экономики и социальной сферы. Охватывает широкий спектр аспектов, которые приведены в таблице 2.

Связь между государственным управлением и социально-экономическим развитием основана на том, что правильное регулирование государством экономических и социальных процессов способствует устойчивому и устойчивому развитию страны.

Таблица 2

Направления социально-экономического развития

Аспекты	Содержание
Экономический рост	Увеличение объемов производства товаров и услуг, повышение производительности труда
Социальная справедливость	Обеспечение равенства возможностей, снижение уровня бедности и неравенства
Инфраструктурное развитие	Создание и модернизация транспортных, энергетических, коммуникационных и других систем
Инновационное развитие	Внедрение новых технологий и знаний в экономику и социальную сферу
Устойчивое развитие	Удовлетворение потребностей настоящего поколения без ущерба для будущих поколений
Человеческий капитал	Развитие образования, здравоохранения, культуры, повышение уровня квалификации населения
Институциональное развитие	Совершенствование правовой базы, государственных институтов и механизмов управления

Ключевую роль играет государственное управление в социально-экономическом развитии. Его эффективность напрямую влияет на темпы и качество изменений в обществе. Взаимосвязь проявляется в следующих аспектах:

– разработка и реализация государственной политики: государство определяет стратегические приоритеты развития, формирует целевые программы и создает условия для их реализации (налоговая политика, регулирование рынка, инвестиции в инфраструктуру);

– регулирование экономики: государство регулирует рыночные отношения, создает благоприятный инвестиционный климат, борется с монополизмом и недобросовестной конкуренцией;

– социальная политика: государство обеспечивает социальную защиту населения, финансирует образование, здравоохранение, культуру, оказывает поддержку малоимущим и незащищенным слоям населения;

– управление государственными ресурсами: эффективное использование государственных средств и ресурсов является важнейшим фактором социально-экономического развития;

– обеспечение безопасности и правопорядка: стабильная политическая и правовая обстановка – необходимая предпосылка для привлечения инвестиций и экономического роста.

Эффективная реализация исполнительной власти способствует ускоренному и устойчивому социально-экономическому развитию, а неэффективное – замедляет его, порождает коррупцию, социальную напряженность и неравенство. Ключевые факторы влияния на эффективность исполнительной власти можно выделить следующим образом:

– Качество государственного аппарата: профессионализм, компетентность, неподкупность государственных служащих.

– Прозрачность и подотчетность: открытость принятия решений, доступ к информации, механизмы общественного контроля.

– Децентрализация власти: передача полномочий на местный уровень, увеличение ответственности за развитие территорий.

– Инновационный подход: способность государственного аппарата адаптироваться к изменениям, внедрять новые методы управления.

– Участие граждан в управлении: вовлечение граждан в процесс принятия решений, создание механизмов обратной связи.

В условиях глобализации и быстрого изменения социально-экономической среды, эффективное взаимодействие исполнительной власти с местными сообществами становится особенно актуальным. Высокий потенциал данного

взаимодействия проявляется в следующих направлениях представленных в таблице 3.

Исполнительная власть, благодаря своему организующему и координирующему потенциалу, может значительно влиять на социально-экономическую динамику территориальных систем. Эффективная реализация полномочий этой власти позволяет не только оптимизировать использование ресурсов, но и обеспечить устойчивое развитие определённых регионов, создавая таким образом основы для улучшения качества жизни населения и повышения конкурентоспособности всей страны.

Таблица 3

Механизмы взаимодействия исполнительной власти с местными сообществами

Направление	Механизмы воздействия	Ожидаемые результаты
Инвестиции	Налоговые льготы, субсидии	Увеличение объемов инвестиций
Социальная поддержка	Программы занятости, социальные гарантии	Улучшение уровня жизни населения
Инфраструктура	Строительство объектов социальной инфраструктуры	Повышение качества жизни и привлекательности территорий
Инновации	Поддержка стартапов и научных исследований	Увеличение числа высоких технологий в экономике

Важно, чтобы взаимодействие исполнительной власти с другими участниками социально-экономической системы было основано на принципах прозрачности, открытости и учета интересов граждан, что в свою очередь, будет способствовать большей эффективности принимаемых решений и стабильному развитию [4].

Таким образом, исполнительная власть занимает центральное место в управлении социально-экономическими территориальными системами. Эффективное управление этими процессами способствует не только экономическому росту, но и улучшению качества жизни населения. Важность

роли исполнительной власти подтверждается в различных исследованиях, которые подчеркивают необходимость интеграции всех уровней власти и активного взаимодействия с обществом для достижения стабильного и устойчивого развития.

Данная ветвь власти должна уметь адаптировать государственную политику под конкретные условия территории, учитывать потребности и интересы местного населения, создавать благоприятные условия для развития бизнеса и инвестиций. Кроме того, она также должна быть ответственной за эффективное использование ресурсов и соблюдение законов и нормативов.

Таким образом, исполнительная власть является ключевым звеном в развитии социально-экономических территориальных систем, и ее правильная работа необходима для достижения устойчивого роста и процветания регионов.

Список использованных источников

1. Архипова А. И. Никитина С. А. Региональная экономика: теория и практика. М.: ЮНИТИ-ДАНА, – 2017. – С. 543. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=33426463>
2. Рябцева В. М., Балабанова А. В. Государственное регулирование социально-экономических систем. М.: ЮНИТИ-ДАНА, – 2019. – С. 435. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41338523>
3. Государственное управление в социально-экономической сфере: роль исполнительной власти / под ред. В.В. Кульба. – Москва: Изд-во Проспект, – 2019. – С. 320 URL <https://www.prospekt.org/catalog/book/13221>
4. Гришин В. И., Шишкин А. А. Роль исполнительной власти в социально-экономическом развитии территорий – Москва: Изд-во РАНХиГС, – 2018. – С. 256. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38668542>

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

СМОЛЯК И.А.,

магистрант,

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

ГУБЕРНАЯ Г.К.,

д-р экон. наук, профессор, профессор,

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

Аннотация. В работе рассмотрены теоретические аспекты системы муниципальных служащих, определены её основные особенности. Обоснована необходимость и основные направления совершенствования системы мотивации служащих управы местной администрации Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: мотивация, система, муниципальный служащий, совершенствование.

**IMPROVING THE MOTIVATION SYSTEM OF MUNICIPAL
EMPLOYEES**

SMOLYAK I.A.,

Master's student,

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

GUBERNAYA G.K.,

Doctor of Economics, Professor, Professor,

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

Abstract. The paper considers the theoretical aspects of the system of municipal

employees, defines its main features. The necessity and main directions of improving the motivation system of employees of the local administration of the Donetsk People's Republic are substantiated.

Keywords: motivation, system, municipal employee, improving.

В муниципальном управлении именно мотивация представляет собой важный институт, так как профессиональная деятельность муниципальных служащих характеризуется социальной ориентированностью, публичностью, высоким материальным и человеческим риском, большой степенью ответственности и значительной регламентацией.

Мотивация муниципальных служащих – направленный процесс побуждения муниципальных служащих к эффективному, результативному и добросовестному исполнению ими своих должностных обязанностей.

Система мотивации, под которой понимается внутренний процесс сознательного и самостоятельного выбора самим человеком той или иной модели поведения, определяемой комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов для удовлетворения своих потребностей.

Система материального стимулирования включает оплату труда, социальные выплаты и льготы. Система морального стимулирования включает гарантии занятости, предоставление возможность повышения квалификации, должностное продвижение работника, предоставление определенной самостоятельности в выполнении возложенных функций или производственных заданий, содержательную работу, участие в принятии решений на более высоких ступенях управления.

Правовую основу функционирования системы мотивации служащих муниципального управления формируют следующие нормативно-правовые акты: Конституция Российской Федерации [2], Конституция Донецкой Народной Республики [1], Гражданский кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О муниципальной службе в

Российской Федерации» [4], постановления Правительства Донецкой Народной Республики и другие нормативные правовые акты.

Особенности деятельности муниципальных органов управления накладывают определенные ограничения на возможность выбора эффективных методов стимулирования сотрудников. К числу таких особенностей, в частности, относятся [3]:

- 1) фиксированный размер оплаты труда, закрепленный должностными инструкциями и штатным расписанием;
- 2) применяемая повременно-премиальная система оплаты труда;
- 3) отсутствие производственных подразделений, производственных планов и нормативов;
- 4) отсутствие видимых результатов труда, критериев его оценки и сложность учета его производительности.

Эффективным методом мотивации муниципальных служащих является обеспечение социальной защищенности и поддержки. Определенный набор социальных гарантий и компенсаций выступает в настоящее время важным фактором привлекательности службы для части государственных служащих, особенно старших возрастов.

К особенностям мотивации служащих управы Киевского внутригородского района администрации городского округа Донецк Донецкой Народной Республики (далее – Управа) можно отнести:

- 1) проблемы развития мотивации муниципальных служащих, которые определяются преобладанием материального стимулирования;
- 2) частая смена задач и целей руководством;
- 3) неудовлетворенность сотрудников перспективами карьерного роста;
- 4) отсутствие мониторинга мнения служащих по поводу существующей системы стимулирования;
- 5) влияние межличностных отношений на распределение вознаграждений;
- 6) высокая текучесть кадров.

С целью устранения выявленных проблемных аспектов были разработаны рекомендации по совершенствованию существующей системы стимулирования системы мотивации служащих в 2025-2027 годах, могут быть представлены тремя блоками мероприятий:

- 1) создание благоприятных условий труда;
- 2) повышение эффективности трудовой деятельности;
- 3) совершенствование кадровой политики.

Так основными мероприятиями первого блока могут быть: обеспечение муниципальных служащих надлежащими организационно-техническими условиями; осуществление подготовки предложений по улучшению обслуживания служебных мест, их планировки и оснащения, созданию благоприятных условий труда; создание условий для эффективного использования гражданским служащим служебного времени, включающие планирование и рациональное распределение должностных обязанностей и служебной нагрузки между подчиненными; выстраивание неформального взаимодействия с подчиненными и поддержание дружелюбных, открытых взаимоотношений в коллективе.

Блок «Повышение эффективности трудовой деятельности» включает в себя: признание результатов профессиональной деятельности служащих как лично от руководителя, так и публично; обеспечение своевременного получения служащими дополнительного профессионального образования; расширение возможностей для самореализации служащих Управы.

Третий блок «Совершенствование кадровой политики» включает в себя рекомендацию один раз в два года проводить мониторинг действующей в Управе системы мотивации кадров, который будет учитывать мнение служащих.

Необходимым видится разработка шкалы четких показателей деятельности муниципальных служащих, которая позволит снизить влияние межличностных отношений на распределение вознаграждений, а также частично разрешит проблему частой смены целей и задач руководством.

В целях составления структурированной, наглядной информации результаты мотивационных профилей служащих управы местной администрации Донецкой Народной Республики могут быть включены в мотивационную карту, предусматривающую программу материальной и нематериальной мотивации муниципальных служащих.

Таким образом, мотивация муниципальных служащих представляет собой направленный процесс побуждения муниципальных служащих к эффективному, результативному и добросовестному исполнению ими своих должностных обязанностей.

В основе комплекса мероприятий, направленных на совершенствование системы мотивации муниципальных служащих, могут быть запланированы и осуществлены три блока мероприятий: создание благоприятных условий труда; повышение эффективности трудовой деятельности; совершенствование кадровой политики.

Названные рекомендации могут быть использованы для совершенствования системы мотивации служащих не только Управы, но и служащих различных органов публичной власти Донецкой Народной Республики как субъекта Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики: текст от 30.12.2022. – Текст: электронный // Народный Совет Донецкой Народной Республики: официальный сайт. – 2024. – URL: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0002-2-20221230/> (дата обращения: 02.11.2024).
2. Конституция Российской Федерации, с изм. от 4 октября 2022 года № 7-ФКЗ, от 4 октября 2022 года № 8-ФКЗ. – Текст: электронный // Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации : официальный сайт. – 2024. – URL: <http://duma.gov.ru/news/55446/> (дата обращения 02.11.2024)
3. Коретников Н.В., Субботина Т.Н. Создание системы мотивации

труда и принципы мотивации в государственном и муниципальном управлении // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 5-2 (75). – С. 81-85. – Текст: непосредственный.

4. Федеральный закон от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2022) – Текст: электронный. – URL: <https://base.garant.ru> (дата обращения: 05.11.2024).

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ
УПРАВЛЕНИЮ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ**

СТРИЛЕЦ Ж.В.,

бакалавр,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ВАСИЛЕНКО Д.В.,

д-р экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Цифровая трансформация открывает перед государственным управлением новые возможности, ускоряя процессы, повышая прозрачность и улучшая качество услуг для населения. В условиях цифровизации происходят значительные изменения в подходах к управлению и взаимодействию государства с обществом.

Ключевые слова: автоматизация, аналитика, модернизация, блокчейн.

**INNOVATIVE APPROACHES TO PUBLIC ADMINISTRATION IN
THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION**

STRILETS J.V.,

Bachelor student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

VASILENKO D.V.,

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation Abstract.

Abstract. Digital transformation opens up new opportunities for public administration, speeding up processes, increasing transparency and improving the quality of services for the population. In the context of digitalization, significant changes are taking place in approaches to governance and interaction between the state and society.

Keywords: automation, analytics, modernization, blockchain.

В данной работе рассматриваются инновационные подходы, такие как использование искусственного интеллекта, внедрение электронных услуг и развитие систем «умного города». Эти технологии способствуют оптимизации государственного управления, повышению эффективности процессов принятия решений и расширению участия граждан в управлении. Автоматизация, цифровые платформы и аналитика больших данных позволяют усилить взаимодействие между государственными структурами и гражданами, улучшить процесс мониторинга и управления ресурсами, а также снизить административные барьеры. Таким образом, цифровая трансформация становится важным инструментом для модернизации государственной сферы и повышения её конкурентоспособности в условиях глобальных изменений. Цифровая трансформация – одно из ключевых направлений современной политики государств по всему миру. Активное развитие цифровых технологий, таких как искусственный интеллект, блокчейн, большие данные и интернет вещей, открывает новые возможности для оптимизации процессов государственного управления. Внедрение инновационных технологий позволяет улучшить качество взаимодействия государства и граждан, повысить прозрачность и эффективность управления, а также адаптировать государственные структуры к быстро меняющимся условиям глобальной цифровой экономики.

Цифровизация меняет представления о функциях и задачах государственного управления. Преобразование традиционных моделей администрирования с помощью цифровых технологий позволяет

правительственным структурам переходить от бюрократического к сервисному подходу. Современное государственное управление ориентировано на создание удобных и доступных сервисов для граждан и бизнеса, которые делают государственные услуги прозрачными и оперативными. Среди главных преимуществ цифровизации управления можно выделить снижение административных барьеров, повышение доступности услуг, прозрачность и эффективность процессов. Инновационные технологии ускоряют взаимодействие между государством и обществом, делают услуги более доступными для граждан, способствуют экономии государственных ресурсов и способствуют перераспределению их на более приоритетные направления.

Важными направлениями цифровой трансформации являются электронное правительство, аналитика больших данных, блокчейн и искусственный интеллект. Концепция электронного правительства направлена на создание удобной инфраструктуры для предоставления гражданам и бизнесу государственных услуг в онлайн-формате. Порталы государственных услуг позволяют получить справки, подать документы, оплатить штрафы и налоги, оформить государственные пособия, не выходя из дома. Электронное правительство также предполагает обмен данными между государственными органами, что способствует упрощению бюрократических процессов.

Сбор и анализ больших данных, полученных от граждан, компаний и государственных учреждений, позволяет глубже понять потребности населения, тенденции в экономике и социуме. Эти данные помогают разрабатывать более точные прогнозы и принимать обоснованные решения на основе актуальной информации. Аналитика данных используется для управления бюджетами, разработки социальных программ и планирования городской инфраструктуры.

Блокчейн-технологии обладают высоким потенциалом для обеспечения надежности и безопасности данных. В государственном управлении блокчейн может применяться для повышения прозрачности операций, предотвращения коррупции и оптимизации документооборота. Например, эта технология может использоваться для регистрации недвижимости, ведения реестров и финансовых

транзакций, делая операции защищенными и исключая возможность их подделки [3].

Искусственный интеллект активно внедряется для автоматизации рутинных процессов и повышения точности анализа данных. Примеры применения ИИ в государственном управлении включают системы поддержки принятия решений, чат-боты для консультирования граждан, интеллектуальные системы мониторинга и прогнозирования. ИИ помогает обрабатывать большие объемы данных, выявлять закономерности и разрабатывать рекомендации по улучшению управления.

Цифровое государственное управление строится на ряде важных принципов, обеспечивающих устойчивое развитие и защиту интересов граждан. Основой для этого служат ориентированность на потребности граждан, безопасность данных, инклюзивность и постоянное совершенствование. Цифровое государство должно ориентироваться на потребности граждан и создавать удобные и доступные сервисы. Удовлетворенность населения предоставляемыми услугами и их качеством становится приоритетом в цифровой трансформации управления. Важной задачей также является защита персональных данных и предотвращение кибератак. Внедрение инновационных технологий безопасности, таких как биометрия, многофакторная аутентификация и шифрование данных, позволяет обеспечить высокий уровень защиты информации. Цифровые технологии должны быть доступны для всех граждан, независимо от их возраста, уровня дохода или географического положения. Преодоление цифрового неравенства становится приоритетной задачей для обеспечения равных возможностей для всех. Государственные органы должны также анализировать обратную связь от пользователей и совершенствовать свои сервисы, чтобы соответствовать ожиданиям граждан и новейшим технологиям.

Однако цифровая трансформация государственного управления сопровождается рядом вызовов и рисков. Важнейшим вызовом остается проблема кибер-угроз и защита данных. С увеличением объема данных растет и

риск кибератак, утечек информации и других угроз. Для минимизации этих рисков требуется создание эффективных систем защиты, а также разработка соответствующего законодательства в сфере кибербезопасности. Еще одна важная проблема – нехватка квалифицированных специалистов, способных работать с новыми технологиями и поддерживать их развитие. Проблема нехватки кадров актуальна для всех стран, что требует принятия мер по обучению и привлечению специалистов. В некоторых регионах доступ к интернету и цифровым технологиям остается ограниченным. Для устранения цифрового разрыва необходимо развивать инфраструктуру, обеспечивать доступ к современным технологиям и продвигать инициативы по обучению цифровой грамотности [1].

В условиях стремительной цифровой трансформации Донецкая Народная Республика (ДНР) стоит перед необходимостью внедрения инновационных подходов в государственное управление. Применение цифровых технологий и новых инструментов способно повысить эффективность работы государственных органов, улучшить качество услуг и упростить взаимодействие с гражданами. Одним из важнейших направлений может стать создание Единого Портала Услуг, где граждане смогут получать услуги дистанционно, без посещения государственных учреждений. Портал может включать такие функции, как регистрация, получение справок, социальная поддержка, что повысит доступность государственных услуг. Также перспективно внедрение блокчейн-технологий для повышения прозрачности, минимизации коррупционных рисков и обеспечения безопасности данных, что можно применить в таких сферах, как регистрация прав собственности, голосование, управление бюджетом и государственные закупки.

Развитие концепции «умных городов» может стать еще одним шагом в цифровизации ДНР, обеспечивая автоматизированное управление освещением, мониторинг состояния дорожной инфраструктуры и систем отопления, а также онлайн-мониторинг качества воздуха и воды. Это поможет более эффективно управлять ресурсами крупных населенных пунктов. Важным шагом также

является автоматизация административных процессов, включая электронный документооборот и обработку заявлений граждан, что снизит нагрузку на сотрудников и ускорит решение повседневных задач, улучшая качество обслуживания населения. Успешная цифровая трансформация невозможна без подготовки кадров: регулярные курсы и тренинги повысят цифровую грамотность госслужащих, позволив им адаптироваться к новым технологиям [2]. Внедрение Big Data для аналитики поможет принимать обоснованные и стратегические решения, проводить исследования, прогнозировать потребности населения, оптимизировать социальные программы и планировать бюджет.

Дополнительно, развитие системы обратной связи позволит жителям активно участвовать в управлении и сообщать о своих нуждах и проблемах, что обеспечит правительство реальной информацией и позволит быстро реагировать на запросы населения. Внедрение цифровых технологий в управление ДНР будет способствовать повышению эффективности государственного аппарата и укреплению доверия граждан к власти, что сделает управление более современным и ориентированным на потребности общества.

Для успешного развития цифрового государственного управления необходим комплексный подход, включающий разработку новых стратегий, привлечение инвестиций и международное сотрудничество. В числе рекомендаций – развитие человеческого капитала через образовательные программы, направленные на подготовку специалистов в области цифровых технологий, ИТ и кибербезопасности; повышение кибербезопасности путем инвестиций в инфраструктуру и разработку законодательной базы; обеспечение равного доступа ко всем цифровым сервисам для всех граждан, независимо от их социального и экономического статуса; повышение цифровой грамотности населения с помощью информационных кампаний и тренингов.

Таким образом, цифровая трансформация государственного управления открывает широкие возможности для повышения уровня жизни и улучшения взаимодействия государства с обществом. Внедрение инновационных технологий и системный подход к управлению позволяют создать более

эффективные и доступные сервисы, укрепить доверие граждан к институтам власти и адаптировать государственные структуры к требованиям цифровой эпохи.

Список использованных источников

1. Ланкин, А.В. Цифровая трансформация государственного управления: современные тенденции и перспективы. Москва: Издательство Юрайт, 2021. – С. 35-50.
2. Митрохин, А.А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении. Москва: Инфра-М, 2019. – С. 62-78.
3. Крюков, В.Ю., Поляков, И.В. Блокчейн в госсекторе: преимущества и ограничения. Государственное управление: вызовы и перспективы, 2022. – С. 45-58.

ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РАЗНЫХ СТРАНАХ

ФЕДОРЕНКО С.И.,

магистрант,

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

БОЛОТСКИХ Т.В.

канд.экон.наук, доцент,

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

Аннотация. Управление персоналом играет важную роль в развитии любой организации. В данной работе рассмотрены характерные отличия процесса управления персоналом в разных странах, выявлены ключевые уроки и лучшие практики, которые могут быть применены в любом бизнесе.

Ключевые слова: подбор и найм персонала; управление конфликтами; характерные отличия процесса управления персоналом.

THE MAIN COMPONENTS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN DIFFERENT COUNTRIES

FEDORENKO S.I.

Master's student,

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

BOLOTSKYKH T.V.

Candidate of Economics Sciences, Associate Professor,

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

Abstract. HR management plays an important role in the development of any organization. This paper examines the characteristic differences in the personnel management process in different countries, identifies key lessons and best practices that can be applied in any business.

Keywords: recruitment and hiring of personnel; conflict management; characteristic differences in the personnel management process.

Управление персоналом – это сложный и непрерывно развивающийся процесс, который является ключевым аспектом успешного функционирования любой организации. Мировой опыт процесса управления персоналом показывает, что эффективное руководство персоналом влияет на его продуктивность, мотивацию и уровень удовлетворенности, что в свою очередь сказывается на финансовой стабильности и конкурентоспособности компании.

Подбор и найм персонала: Один из важных этапов управления персоналом – это правильный подбор и найм квалифицированных сотрудников. Многие компании во всем мире активно используют инструменты, такие как психологические тесты, интервью и оценку навыков, чтобы найти подходящих кандидатов. Кроме того, многие успешные организации фокусируются на привлечении разнообразных талантов, что способствует повышению инноваций и креативности внутри компании.

Интервью и полученные рекомендации для оценки кандидатов на должность считаются не совсем надежными методами. Они не всегда дают полное представление о том, какой кандидат наиболее подходит для данной должности. Поэтому эффективным будет подход, который объединяет несколько различных методов отбора персонала. Однако каждый муниципалитет самостоятельно принимает решение об использовании этих методов. Эксперты отмечают, что органы местного самоуправления часто используют отдельные методы отбора в чистом виде, хотя более эффективными являются их комбинации. Чтобы решить проблемы подбора кадров в местные органы власти, органы государственного управления в разных странах создают методические

рекомендации по проведению конкурсов, которые описывают основные шаги, требования и сложности организации отбора кандидатов. В рамках развития системы управления человеческими ресурсами, правительство Канады совместно с общественным правительством выпустило рекомендации по отбору персонала для муниципалитетов северо-западных территорий. Этот регион аналогичен российским регионам крайнего севера и характеризуется сложными условиями проживания. Одной из основных проблем данных территорий является нехватка компетентных управленческих кадров. Следует отметить, что рекомендации правительства не являются обязательными, но они основаны на законодательных нормах Канады и представляют собой краткое изложение основного процесса проведения законного конкурса.

В Японии при приеме на работу в первую очередь смотрят на полученное образование. Японские фирмы очень ценят университетское образование. В США и странах Европы можно стать, руководителем самого высокого уровня, имея соответствующую профессиональную квалификацию и опыт успешной работы. В Японии же такое почти невозможно. Примерно каждые два года руководитель должен защищать новую научно-практическую работу, чтобы получить повышение в должности. Степень дает пропуск к руководящим позициям.

В России основными факторами при найме сотрудников являются возраст, технические и специальные навыки, а также общее образование. Уровень образования играет значительную роль: при его отсутствии кандидат может претендовать только на неквалифицированную работу. Также важным является знание иностранного языка и наличие рекомендаций от предыдущих работодателей. За пределами России, однако, международный опыт работы ценится гораздо больше, в отличие от национальности и культуры кандидатов и их выпускного ранга.

Зарубежные организации широко применяют метод найма Ф. Роджерса. В Европе основными критериями отбора являются знание иностранного языка и результаты тестирования кандидатов. Они понимают, что для поиска и

привлечения квалифицированного персонала необходимы значительные затраты времени и денег. В отличие от российских организаций, они оценивают важность этих процессов и готовы вкладываться в них.

Управление конфликтами и разрешение проблем: Мировой опыт показывает, что эффективное управление персоналом должно предусматривать умение урегулировать конфликты и разрешать проблемы. Руководители должны быть готовы к реагированию на возникающие проблемы, предлагать адекватные решения и обеспечивать поддержку сотрудникам в сложных ситуациях.

Управление персоналом – это сложный и непрерывно развивающийся процесс, который является ключевым аспектом успешного функционирования любой организации. Мировой опыт процесса управления персоналом показывает, что эффективное руководство персоналом влияет на его продуктивность, мотивацию и уровень удовлетворенности, что в свою очередь сказывается на финансовой стабильности и конкурентоспособности компании.

Одной из основных концепций международного опыта управления персоналом является понимание того, что персонал – это главный актив организации. Руководители понимают, что инвестирование в развитие персонала, обучение и повышение квалификации – это важная составляющая успеха предприятия. Кроме того, современный мировой опыт показывает, что не только обучение и развитие играют важную роль, но и составление стратегии найма, удержания и мотивации сотрудников.

Мировой опыт управления персоналом также показывает, что важным аспектом является построение коммуникации и открытого диалога между руководством и сотрудниками. Регулярные беседы, обратная связь, возможность высказать свое мнение – все это направлено на создание благоприятной атмосферы внутри организации, повышение вовлеченности и лояльности сотрудников.

Другим важным аспектом мирового опыта управления персоналом является разработка и внедрение системы оценки персонала. Она направлена на измерение и оценку компетенций, эффективности и производительности

сотрудников. Через систематический анализ результатов оценки можно определить сильные и слабые стороны персонала, а также разрабатывать индивидуальные планы развития и карьерного роста.

Наконец, мировой опыт управления персоналом также показывает важность создания гибкого и инклюзивного рабочего окружения. Разнообразие мнений и опыта, принятие и уважение культурных различий и индивидуальных особенностей помогают создать команду, способную решать сложные задачи и достигать поставленных целей.

Следуя международному опыту управления персоналом, руководство компании имеет возможность создать сильную и эффективную команду, способную успешно справиться с вызовами современного бизнеса. Управление персоналом становится неотъемлемой частью стратегии развития и роста организации, а мировой опыт позволяет внедрить наилучшие практики для достижения поставленных целей.

АНАЛИЗ ПРИНЦИПОВ И ФУНКЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

ФЕДЧЕНКО Д.В.,

бакалавр,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ВАСИЛЕНКО Д.В.,

д-р экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Государственное управление – это специфический вид деятельности государства, который выражает свое проявление в функционировании его органов, влияющих на общественные отношения с целью его урегулирования в соответствии с государственными интересами.

Ключевые слова: управление, государственное управление, функции, принципы, система власти

ANALYSIS OF THE PRINCIPLES AND FUNCTIONS OF PUBLIC ADMINISTRATION

FEDCHENKO D.V.,

Bachelor student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

VASILENKO D.V.,

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Public administration is a specific type of activity of the state, which expresses its manifestation in the functioning of its bodies that influence public relations in order to regulate it in accordance with state interests.

Keywords: management, public administration, functions, principles, system of power

Принципы государственного управления – важная категория управленческой науки, отражают сущность и действительность действий государственного управления, подчиняясь определенным законам являясь одной из ее основ.

На практике принципы управления руководствуются в соответствии с политическими, социально-экономическими и культурными условиями, которые сложились в обществе. Принципы управления обосновывают, разъясняют связи как между объектом и субъектом управления, так и внутри каждого из них. Они отражают свойства, присущие управленческой системе в целом, а также отдельным ее элементам, явлениям, процессам.

Одним из первых исследователей, попытавшихся систематизировать принципы управления, был французский инженер и ученый А. Файоль [2]. В основе вводимой им системы управления лежала административная доктрина, исходя из которой, А. Файоль определил четырнадцать принципов административной деятельности, которые дополненные функциями персонала в организации и непосредственно определили специализацию, иерархию, рамки контроля и принципы организационной структуры как основу, на которой формируются организации и осуществляются управленческие задачи.

Атаманчук Г.В. отмечает, что процесс выявления и обоснования принципов государственного управления должен отвечать следующим требованиям [1]:

- отражать наиболее существенные, главные, объективно необходимые закономерности, отношения и взаимосвязи государственного управления;
- характеризовать только устоявшиеся закономерности, отношения и взаимосвязи в государственном управлении;

- охватывать преимущественно такие закономерности, отношения и взаимосвязи, которые присущи государственному управлению как целостному социальному явлению, то есть носят общий, а не частичный характер;

- отражать специфику государственного управления, его отличие от других видов управления.

В своих трудах по Административному праву Н.В. Макарейко [4] делит принципы на общие (социально-правовые) и организационные. К общим принципам он относит демократизм, законность, объективность, конкретность, разделение властей, научность, федерализм, эффективность. Отраслевые принципы включают отраслевой, функциональный, территориальный принципы и принцип сочетания единоначалия и коллегиальности.

Принципы государственного управления неоднозначны по своему содержанию, сфере действия, целевой направленности, характеру связи и форм проявления в управленческой практике.

Принципы, имеющие основополагающее значение для всего общества, получили закрепление в Конституции РФ [3]. Они определяют социально-политическую сущность государственного управления в целом. В то же время имеются принципы с ограниченной сферой действия, и они характеризуют организационные связи между различными звеньями системы государственного управления, которые возникают в процессе деятельности управленческих органов. В зависимости от этого принципа государственного управления делится на конституционные и организационные (рис.).

Упругость и динамизм принципов государственного управления проявляется и в том, что в каждой конкретной сфере деятельности формируются свои конкретные принципы воплощения управленческих функций.

Государственное управление может быть успешным только при реализации совокупности общих функций, которые являются направлениями государственно-управленческой деятельности, которые направлены на достижение целей и выполнение задач государства. Общие функции управления типичны для всего управленческого процесса, осуществляются на всех уровнях

системы управления. К общим функциям государственного управления следует отнести: прогнозирование, планирование, организация, регулирование, координация, учет и контроль.



Рис. Принципы государственного управления [3].

Функция прогнозирования рассматривается как инструмент принятия более принципиальных управленческих решений, без которого нереально найти последствия социальных действий, вероятные состояния объекта управления в будущем, пути и сроки заслуги этих состояний. На практике прогноз – это документ, фиксирующий возможную степень достижения тех или иных целей государственного управления в зависимости от способа будущих действий.

Функция планирования является доминирующей среди общих функций государственного управления. Она осуществляется первой, ее результатами

являются планы конкретных действий, реализация которых осуществляется путем применения функции организации.

Функция организации связана с созданием системы государственного управления на основе установленных принципов и подходов, определения структуры управляющей и управляемой систем в государственном управлении. Особенность функции организации по отношению к другим самостоятельным функциям состоит в том, что это единственная функция, которая обеспечивает взаимосвязь и эффективность всех других функций управления.

Функция регулирования направлена на поддержание существующих связей между разными элементами системы управления, своевременную ликвидацию возможных отклонений от заданного поведения объекта управления. Регулирование в государственном управлении реализуется путем установления общих правил, нормативов, стандартов к тому или иному виду государственной управленческой деятельности, обязательных для всех участников этой деятельности, организацией действенного контроля за соблюдением этих правил, своевременным привлечением к ответственности нарушителей правил, корректировкой их поведения.

Функция координации обеспечивает упорядочение и согласование деятельности разных элементов системы государственного управления или взаимодействующих систем в процессе их совместной управленческой деятельности. Благодаря координированию устанавливается взаимодействие между всеми звеньями системы управления внутри этих звеньев, обеспечиваются единство и согласованность всех стадий процесса управления, действий руководителей.

Функция учета связана сбор, обработка, анализ и хранение сведений, выраженных в основном количественными показателями, о состоянии и динамике развития объекта управления, движении материальных ресурсов государственного управления, результатах выполнения управленческих решений. С помощью учета субъекты управления обеспечиваются информацией о ходе достижения целей управления, реализации управленческих решений.

Функция контроля сопровождает реализацию всех функций государственного управления с целью оперативного выявления отклонений от стандартов с последующим осуществлением корректирующих мер; установление уровня эффективности и успеха/неудач.

Таким образом исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, анализ общих функций государственного управления в современных условиях показал их важную роль в процессе государственного управления. В свою очередь, принципы государственного управления являются фундаментальной основой функционирования системы государственного управления, успешного решения приоритетных задач, стоящих перед органами государства в современных условиях социально-экономических и политических преобразований в Российской Федерации.

Список использованных источников:

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: учебник / Г. В. Атаманчук. 4-е изд., стер. М.: Изд-во «Омега-Л». - 2014. - 525 с.
2. Грошева Е.К., Чуприна А.Д. Принципы и элементы управления по А. Файолю / Е.К. Грошева, А.Д. Чуприна // Бизнес-образование в экономике знаний. - 2021. - №3 - С. 37-40
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
4. Макарейко Н. В. Административное право : учебное пособие для вузов / Н. В. Макарейко. – 12-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 309 с.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ И ДЕТЕЙ-СИРОТ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

ХАСАНОВА Е.В.,

*кандидат экономических наук, заведующий кафедрой
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

КРЕМЕНЬ Я.В.,

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

Аннотация. Первоочередная и важнейшая задача процесса интеграции Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) как нового субъекта в единое правовое пространство Российской Федерации – полный и точный учет всех категорий граждан, нуждающихся в социальной защите.

Особое внимание уделяется семейному устройству детей-сирот и защите прав семей и детей.

Ключевые слова: социальная политика, государственная помощь, социальные льготы, категория граждан, социальная поддержка.

SOCIAL SUPPORT FOR CERTAIN POPULATION GROUPS IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

KHASANOVA E.V.,

*candidate of economic sciences, department chair,
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

KREMEN Y.V.,

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

Abstract. The primary and most important task of the process of integration of the Donetsk People's Republic (hereinafter – the DPR) as a new entity into the unified legal space of the Russian Federation is a complete and accurate accounting of all categories of citizens in need of social protection.

Special attention is paid to the family structure of orphans and the protection of the rights of families and children.

Keywords: social policy, state aid, social benefits, category of citizens, social support.

Социальная поддержка, как правило, регламентируется рядом документов и может предоставляться в виде денежных выплат (субсидий, льгот, компенсаций и т.д.) и натуральных товаров (топлива, продуктов питания, одежды, обуви, медикаментов и т.д.).

Кроме того, социальная защита включает в себя также моральную помощь, помощь в социализации и адаптации к новым условиям жизни, когда дети находятся в трудной ситуации. Оказывают социальную, психологическую, моральную и юридическую помощь специализированные социальные учреждения, которые открываются на нашей территории.

Помимо этого, социальная защита реализуется, еще и как моральная помощь при нахождении детей, в сложных жизненных ситуациях, помощь в социализации и адаптации к новым условиям жизни. Для оказания социальной, психологической, моральной, юридической помощи, функционируют специальные социальные учреждения [1].

В ДНР активно развивается ряд программ социальной поддержки для данной группы населения. Например:

– программа социальной поддержки малообеспеченных семей, которая предусматривает выплаты пособий на детей, а также помощь в оплате жилья и коммунальных услуг;

– программа материнского капитала, которая предоставляет материальную помощь семьям с детьми;

– программа, направленная на осуществление частичного финансирования детских оздоровительных учреждений, а также санаториев-профилакториев и детско-юношеских спортивных школ и др.

Данные меры позволяют улучшить материальное положение семей, и обеспечивают адресность предоставления помощи. Социальные пособия назначаются управлениями труда и социальной защиты населения лицам, проживающим (зарегистрированным) на территории ДНР. Право на получение данного вида помощи определяется Комиссией по предоставлению материальной помощи в денежном выражении при городских и районных администрациях, чем обеспечивается адресность предоставления поддержки нуждающимся семьям, а вопрос о ее назначении решается коллегиально [2, с. 120].

Донецкая Народная Республика оказывает государственную помощь детям-сиротам и детям, оставшихся без попечения родителей, воспитывающиеся в семейных детских домах и приемных семьях, а также денежная компенсация родителям-воспитателям и приемным родителям в семейных детских домах и приемных семьях. Такая помощь назначается родителям-воспитателям и приемным родителям со дня определения ребенка-воспитанника в детский дом семейного типа или приемную семью по день достижения ребенком 18-летнего возраста, учащимся очной формы обучения в общеобразовательных, профессионально-образовательных, организациях высшего образования – по день достижения 23-летнего возраста включительно.

Помощь на детей-воспитанников и денежное вознаграждение родителям-воспитателям и приемным родителям и доплата к денежному вознаграждению выплачивается ежемесячно на каждого ребенка в размере:

- на ребенка до 18 лет, учащегося на очной форме до 23 лет – 10 260 руб.;
- на ребенка-инвалида, учащегося на очной форме до 23 лет – 12 800 руб.

Денежное вознаграждение родителям-воспитателям и приемным родителям на каждого ребенка составляет 3 400 руб., на ребенка-инвалида – 4 500 руб.

Также выплачивается единовременное пособие при передаче ребенка в детский дом семейного типа или приемную семью в размере 17 450 руб., а при создании приемной семьи назначается единовременная помощь 30 000 руб.

В случае нахождения детей-воспитанников на полном государственном обеспечении (содержании) помощь не выплачивается.

Помимо работы Государственной службы по делам семьи и детей, так же активное участие в жизни детей-сирот принимает и Управление образования.

В процессе реализации программ социальной защиты детей-сирот в ДНР возникает ряд проблем, таких как:

1. *Финансовые ограничения*, недостаточное финансирование социальных программ может привести к недостаточному охвату нуждающихся детей-сирот.

2. *Недостаток специализированных учреждений* и центров помощи может затруднить доступ к качественным услугам и реабилитации для детей-сирот.

3. *Отсутствие квалифицированных специалистов*, таких как педагоги, психологи, и медицинские работники, может осложнить оказание эффективной помощи этим группам населения.

4. *Социальная изоляция*, дети-сироты могут столкнуться с социальной изоляцией и дискриминацией, что может негативно сказываться на их психологическом и социальном благополучии.

Решение этих проблем требует комплексного подхода, включающего увеличение финансирования социальных программ, обучение квалифицированных специалистов и создание условий для социальной интеграции детей-сирот в общество.

Подводя итог исследованиям и размышлениям на эту тему, можно сделать вывод, что социальная защита является одним из основных направлений деятельности государства.

Особое внимание уделяется защите их прав, и гарантиям реализации такой социальной помощи, прежде всего по возрастному критерию. Дети являются особыми субъектами социальной защиты и подлежат особому контролю со стороны государства. В силу своего возраста и умственного развития они не способны обеспечить адекватную и всестороннюю защиту своих прав от внешних посягательств и, следовательно, не имеют шансов их предотвратить.

Список использованных источников

1. Берестюк, Надежда Викторовна. Развитие института социальной поддержки и защиты детей, оставшихся без попечения родителей [Электронный ресурс]: магистерская диссертация : 38.04.04 / Н. В. Берестюк. – Красноярск: СФУ, 2017.
2. Бессчетнова, О. В. Технология социальной работы с семьей и детьми / О. В. Бессчетнова. - Москва : Директ-Медиа, 2020. - 268 с. - ISBN 978-5-4499-0748-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1993573> (дата обращения: 05.11.2024). – Режим доступа: по подписке.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
РАЗВИТИИ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В ОРГАНАХ ПУБЛИЧНОЙ
ВЛАСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ХАСАНОВА Е.В.,

*кандидат экономических наук, заведующий кафедрой
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

СИВЕРСКАЯ Е.В.,

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

Аннотация. Одним из факторов оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих является профессиональное развитие. Выявление и анализ потребностей профессионального развития необходимы для разработки эффективных стратегий и программ профессионального роста государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: профессиональное развитие, потребности, стратегия, оценка эффективности

**DEFINITION OF THE NEED FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF CIVIL SERVANTS IN THE PUBLIC AUTHORITIES OF THE DONETSK
PEOPLE'S REPUBLIC**

KHASANOVA E.V.,

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

SIVERSKAYA E.V.,

*Methodologist at the Department of Social Disciplines
Donetsk Republican Institute for Educational Development,*

Abstract. One of the factors in assessing the effectiveness of government civil servants is professional development. Identifying and analyzing the needs for professional development is essential for developing effective strategies and programs for the professional growth of government civil servants.

Keywords: professional development, needs, strategy, effectiveness assessment

В современном быстро меняющемся мире профессиональное развитие гражданских служащих в органах публичной власти Донецкой Народной Республики становится ключевым фактором для обеспечения эффективной работы и повышения качества предоставляемых услуг. Определение потребностей в развитии персонала играет важную роль в формировании стратегии управления человеческими ресурсами и позволяет достичь оптимальных результатов.

Анализ текущего состояния кадрового потенциала, выявление недостатков, а также определение приоритетных направлений для профессионального роста – все это является неотъемлемой частью успешного функционирования организации. В данной статье рассмотрены методы определения потребностей в профессиональном развитии гражданских служащих и предложены стратегии, которые могут быть применены для эффективного управления персоналом на пути к достижению поставленных целей.

Анализ существующих практик профессионального развития гражданских служащих

Для улучшения работы органа публичной власти необходимо провести анализ существующих практик профессионального развития гражданских служащих. Этот анализ поможет выявить сильные и слабые стороны текущих программ обучения и тренингов, оценить их эффективность и соответствие целям. Также анализ позволит обнаружить области для улучшения профессионального развития и отследить новые тенденции в образовании и

обучении гражданских служащих. Исходя из этого анализа, можно разработать эффективные стратегии и программы развития персонала для органа публичной власти.

Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» определяет совершенствование системы профессионального развития гражданских служащих. В нем содержится регламентация основных компонентов профессионального развития государственных гражданских служащих, таких как условия, сроки, объем часов, порядок стажировок и прочее. Положение о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное в Федеральном законе № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Президентом РФ, также устанавливает процедуры данного процесса.

В документе от февраля 2019 года под номером 68 указано, что профессиональное развитие гражданских служащих включает в себя приобретение новых знаний и умений, а также развитие профессиональных и личностных качеств. Существует ряд разнообразных методов для достижения этой цели, в зависимости от желаемого результата: проведение семинаров, тренингов и мастер-классов для освоения необходимых навыков, а также организация конференций, круглых столов и стажировок для изучения передового опыта и обмена знаниями с другими регионами и подразделениями.

Принципы развития государственного управления, включая системность, непрерывность, квалификационный подход и технологизацию, отражены в нормативно-правовых актах, регулирующих профессиональное развитие гражданских служащих Российской Федерации. Широкое использование федеральной государственной информационной системы в области государственной службы способствует качественному контролю и учету мероприятий по обучению и развитию федеральных государственных гражданских служащих.

Для достижения конкурентоспособности органа публичной власти Донецкой Народной Республики в долгосрочной перспективе и с учетом принципа открытости в работе государственных органов необходимо разработать новую систему управления, основанную на использовании цифровых технологий. Оценка профессиональной деятельности сотрудников государственной гражданской службы позволит создать условия для индивидуального развития каждого работника, обеспечивая повышение мотивации, эффективности работы и определение приоритетов и целей.

Цель органа публичной власти Донецкой Народной Республики - обеспечить гражданских служащих условиями для раскрытия и реализации их потенциала. Это достигается путем развития личностных и профессиональных качеств с применением цифровых технологий.

Определение ключевых потребностей и ожиданий гражданских служащих.

Определение ключевых потребностей и ожиданий гражданских служащих органа публичной власти играет важную роль в разработке эффективных программ профессионального развития. Для этого необходимо провести анализ текущих знаний, навыков и компетенций сотрудников, а также учесть стратегические цели и приоритеты министерства. Важно выявить области, в которых сотрудники испытывают нехватку знаний или умений, а также их ожидания по отношению к развитию карьеры и повышению профессионального уровня. Такой анализ позволит создать программы обучения и развития, нацеленные на удовлетворение потребностей гражданских служащих и повышение их профессиональной компетентности.

Разработка стратегии профессионального развития для гражданских служащих

Для определения потребности в профессиональном развитии гражданских служащих органа публичной власти необходимо разработать стратегию, учитывающую особенности и цели органа публичной власти. Первым шагом является анализ текущего состояния персонала, их навыков и знаний. Далее необходимо определить ключевые области профессионального роста, которые

помогут сотрудникам эффективнее выполнять свою работу и достигать поставленных целей. Кроме того, важно учитывать изменения в системе образования и новые тенденции для подготовки персонала к будущим вызовам. На основе этих данных будет разработана стратегия, которая определит план действий по развитию компетенций гражданских служащих и обеспечит успешную работу органа публичной власти в долгосрочной перспективе.

Оценка эффективности программ профессионального обучения и развития

Одним из ключевых аспектов определения потребности в профессиональном развитии гражданских служащих органа публичной власти Донецкой Народной Республики является оценка эффективности программ профессионального обучения и развития. Эта оценка важна для выявления достижений, проблемных зон и обеспечения улучшения качества подготовки кадров. Мониторинг результатов обучения и анализ их влияния на профессиональную деятельность помогут оптимизировать программы обучения и повысить уровень компетенций гражданских служащих. Систематическое изучение эффективности образовательных программ также позволит более точно определять потребности в профессиональном развитии и адаптировать программы под них.

Рекомендации по улучшению системы профессионального развития гражданских служащих

Для улучшения системы профессионального развития гражданских служащих органа публичной власти Донецкой Народной Республики необходимо внедрить ряд рекомендаций. В первую очередь, рекомендуется проводить регулярное анкетирование сотрудников для выявления их потребностей в профессиональном обучении и развитии. Далее, стоит улучшить доступ к образовательным программам, предоставив гражданским служащим возможность выбирать курсы и тренинги, соответствующие их интересам и специализации. Также важно создать систему личной оценки и развития, включая планы индивидуального профессионального роста и мониторинг их выполнения. Наконец, необходимо установить механизмы поощрения и

мотивации сотрудников, достигших значимых результатов в своем профессиональном развитии, что будет способствовать повышению эффективности и компетентности гражданских служащих органа публичной власти Донецкой Народной Республики.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ШЕВЧЕНКО Д.С.,

канд.экон.наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

РОМАНЕНКО-КУРЕННАЯ С.С.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Донецкая Народная Республика, как и в целом Российская Федерация, позиционирует себя как социальное государство, основной целью существования которого является повышение благосостояния населения и качества его жизни. В силу сложившихся объективных причин, прежде всего связанных с продолжающимися военными действиями на территории Донецкой Народной Республики, в настоящее время в развитии социальной сферы имеются существенные проблемы. В данной работе они рассмотрены в контексте отдельных отраслей.

Ключевые слова: социальная сфера; система образования; система здравоохранения; сфера социального обеспечения; Донецкая Народная Республика.

THE MAIN PROBLEMS OF THE SOCIAL SPHERE OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

SHEVCHENKO D.S.,

Candidate of Economics Sciences, Associate Professor

Donetsk Academy of Management and Public Administration, Donetsk, Donetsk

People's Republic, Russian Federation

ROMANENKO-KURENNAYA S.S.,

*Master's student,
Donetsk Academy of Management and Public Administration, Donetsk, Donetsk
People's Republic, Russian Federation*

Abstract. The Donetsk People's Republic, as well as the Russian Federation as a whole, positions itself as a social state, the main purpose of which is to improve the welfare of the population and the quality of their lives. Due to the prevailing objective reasons, primarily related to the ongoing military operations on the territory of the Donetsk People's Republic, there are currently significant problems in the development of the social sphere. In this paper, they are considered in the context of individual industries.

Keywords: social sphere; education system; healthcare system; social security sphere; Donetsk People's Republic.

Государственность и экономика Донецкой Народной Республики в настоящее время находятся на начальном этапе своего развития. После вхождения Донецкой Народной Республики в состав Российской Федерации, перед органами государственной и муниципальной власти остро стоит задача обеспечения плавной и безболезненной интеграции всех сфер жизни наших граждан, в том числе и социальной сферы в Российскую Федерацию.

Одной из ведущих отраслей социальной сферы является образование. Сфера образования охватывает большую часть населения Республики. Сюда относится система дошкольного образования, общеобразовательные учреждения, средние профессиональные и высшие профессиональные учебные заведения, учреждения последиplomного образования, учреждения дополнительного образования детей юношества.

Проблемными вопросами сферы образования в настоящее время является устаревшая материально-техническая база большинства учреждений образования. Огромное количество заведений сферы образования Республики были построены еще в советское время. Силами сотрудников и родителей

обучающихся в помещениях проводились косметические ремонты, однако глобальных капитальных ремонтов и модернизаций зданий учебных заведений практически не производилось. Во многих из них пришли в негодность коммуникации, нарушена кровля, остекление и тепловой контур учреждений в результате обстрелов, не хватает электрической мощности для подключения современного оборудования. В условиях настоящего времени проблемой учреждений образования Республики является недостаточное количество современных информационных технологий и компьютерной техники для организации дистанционного обучения.

Острой проблемой сферы образования является отсутствие необходимого количества кадров. В силу объективных причин, сложившихся в настоящее время в Донецкой Народной Республике, ощущается острый дефицит кадров. Для его ликвидации необходимо поощрять способную молодежь, создавая достойную материальную базу для их развития.

Остро стоит вопрос обеспечения качества, эффективности и доступности образования на территории Республики. Для этого требуется развитие структуры непрерывного образования путем включения учреждений образования Республики в общенациональную систему оценки качества знаний учащихся на всех уровнях образовательного процесса, расширение сферы для реализации дополнительных профессиональных образовательных программ, привлечение работодателей к формированию профессиональных образовательных программ в соответствии с запросами рынка труда.

Другой важнейшей отраслью социальной сферы является здравоохранение. Ориентация на здоровье человека должно стать важнейшей частью государственной политики. В настоящее время в Донецкой Народной Республике наблюдается сложная демографическая ситуация, связанная как с естественным старением нации, так и с большим оттоком людей по причине миграции населения, а также гибелью в результате военных действий. Инвестиции, направленные в сферу здравоохранения будут способствовать как

восстановлению генофонда страны, так и повышению эффективности всех отраслей экономики.

Основными проблемами в сфере здравоохранения Республики, как и в сфере образования, является устаревшая материально-техническая база, огромный кадровый дефицит, недостаточное финансирование учреждений здравоохранения. В скором времени в Республике начнет реализовываться закон о медико-социальном страховании. Он позволит пересмотреть качественные подходы к вопросам оказания как первичной медицинской помощи, так и узко специализированной медицинской помощи населению. На территории Республики будет реализован один из национальных проектов России – «Здравоохранение», что позволит улучшить качество предоставляемых медицинских услуг населению.

Сфера социального обеспечения Республики представлена территориальными центрами социального обслуживания населения, управлениями труда и социальной защиты населения, центрами социальной реабилитации инвалидов, детскими социальными центрами, домами-интернатами для взрослых и детей, нуждающихся в социальной реабилитации. Основной проблемой данной отрасли является бедность населения, в особенности инвалидов, пожилых граждан и других незащищенных слоев населения. Несмотря на постоянный рост размеров оплаты труда и социальных выплат, в Республике отмечается большое количество людей с низким уровнем доходов. Кроме гарантированных государством социальных выплат, в условиях ограниченности финансовых ресурсов Донецкой Народной Республики, необходимо развивать оказание помощи незащищенным слоям населения со стороны предпринимателей и крупного бизнеса в рамках развития программ социального предпринимательства.

В настоящее время на территории Республики проживает большое количество людей, попавших в трудную жизненную ситуацию, лишившихся жилья и другого имущества. Таким людям требуется как материальная, так и

психологическая помощь, которую оказывают сотрудники сферы социального обеспечения.

Основными проблемами данной сферы являются: ограниченность финансовых ресурсов для оказания поддержки социально незащищенным слоям населения в условиях повышенного спроса на социальные услуги, недостаточное количество объектов социальной сферы, отсутствие достаточной законодательной базы по части вопросов, связанных с социальным обеспечением населения.

Для качественного решения проблем социальной сферы Донецкой Народной Республики необходимо наряду с увеличением объемов государственного финансирования проводить мероприятия, направленные на привлечение инвестиций. Однако в современных условиях существования Донецкой Народной Республики ждать больших инвестиций в развитие социальной сферы городов и районов проблематично. Для привлечения инвесторов необходимо осуществить большой объем работы, направленный на восстановление различных секторов и отраслей жизни Республики.

При достижении поставленных целей, улучшение инвестиционного климата в социальную сферу Донецкой Народной Республики, как и в другие отрасли экономики, станет стабильным и постоянным.

На основании вышесказанного можно сделать вывод, что основные проблемы отраслей социальной сферы Донецкой Народной Республики заключаются в кадровом дефиците, изношенности материально-технической базы, недостаточности финансовых ресурсов, а также продолжающихся военных действиях. Решение основных проблем социальной сферы, или хотя бы их части будет способствовать снижению социальной напряженности в обществе, повышению уровня культуры жителей, созданию условий для реализации творческого потенциала населения, формирования у жителей позитивных ценностных установок и, в конечном итоге, повышение качества жизни населения.

**О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ, ВЛИЯЮЩИХ НА ФОРМИРОВАНИЕ
СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ШЕМЯКОВ А.Д.,

д-р, экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация: Рассмотрены аспекты, влияющие на развитие системы муниципальных служащих Донецкой Народной Республики (ДНР). Выделены вызовы, влияющие на становление системы муниципальных служащих. Предложены направления, способствующие созданию эффективной системы муниципальных служащих, обеспечивающей минимизацию последствий отмеченные вызовов.

Ключевые слова: Система муниципальной службы, муниципальный служащий, служение, публичное управление, органы муниципального управления, управленческая деятельность.

**ABOUT SOME ASPECTS OF INFLUENCING ON FORMING OF SYSTEM
OF MUNICIPAL OFFICE WORKERS OF DONETSK REPUBLIC OF
PEOPLE'S**

SHEMYAKOV A.D.,

Doctor of Economics, Associate Professor

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract: Aspects influencing on development of the system of municipal office workers of Donetsk Republic (ДНР) of People's are considered. Calls influencing on becoming of the system of municipal office workers are distinguished. Directions,

assisting creation of the effective system of municipal office workers, providing minimization of consequences marked calls, are offered

Keywords: system of municipal service, municipal office worker, service, public management, organs of municipal management, administrative activity.

ДНР как субъект Российской Федерации создана 4 октября 2022 года согласно Федеральному конституционному закону N5-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкой Народной Республики» [1].

Принятие вышеуказанного нормативно-правового документа способствовало активизации процесса становления местного самоуправления. Так, в соответствии с законодательными актами Донецкой Народной Республики (Республика) созданы 30 муниципальных образований (12 городских округов и 18 муниципальных округов), в которых была сформирована система муниципального управления [2].

Несмотря на продолжающиеся военные действия, на территории Республики, продолжается процесс формирования базовых аспектов муниципальной политики.

Осуществляется разработка республиканских проектов и программ социально-экономического развития вновь образованных муниципальных образований.

Учеными и практиками проводится поиск инновационных методов и подходов организации эффективной управленческой деятельности в системе органов местного самоуправления.

Вместе с тем, как показывает опыт строительства государственности, формирующаяся система муниципального управления постоянно сталкивается с опасными вызовами.

Так, анализ взаимодействия органов муниципального управления и институтов общества, указывает на необходимость применения форм, методов и

способов цифровизации деятельности формирующейся системы муниципальных служащих органов местного самоуправления ДНР. Такой подход, на наш взгляд, повысит качество управленческого взаимодействия органов муниципального управления и институтов гражданского общества, обеспечивающих жизнедеятельность муниципальных образований [3-4].

Особым аспектом, влияющим на качество управленческой деятельности органов местного самоуправления, является формирование действенных органов муниципальной службы.

Как следует из научной литературы в нынешних условиях развития государственности, муниципальная служба является не просто работой с людьми и ради людей: – это процесс служения людям, осуществляющим непосредственное взаимодействие органов власти с населением городских и муниципальных округов государства; – это в первую очередь управленческая деятельность, реализуемая муниципальными служащими как социальным институтом муниципального управления [5-7].

Под управленческой деятельностью муниципальных служащих ДНР понимается трудовая деятельность работников, осуществляемая не только в муниципальном органе власти, но и в процессе их персональной деятельности. Из анализа научной литературы и сложившейся практики выполнения функциональных обязанностей работниками муниципальных органов следует, что на успех решения вопросов местного значения органами местного самоуправления существенно влияет характер их поведенческой составляющей [4].

Характер поведенческой составляющей муниципального служащего формируется на основе таких базовых качеств как профессионализм, психологическая компетентность, корректность, лояльность по отношению к обществу, умение слушать и быть услышанным, соблюдение общественной морали. И как следует из научной литературы и складывающегося опыта развития института муниципального служащего в его деятельности заложен основополагающий принцип – служение [3-8].

По мнению российского ученого Решетникова О.В.: ...»Современное понятие служения включает в себя различные основания, побуждающие человека к бескорыстной деятельности на благо общества:

- религиозные или общие нравственные основания, побуждающие человека к добровольному, жертвенному служению;
- социальная ответственность, обусловленная общественным положением, профессиональным долгом, наличием ресурсов и возможностей, талантов и способностей;
- гражданские обязанности, вытекающие из гражданских прав и свобод, представляющие собой одну из основ осуществления жизни гражданского общества»... [5].

Исследуя сущность понятия термина «Служение», французский ученый Маритен Ж. указывает на то, что: ...»Служение – это не просто конкретный вид деятельности, а характер любой деятельности, подчиненной гуманистическим ценностям: «Справедливость, человечность, искренняя любовь к ближнему составляют существенную часть самой структуры политической и экономической действительности»...[8, с..54].

Таким образом, с целью минимизации негативных аспектов, влияющих на формирование системы муниципальных служащих ДНР требуется поиск концепции и механизмов, обеспечивающей разработку и принятие управленческих решений, способствующих практической реализации утвержденных проектов и программ социально-экономического развития вновь образованных муниципальных образований.

В результате рассмотрения аспектов, влияющих на формирование системы муниципальных служащих ДНР можно сделать следующие выводы:

1. В непростых условиях социально-экономического развития муниципальных округов Донецкой Народной Республики как субъекта Российской Федерации возникает острая необходимость поиска формирования эффективной системы служения. Отсутствие такой системы, дестабилизирует

социально-экономическую ситуацию не только в муниципальных округах, но и в обществе в целом.

2. Необходимость решения обозначенной проблемы предопределяет поиск научно-методических подходов, способствующих формированию более эффективной системы муниципальных служащих на всей территории Республики.

На наш взгляд, решению этой проблемы будут способствовать:

во-первых, проведение социологического исследования состояния становления системы муниципальных служащих в ДНР, что позволит классифицировать особенности и факторы влияния на ее развитие;

во-вторых, разработка концепции минимизации негативных факторов, на основе цифровизации деятельности формирующейся системы муниципальных служащих органов местного самоуправления, обеспечивающей качество управленческого взаимодействия органов власти и институтов гражданского общества;

в-третьих, создание организационно-правового механизма, обеспечивающего формирование мотивационной среды, обеспечивающей развитие эффективной системы служения в муниципальных округах ДНР;

в-четвертых, разработка концепции механизма восприятия работником муниципальной службы персональных ценностей, в качестве первичной установки, способствующей не только самосовершенствованию, но и самореализации;

в-пятых, совершенствование правовых основ формирования государственной политики, обеспечивающей развитие образовательного процесса по приобретению базовых качеств, которыми должен обладать муниципальные служащие. Следует отметить, что, оказавшись в разных ситуациях, каждый человек по-своему реагирует на поиск разумных решений. И как подсказывает опыт взаимодействия муниципального служащего с общественными институтами и населением, он должен обладать знаниями и умениями, обеспечивающими выработку эффективных решений по отношению

к воздействиям как внутренней, так и внешней среды. Эти качества приобретаются не только при социализации человека как личности, но и, в процессе обучения и переподготовки муниципального служащего, приобретающего соответствующие навыки и умения управленческой деятельности;

в-шестых, с целью более фундаментального изучения процессов формирования системы муниципальных служащих с позиций управленческой науки, интерес к личности муниципальных служащих носит не только теоретический, но прикладной характер, знание и понимание характера поведенческой составляющей которых позволяет руководителям органам местного самоуправления принимать эффективные решения, влияющие на их функциональную деятельность.

Список использованных источников

1. О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкой Народной Республики / Федеральный конституционный закон от 04.10.2022 № 5-ФКЗ / СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428188/d5df3846a7c52f8db6f258a198f627f935a4f639

2. Закон от 6 апреля 2023 года № 438-ПНС «Об образовании на территории Донецкой Народной Республики городских и муниципальных округов, установлении их границ». Принят Постановлением Народного Совета 31 марта 2023 года. / ДНР «Официальный сайт» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://npa.dnronline.su/2023-04-06/438-iins-ob-obrazovanii-na-territorii-donetskoj-narodnoj-respubliki-gorodskih-i-munitsipalnyh-okrugov-ustanovlenii-ih-granits.html>

3. Лебедева, Ю. А. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления в целях устойчивого развития регионов Российской Федерации : монография / Ю. А. Лебедева; под ред. Ю. А. Лебедевой. – Москва : Русайнс, 2023. – 146 с. – ISBN 978-5-466-04187-3. – Текст : непосредственный.

4. Шемяков А. Д. Мотивы и стимулы к труду, и их взаимосвязь с поведенческой составляющей субъектов социально-трудовых отношений (на примере рынка труда Донецкой Народной Республики) / А. Д. Шемяков. // Направления социализации государственной экономической политики: условия неопределённости: Международная науч.-практ. конф., г. Донецк, 21 декабря 2016 г. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС. – С. 34-39.

5. Решетников О. В. Концепция социального служения в современном обществе / О. В. Решетников ; под ред. В. И. Жукова. - М.: «Союз». РГСУ, 2008. - 32 с.- Текст : непосредственный.

6. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность./ А. Н. Леонтьев. - М.: Политиздат, 1975 - 304 с. - Текст : непосредственный.

7. Божович Л. И. Проблемы формирования личности избранные психологические труды / Л.И. Божович; под ред. Д.И. Фельдштейна, Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. - Москва, Воронеж : Институт практической психологии, МОДЭК, 1995. - 349 с.; 21. - (Психологи отечества); ISBN 5-87224-086-4.- Текст : непосредственный.

8. Маритен, Ж. Знание и мудрость / Ж. Маритен ; [перевод с французского Л. М. Степачева]. - Москва : Научный мир, 1999. - 243 с.; ISBN 5-89176-064-9 - Текст : непосредственный.

**РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ШЕМЯКОВ А.Д.

д-р экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ДЗЮБА С.И.

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Особые условия, в которых вынуждена существовать Донецкая Народная Республика, невиданные ранее риски и угрозы выдвигают жесткие требования к функционированию органов государственной власти. Поэтому для обеспечения национальной безопасности в регионе и достижения национальных целей развития на уровне республики, эффективное и взвешенное государственное управление обретает ключевую роль.

Ключевые слова: регион, государственное управление, устойчивое развитие, продовольственная безопасность, дефицит кадров, сельские территории.

**THE ROLE OF PUBLIC ADMINISTRATION IN ENSURING THE
SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY OF THE DONETSK
PEOPLE'S REPUBLIC**

SHEMYAKOV A.D.

Doctor of Economics, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

DZYUBA S.I.

Master's student,

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

Abstract. The special conditions in which the Donetsk People's Republic is forced to exist, unprecedented risks and threats put forward strict requirements for the functioning of public authorities. Therefore, in order to ensure national security in the region and achieve national development goals at the republic level, effective and balanced public administration acquires a primary role.

Keywords: region, public administration, sustainable development, food security, shortage of personnel, rural areas

Успешное развитие экономики России и регионов в современных условиях в значительной степени определяется воздействием государственного управления на всех уровнях экономической деятельности [1, с.150].

Территория Донецкой Народной Республики исторически относится к индустриально-аграрному типу региона, где наряду с металлургией, машиностроением, угольной промышленностью развивалось также и сельское хозяйство, что было обусловлено, в том числе, фактором густонаселенности сельской местности. В период с 2014 года доля аграрного сектора в экономике нашего региона особо возросла на фоне значительного сокращения активности промышленного сектора.

В то же время, происходил значительный отток населения, особенно с начала 2022 года. Обусловлено это было такими причинами, как мобилизация, эвакуация и трудовая миграция в другие регионы России, гибель населения в результате артиллерийских обстрелов населенных пунктов и других опасных военных факторов.

Принятие Донецкой Народной Республики в состав России восстановило историческую справедливость и дало нашему региону колоссальные перспективы для развития, но требует взвешенного

государственного воздействия на все экономические процессы для их оптимизации и сбалансированности.

Актуальность данного вопроса в настоящее время продолжает быть особо значимой, так как обусловлена текущей проблемной ситуацией, связанной с острым дефицитом кадров на предприятиях нашего региона.

Кроме приведенных выше причин сокращения численности населения Донецкой Народной Республики, на обеспеченность кадрами местных предприятий значительное воздействие оказала их миграция внутри региона.

Так, после вступления в состав Российской Федерации и освобождения исконных территорий Донбасса от временной оккупации, на их восстановление государством были выделены значительные финансовые ресурсы. Для выполнения работ по восстановлению из регионов-шефов привлечены крупные строительные компании, которые направили в республику преимущественно управленческий и инженерный персонал. Восполнение требуемого количества персонала рабочих профессий осуществлялось путем привлечения местного населения.

В связи с тем, что в нашем регионе продолжают сохраняться военные риски, а выполняемые строительные и восстановительные работы характеризуются высокой интенсивностью и трудоемкостью, уровень применяемой материальной мотивации работников в указанных строительных компаниях в несколько раз превышает уровень средней заработной платы на местных предприятиях. Данные обстоятельства спровоцировали отток кадров внутри региона на масштабные стройки в Мариуполе и других населенных пунктах республики.

Особенно остро проблема дефицита кадров отразилась на сельскохозяйственных товаропроизводителях и угрожает не только невозможностью их развития и увеличения объемов производства, но и может привести к прекращению их деятельности.

Аграрии обеспечивают физическое наличие, рациональное разнообразие и экономическую доступность продуктов питания в объеме, необходимом для поддержания требуемого качества жизни населения. То есть, обеспечивают

продовольственную безопасность, от которой зависит национальная безопасность.

В 2016 году Российской Федерацией была принята Повестка дня Генеральной Ассамблеи ООН от 25 сентября 2015 года в области устойчивого развития на период до 2030 года. Всего ООН выделено 17 целей устойчивого развития (далее – ЦУР), включающих в себя 169 задач и 232 количественных показателя по их достижению. ЦУР 2 «Ликвидация голода» имеет непосредственное отношение к проблеме обеспечения продовольственной безопасности и включает в себя 8 задач и 14 показателей [2, с.11].

На основании ЦУР ООН в Российской Федерации было принято ряд нормативных правовых актов и документов стратегического планирования, среди которых «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации», утвержденная Указом Президента РФ от 2 июля 2021 г. №400 и Указ Президента РФ от 21 июля 2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» (далее – Указ №474).

Посредством указанных и аналогичных нормативных правовых актов государство осуществляет управленческие функции «в целях осуществления прорывного развития Российской Федерации, увеличения численности населения страны, повышения уровня жизни граждан, создания комфортных условий для их проживания, а также раскрытия таланта каждого человека» [3, с.1].

Государство создает условия для оптимального развития всех сфер жизни общества. Практически это выражается в совершенствовании системы нормативно-правовых актов, регулирующих все процессы в государстве для создания, в том числе, благоприятного инвестиционного климата, оказания поддержки государственного и частного секторов экономики в виде налоговых и других преференций, выделения субсидий, дотаций, обеспечения льготного кредитования.

Драйверами экономики Донецкой Народной Республики в сельском хозяйстве являются предприятия отрасли животноводства, которые производят

такие социально значимые продукты питания, как пищевое яйцо, мясо цыплят бройлеров и цельное молоко. Ориентировочный уровень самообеспеченности республики по данным позициям составляет: яйцо – 60%, мясо цыплят бройлеров – 55%, цельное молоко – 60%.

Большинство местных животноводческих предприятий, обеспечивающих вышеуказанный уровень самообеспеченности, имеют потенциал в виде простаивающих производственных корпусов. Ввод их в эксплуатацию позволит существенно нарастить объемы производства.

Сдерживающими эти возможности факторами являются:

- 1) дефицит кадров;
- 2) дефицит воды;
- 3) дефицит финансовых ресурсов.

Учитывая вышеизложенное, роль государственного управления в обеспечении устойчивого развития экономики Донецкой Народной Республики может заключаться в реализации государственной политики, направленной на:

1) введение региональных ограничений на привлечение работников местных предприятий для работ по строительству и восстановлению объектов на освобожденных территориях в ущерб развитию предприятий региона;

2) разработку и реализацию документов государственного стратегического планирования? направленных на увеличение обеспеченности нашего региона питьевой водой, включая увеличение мощности водовода «Дон – Донбасс» и/или восстановления канала «Северский Донец – Донбасс»;

3) разработку и реализацию нормативных правовых актов, предусматривающих государственную поддержку местных предприятий в виде:

- субсидий на возмещение части фактически понесенных затрат на выполнение строительно-монтажных работ, реконструкции, восстановления таких предприятий и приобретения нового производственного оборудования и специализированной техники;

- льготных кредитов.

Для достижения национальных целей и прорывного развития региона в требуемые сроки необходимо активное участие государственного управления в виде создания благоприятных условий функционирования экономики и государственной поддержки восстановления и модернизации хозяйства Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Гордеев, О.И. Усиление воздействия управления на процесс устойчивого развития экономики региона в современных условиях / О.И. Гордеев // Вестник Дагестанского государственного технического университета. – 2016. - №2(41). – С. 150-158. – Текст : непосредственный.

2. Дроздов, И.С. Место продовольственной безопасности в системе национальной безопасности России в контексте целей в области устойчивого развития ООН / И.С. Дроздов // Агропродовольственная политика России, научно-практический журнал. – 2024. - № 4(133). – С. 10-16. – Текст : непосредственный.

3. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента РФ от 21 июля 2020 № 474. – URL : <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726> (дата обращения : 20.10.2024. – Текст : электронный.

О ТЕОРЕТИЧЕСКИХ АСПЕКТАХ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

ЮРОВСКАЯ Т.А.,

магистрант,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ШЕМЯКОВ А.Д.,

д-р экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Дано определение понятию мотивации государственных служащих как фактора повышения эффективности деятельности. Рассмотрены вопросы управления мотивацией государственных служащих и опыт мотивации государственных служащих.

Ключевые слова: мотивация, управление мотивацией, государственные служащие.

THEORETICAL ASPECTS OF MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS

YUROVSKAYA T.A.,

Master's student,

Donetsk Academy of Management and Public Administration,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

SHEMIAKOV A.D.,

Doctor of Economics, Associate Professor,

Donetsk Academy of Management and Public Administration,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. The definition of the concept of motivation of civil servants as a factor of increasing the efficiency of activities is given. The issues of motivation management

of civil servants and foreign experience of motivation of civil servants are considered.

Keywords: motivation, motivation management, civil servants.

Государственный служащий, наделенный властными полномочиями, должен обладать четкой и качественной мотивацией, направленной на получение заранее желаемого результата, постоянного профессионального роста и развития, формирования и совершенствования профессиональных умений и навыков, накопления специализированных знаний.

Под мотивацией понимают процесс побуждения себя или других к выполнению определенных видов деятельности, служащих достижению личных целей или целей организации.

Мотивация представляет собой направленный процесс побуждения себя и других к деятельности, включающий в себя внутреннее состояние человека и направленный на достижение личных целей или целей организации.

Мотивация государственных служащих играет важную роль в их профессиональной деятельности, от которой, в свою очередь, зависит эффективность функционирования государственных органов [2].

Организация трудовых отношений в сфере государственной службы имеет определенную специфику, как в управленческом, так и в содержательном аспекте, так как она ориентирована на соблюдение интересов в масштабе административно-территориальной принадлежности.

Основными факторами организации труда государственных служащих являются [1, с. 49]:

1) деятельность государственных и муниципальных служащих предполагает соблюдение общенациональных интересов, ориентацию на поддержание и развитие общественно-государственного уклада;

2) высокая степень ответственности государственных и муниципальных служащих, являющихся должностными лицами, чиновниками, за реализацию, результаты и последствия решений, которые они принимают в рамках осуществления своих полномочий;

3) трудовая дисциплина и организационно-управленческая деятельность в государственной службе характеризуются жесткой регламентацией и нормативными предписаниями, нарушения которых не допускаются;

4) решение отдельных задач, стоящих перед служащими, сопряжено с практикой широкого использования интеллектуально-творческого потенциала и его свободной трактовке в рамках поставленных задач.

На государственных служащих возлагается больше ответственности, и к ним предъявляются повышенные требования, чем к сотрудникам аналогичного уровня в коммерческих, производственных и промышленных организациях.

Система мотивации государственных служащих, включает в себя комплексный набор из материальных и нематериальных стимулов, который предназначен обеспечивать эффективность их труда за счет воздействия совокупностью методов принуждения, вознаграждения и побуждения.

Взаимосвязь методов управления и видов мотивации на государственной службе представлена в таблице 1.

Таблица 1

Взаимосвязь методов управления и видов мотивации на государственной службе

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

Административные методы управления, сосредоточенные в области принудительных методов сопряжены, в первую очередь, с управлением мотивацией и в условиях бюрократических структур управления имеют наибольшую эффективность. Мотивация государственных служащих сопряжена со сложностью управления данным процессом: сказывается недостаточное денежное содержание государственных служащих; денежное вознаграждение государственных служащих не имеет выраженной зависимости от фактических результатов их труда, а также уровня инфляции и прожиточного минимума в регионы [2].

С другой стороны, отсутствует механизм карьерного роста, т.е. регламентированная и формализованная зависимость должностного продвижения в зависимости от уровня квалификации государственных служащих, образования и стажа работы.

Использование методов экономического воздействия на мотивацию государственных служащих осложняется существованием дифференциации сумм денежного вознаграждения работников органов исполнительной власти и местного самоуправления в субъектах Российской Федерации.

Социальный пакет государственных служащих способствует удовлетворению потребности в безопасности, позволяет сформировать определенные установки, связанные с восприятием значимости, уважения и признания заслуг служащего перед органом государственной власти. В результате, у государственных служащих наблюдается возрастающая тенденция к лояльности условиям и нормам деятельности, постулируемых в регламентирующих документах органов государственной власти. Прямым следствием является формирование и поддержание мотивации государственных служащих на достаточном уровне.

Существующие социальные гарантии можно распределить на основные (медицинское страхование, пенсионное обеспечение, страхование жизни) и дополнительные (беспроцентная ипотека, спортивно-культурные занятия, бесплатное использование столовой учреждения). Основные социальные

гарантии должны быть доступны всем служащим, а дополнительные – только для служащих с определенным стажем работы.

Таким образом, мотивация государственных служащих представляет собой направленный процесс побуждения себя и других к деятельности, включающий в себя внутреннее состояние человека и направленный на достижение личных целей или целей организации.

Основными стимулирующими мотивами государственных служащих являются: увлеченность профессиональной деятельностью, любовь к своему делу; стремление к познанию нового, овладению новыми вершинами профессионального мастерства; стремление к получению максимального материального вознаграждения; осознание важности и полезности своей профессиональной деятельности, даже в случае, если она не слишком привлекает сотрудника материально.

Система мотивации государственных служащих, включает в себя комплексный набор из материальных и нематериальных стимулов, который предназначен обеспечивать эффективность их труда за счет воздействия совокупностью методов принуждения, вознаграждения и побуждения.

Система аттестации, профессионального развития и обучения государственных служащих выступает в качестве важнейших стимулов роста и совершенствования уровня знаний, умений и навыков, востребованных в соответствии со служебным положением и профессиональными обязанностями.

Список использованных источников

1. Коваленко Л.В., Пинчукова Г.В. Сравнительный анализ зарубежных технологий формирования мотивационного комплекса государственных и муниципальных служащих // Бизнес. Образование. Право. – 2018. – № 4 (45). – С. 237-241. – Текст: непосредственный.
2. Солодилов, А.В. Основы государственного и муниципального управления: учеб. пособие / А.В. Солодилов. – М.: Юстиция, 2021. – 371 с.

**СЕКЦИЯ 2. МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ
ПРОЕКТАМИ И ПРОГРАММАМИ НА МАКРО-, МЕЗО-, И
МИКРОУРОВНЕ**

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ДНР И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ РЕГИОНА

АФАНАСЬЕВА М.Г.,

магистрант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Человеческие ресурсы сегодня оказывают особое влияние на развитие экономики предприятия, региона, территории. Создание необходимых условий для раскрытия и правильное использование сформированного человеческого потенциала служит основой для проведения трансформационных процессов в условиях современных вызовов. В статье рассмотрены сущность человеческих ресурсов и их роль в развитии республики.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, развитие региона, Донецкая Народная Республика, человеческий капитал, новые регионы России.

**HUMAN RESOURCES OF THE DPR AND THEIR ROLE IN THE
DEVELOPMENT OF THE REGION**

AFANASYEVA M.G.,

undergraduate student

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

Abstract. Human resources today have a special impact on the development of the economy of an enterprise, region, territory. The creation of the necessary conditions for the disclosure and proper use of the formed human potential serves as the basis for carrying out transformation processes in the context of modern challenges. The article

examines the essence of human resources and their role in the development of the republic.

Keywords: human resources, regional development, Donetsk People's Republic, human capital, new regions of Russia.

Сегодня совершенно очевидно, что социальные и культурные особенности поведения людей имеют решающее значение для обеспечения экономического роста. Уровень образования и профессиональные навыки, физическое здоровье, готовность учиться, осваивая новые знания и навыки, стремление к постижению мира и тяга к культурным ценностям, широта мировоззрения и интересов, желание повышать качество своей жизни, готовность и умение строить эффективные компромиссные, взаимоприемлемые отношения на производстве и в быту, креативность, инициативность и умение преодолевать различные препятствия характера – без этих особенностей населения (в частности – производственного персонала) обеспечить рост предприятий и экономическое развитие страны в целом не представляется возможным.

Совокупность перечисленных особенностей поведения населения принято называть «человеческим капиталом». Иногда в его составе выделяют культурный, эмоциональный, социальный капиталы, представляющие собой подмножества из перечисленного выше массива характеристик поведения человека.

Первоначально понятие человеческого капитала подразумевало способности населения к труду в узком понимании (здоровье, навыки и умения) [1]. Человеческий капитал рассматривался как способность сотрудника приносить прибыль на производстве, то есть как один из нескольких производственных факторов. Однако в дальнейшем понятие человеческого капитала расширилось, к производительности труда были добавлены социальные навыки, культурные и познавательные интересы человека.

Таким образом, понятие человеческого капитала было доведено до сегодняшнего перечня составляющих, включающего высокое качество жизни во

всех его проявлениях, которое среди прочего обеспечивает возможность воспроизведения квалифицированной и высокоэффективной рабочей силы.

Человеческий капитал совершенно необходим для достижения высокого благосостояния и качества жизни. Размер накопленного человеческого капитала определяет уровень благополучия людей, то есть возможность долгосрочного развития экономики до тех пор, пока не будет достигнут целевой высокий уровень развития и потребления. Кроме этого, высокий уровень развития человеческого капитала дает возможность развивать высокотехнологическую индустрию, рассчитанную на экспорт производимой продукции в другие страны мира [4].

30 сентября 2022 года Президент России В.В. Путин подписал совместно с руководством ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей договоры о вхождении этих территорий в состав России качестве новых регионов. 2 октября Конституционный суд признал эти документы соответствующими Конституции России. После этого Госдума и Совет Федерации единогласно ратифицировали договоры и приняли проекты федеральных конституционных законов о вхождении новых территорий в состав России и образовании в составе РФ новых субъектов.

По оценке Минэкономразвития, Донецкая и Луганская Народные Республики, а также Запорожская и Херсонская области имеют диверсифицированные экономики, в том числе в сфере тяжелой промышленности, сельского хозяйства, транспортной инфраструктуры и энергетики. Валовый региональный продукт этих территорий в течение пяти лет достигнет порядка 3 трлн рублей. Принятие новых регионов в состав России позволит обеспечить прирост в части черной металлургии – на 20%, по запасам угля – на 6%, в части урожая зерновых – на 10 % [3]. Однако наиболее ценное приобретение, полученные Россией – это население Новороссии, влившееся в число россиян. По данным статистики, это 6,2 млн человек.

Сегодня население новых четырех российских регионов заметно меньше, чем заявленная статистическая цифра. Оценочно численность населения новых

четырёх субъектов Российской Федерации по состоянию на ноябрь 2022 не превышает 3,5 миллиона человек. Большое число жителей уехали в поисках работы и безопасного места жительства, часть территории Россия пока не контролирует. Поэтому одна из основных задач, которые сегодня стоят перед российскими властями, это обеспечение полного контроля над новыми субъектами РФ, а также создание благоприятных условий для возвращения уехавших, так как переход к полноценному развитию этих земель будет служить существенному приращению российского человеческого капитала [5].

Социально-экономическое развитие ДНР подразумевает поступательные прогрессивные качественные, количественные, структурные изменения в экономической и социальной сферах. Одним из условий эффективности формирования стратегии социально-экономического развития Донецкой Народной Республики, направленной на повышение качества жизни населения и обеспечение экономического роста, является четкий выбор приоритетов.

Стратегическое видение Республики: регион с восстановленной и модернизированной инфраструктурой, инклюзивными институтами и высокой включенностью в общероссийское разделение труда, с опережающими и устойчивыми темпами экономического роста на основе инновационной модели развития, обеспечивающей развитие человеческого капитала

Целью развития человеческого капитала Донецкой Народной Республики является повышение численности населения, обеспечение достойного уровня и качества жизни.

Главная стратегическая цель социально-экономического развития Республики на ближайшие 10 лет – восстановление инфраструктуры, модернизация промышленности и структурное реформирование экономики, повышение численности населения, а также качества и продолжительности жизни [2].

Поскольку ключевая проблема Республики – катастрофический отток населения, то основные усилия должны быть направлены на стабилизации и увеличении численности населения. Поэтому в центре стратегии – человек и

создание благоприятных условий для его развития и совершенствования, гармоничного и всестороннего развития личности. Ключевой мерой развития региона является качество жизни его населения, количество и качество накопленного и успешно функционирующего человеческого капитала.

Таким образом, совершенно очевидно, что человеческий капитал представляет собой один из основных факторов экономического роста и благополучия населения.

Стратегической целью ДНР является: стать регионом с восстановленной и модернизированной инфраструктурой, инклюзивными институтами и высокой включенностью в общероссийское разделение труда, с опережающими и устойчивыми темпами экономического роста на основе инновационной модели развития, обеспечивающей развитие человеческого капитала.

Список использованных источников

1. Белоконев, С.Ю., Зубец А.Н. Состояние и перспективы развития человеческого капитала ЛНР/ ДНР и его влияние на экономику Донбасса // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2023. Т. 10. № 1. С. 58–69.

2. Борисенко, М. В. Стратегические приоритеты развития человеческого капитала в Донецкой Народной Республике / М. В. Борисенко // Вестник Института экономических исследований. – 2023. – № 4(32). – С. 5-13.

3. Половян, А. В. Стратегическая цель социально-экономического развития Донецкой Народной Республики / А. В. Половян, К. И. Сеницына // Экономика и маркетинг в XXI веке: проблемы, опыт, перспективы : Сборник материалов XIX всероссийской научно-практической конференции, Донецк, 23 ноября 2023 года. – Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2023. – С. 5-9.

4. Половян, А. В. Стратегические ориентиры экономического развития Донецкой Народной Республики / А. В. Половян // Вестник Института экономических исследований. – 2023. – № 2(30). – С. 5-18.

5. Сеницына, К. И. Система стратегического управления социально-экономическим развитием Донецкой Народной Республики / К. И. Сеницына // Вестник Института экономических исследований. – 2023. – № 2 (30). – С. 19–29.

СТРАТЕГИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ ДНР

БАРАННИК Ю.Г.

кандидат экономических наук, доцент

РОМАНИНЕЦ Р.Н.

кандидат экономических наук, доцент

НЕДАШКОВСКАЯ А.С.

студентка группы УПОиГС - 22

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Современные тенденции развития экономики лежат в плоскости постоянного использования новейших достижений науки и в том числе цифровизации всех сфер общества. В статье показано необходимость создания стратегии цифровизации. В результате формирования стратегии цифровой трансформации экономики ДНР, восстановление и развитие предприятий экономики происходят ускоренными темпами.

Ключевые слова: цифровая экономика, стратегия, кадровый потенциал, техника, технология, социум, цифровая трансформация.

STRATEGIES FOR THE DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY DNR

BARANNIK U.G.

Candidate of Economics.sciences, associate professor

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

ROMANINECH R.N.

Candidate of Economics.sciences, associate professor

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

NEDASHKOVSKAU A.S/

student of the UPOiGS - 22 group

*Candidate of Economics.sciences, associate professor
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. *Modern trends in economic development lie in the plane of constant use of the latest scientific achievements, including digitalization of all spheres of society. The article shows the need to create a digitalization strategy. As a result of the formation of a strategy for the digital transformation of the DPR economy, the restoration and development of economic enterprises are taking place at an accelerated pace.*

Keywords: *digital economy, strategy, human resources, technology, technology, society, digital transformation.*

В условиях ускоренного восстановления экономики региона, необходимо находить и эффективно использовать материальный и трудовой потенциал предприятий. Одним из элементов возможного ускорения восстановления экономики является максимальный переход к использованию цифровой экономики. Общественный прогресс во всех областях жизни не стоит на месте, а постоянно развивается даже независимо от желания социума. Мы видим исторический переход от «палки-копалки» до биоробототехники. Поэтому внедрение цифровой экономики следует считать объективным процессом.

Не останавливаясь на спорах по определению «цифровая экономика», мы согласны с определением, Ю.В.Белоусова, который обобщает цифровую экономику как деятельность людей по производству, распределению и потреблению материальных и нематериальных благ, при которой человек воздействует на автоматизированный блок управления средствами труда[1,с.32].

Исходя из таких определений, выплывает, что в экономике объективно происходит цифровая трансформация, которая является одной из ключевых целей развития экономики, направленной на достижение цифровой зрелости в основных секторах экономики и социальной сферы. При всей объективности данного процесса, для его ускорения необходимо использовать и

государственные рычаги влияния на развитие национальных проектов. В ДНР имеются учреждения, выдающие новейшие научно-технологические результаты, но они не являются фактором экономического роста в силу таких проблем, как:

- отсутствие спроса на новейшие технологии со стороны экономики и низкие темпы развития научно-технической и инновационной сферы;
- низкая восприимчивость предпринимательского и государственного промышленных секторов к инновациям;
- низкая эффективность системы бюджетного финансирования научной сферы, предположительно обусловленная слишком широким кругом главных распорядителей бюджетных средств[2].

Цифровая трансформация крупных предприятий в традиционных отраслях начала формироваться в середине 2010-х, но четкого понимания этого явления до сих пор нет. Исследования, касающиеся понятия «цифровая трансформация», подчеркивают различные аспекты:

- 1) качественные изменения в бизнес-процессах или способах ведения экономической деятельности благодаря внедрению цифровых технологий;
- 2) изменения бизнес-моделей на уровне экосистемы;
- 3) создание и добавление стоимости для компании, а также обеспечение коммерческого успеха через использование цифровых технологий для разработки новой цифровой бизнес-модели [3, стр. 77].

Стратегия служит инструментом для координации действий всех сотрудников организации, направляя их усилия к одной общей цели. Без такой координации экономика Республики, и предприятия будут развиваться по однозначному направлению, то есть достижение цели будет сложнее.

Поэтому разработка стратегии цифровой трансформации является объективной необходимостью согласованности деятельности предприятий, отраслей и регионов. Чтобы формирование цифровой трансформации экономики проходило планомерно и эффективно необходимо иметь стабильный и профессиональный трудовой потенциал.

В связи с таким направлением, Правительство ДНР приняло Постановление по обеспечению реформирования профессионального образования в ДНР... координации деятельности исполнительных органов ДНР, профессиональных образовательных организаций, работодателей в планировании и организации подготовки квалифицированных кадров, обеспечения соответствия системы подготовки кадров профессионального образования с потребностями экономики региона... [4].

Важно предложить чёткие и доступные рекомендации касательно развития конкретной отрасли или региона, которые отразят положительные изменения и преимущества, внедряемые через цифровизацию.

Таким образом, цифровая трансформация не требует кардинального изменения методов работы, но подразумевает использование научных достижений в технике и технологии и ускорит развитие экономики региона.

Список использованных источников

1. Белоусов, Ю. В. Цифровая экономика: понятие и тенденции развития / Ю. В. Белоусов // Вестник Института экономики Российской академии наук №1.2021.С.26-43 [cyberleninka.ru>article/n/tsifrovaya-ekonomika-...](https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-...)

2. Научно-технологический потенциал нового...
[cyberleninka.ru>article/n/nauchno-...](https://cyberleninka.ru/article/n/nauchno-...)

3. Сущева, Н. Б. Стратегии цифровой трансформации: актуальные программы исследований И.Г. Салимьнова // Омский научный вестник. Сер. Общество. Истории. Современность. 2022. Т. 7. 3 С. 77 -83.

4. Постановление Правительства Донецкой Народной...
pravdnr.ru>npr/postanovlenie-pravitelstva-...

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В ХОДЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

БОДРЯГА В.В.

*Руководитель отдела образования Администрации
Ленинского района г. Донецка,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Проведен SWOT-анализ оценки уровня развития образовательного учреждения и его готовности к реализации задач современного образования. Предложено использование проектного подхода в процессах модернизации образовательной системы. Приведена блок-схема его применения.

Ключевые слова: образовательная система, модернизация, проектно-ориентированный механизм, управление.

APPLICATION OF THE PROJECT APPROACH IN THE COURSE OF MODERNIZATION OF GENERAL EDUCATION

BODRYAGA V.V.

*Head of the Education Department of the Administration
Leninsky district of Donetsk ,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. A SWOT analysis of the assessment of the level of development of an educational institution and its readiness to implement the tasks of modern education was carried out. The use of a project approach in the processes of modernization of the educational system is proposed. A block diagram of its application is given.

Keywords: educational system, modernization, project-oriented mechanism, management.

Модернизация общего образования требует применения наиболее перспективных технологий управления, таких, как методология проектного менеджмента. Поэтому необходимо формирование проектов, с использованием

необходимых ресурсов (кадровых, финансовых, материально-технических и информационных).

Проектно-ориентированное управление модернизацией включает комплекс взаимосвязанных мероприятий, ориентированных на достижение поставленных задач в течение заданного периода времени и при установленном бюджете.

Применение проектного подхода в процессах модернизации общеобразовательных систем, с учетом требуемых изменений в образовательной среде, может происходить в двух направлениях:

1. Проектный подход как технология управления модернизацией

Модернизация является условием развития образовательной системы. Поэтому такой подход предполагает решение задач модернизации путем формирования и реализации целенаправленных проектов. Проекты отражают содержательный аспект модернизации и являются выражением изменений (интеграционные проекты, проекты трансфера образовательных технологий, проекты модернизации и пр.).

2. Проектный подход как образовательная технология

Предполагает переход от классического трансфера знаний к получению знаний с помощью практической деятельности. При этом происходит реализация принципа связи обучения с объективной реальностью. Для этого необходима направленность на индивидуальное развитие, повышение мотивации к обучению, путем повышения заинтересованности в самостоятельном решении проблем (рост качества обучения, мониторинг знаний, мотивация, исследовательская работа обучающихся и т.д.).

Таким образом, проектно-ориентированная модернизация образовательных систем способна обеспечить качество образовательных услуг при условии формирования эффективной системы управления, которая строится на основе учета общественных потребностей в образовательных услугах, а также на проблемно-ориентированном анализе действующих систем управления развитием образования.

Проблемы модернизации и возможности их решения с помощью применения проектного подхода, определены путем проведения SWOT-анализ, позволяющего выявить сильные и слабые стороны функционирования общеобразовательных учреждений (ОУ), и выделить перспективные возможности и риски их развития (см. таблицу 1).

Таблица 1

SWOT-анализ оценки уровня развития образовательного учреждения и его готовности к реализации задач современного образования

Сильные стороны (внутренние факторы)	Слабые стороны (внутренние факторы)
Формирование штата преподавателей с учетом профессиональных компетенций и результативности работы	Риск нехватки кадров
Высокая мотивация к работе	Высокий процент педагогических работников, не имеющих квалификационной категории в связи с началом трудовой деятельности
Современная материально-техническая база, соответствующая требованиям государственных образовательных стандартов	Нормативно-правовая база не соответствует потребностям для решения актуальных проблем, стоящих перед МОУ на этапе развития
Высокая мотивационная готовность участников образовательных отношений к переходу в новые условия обучения и воспитания	Формирование контингента обучающихся из учеников разных школ, в которых обучение велось по разным программам, учебникам, разным системам оценивания
Риски (внешние факторы)	Возможности (внешние факторы)
Рост числа неблагополучных семей, низкая социальная ответственность отдельных родителей за воспитание и образование детей	Широкие возможности построения сети социального партнерства с органами местного самоуправления, другими учреждениями системы образования

По результатам SWOT-анализа должны быть сформулированы цели и определены задачи модернизации системы общего образования и приоритетные направления развития ОУ на ближайшую перспективу.

Существующие научные исследования позволили выделить ряд принципиальных положений, касающихся проектного подхода к модернизации образовательных процессов, а именно: образовательные проекты могут быть направлены на расширение ассортимента образовательных услуг, ресурсное обеспечение функционирования муниципальных образовательных учреждений, при этом финансирование образовательных проектов осуществляется в

основном за счет государственного и муниципального бюджетов, а в некоторых случаях привлекаются спонсорские источники.

Очевидно, что основной целью проектно-ориентированной модернизации, должна стать реализация проектов, направленных на: доступность обучения, повышение качества образовательных услуг, повышение эффективности управления, оптимизация механизмов финансирования, развитие комплексного мониторинга деятельности

В настоящем исследовании, с помощью инструментов проектного менеджмента, разработана блок-схема проектно-ориентированного подхода к решению проблемы модернизации управления образовательных систем, представленная на рисунке 1.

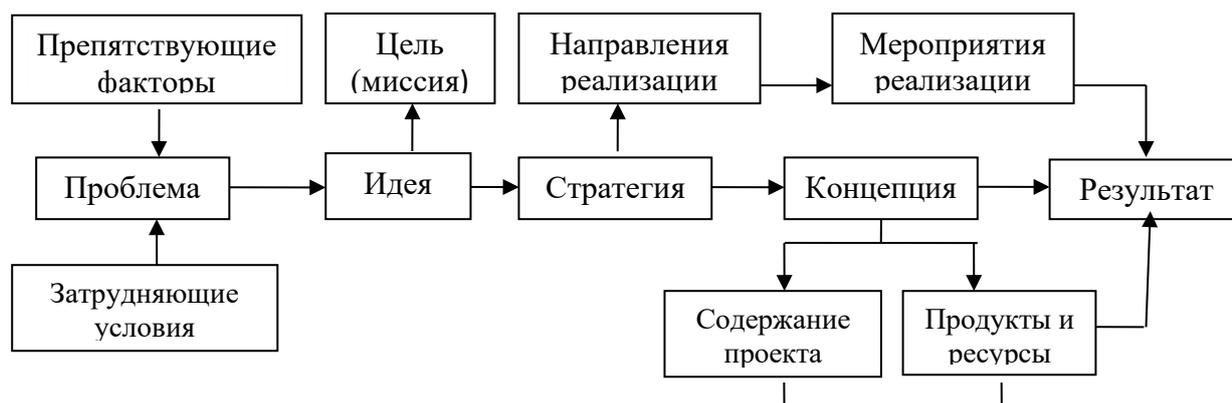


Рис. 1. Блок-схема применения проектного подхода в процессе модернизации учреждений общего образования

Модернизация общего образования, требует подхода, способного поддерживать создание активной образовательной среды, в рамках социально-экономического развития Донецкой Народной Республики.

Таким образом, внедрение проектного подхода в процессах модернизации общеобразовательных систем, можно рассматривать как комплекс мероприятий, обеспечивающих реализацию проектов и программ формирующих будущее состояние ОУ, характеризующихся системностью, комплексностью и способностью к интеграционной деятельности.

При этом становится возможным:

- организовать целевое управление модернизацией, с помощью формирования комплекса проектов с учетом их приоритетности;
- планировать и оперативно перераспределять необходимые для реализации ресурсы;
- прогнозировать сроки и результаты модернизации.

ОБСЛУЖИВАЮЩЕЕ ЛИДЕРСТВО В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТАХ И ПРОГРАММАХ

ГЛАДЧЕНКО Т.Н.,

*кандидат наук по государственному управлению, доцент
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

МАКЕЕВА О.А.,

*кандидат экономических наук
Чрезвычайный и Полномочный Посол ДНР в России*

Аннотация. Определены ключевые аспекты обслуживающего лидерства. Установлены принципы реализации обслуживающего лидерства при управлении командой проекта.

Ключевые слова: обслуживающее лидерство, государственные и региональные проекты и программы, принцип, реализация

SERVICE LEADERSHIP IN STATE AND REGIONAL PROJECTS AND PROGRAMS

GLADCHENKO T.N.,

*PhD in Public Administration, Associate Professor Donetsk Academy of Management
and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

MAKEEVA O.A.,

*Candidate of Economic Sciences
Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary of the DPR*

Annotation. The key aspects of service leadership are identified. The principles of implementing service leadership in managing the project team have been established.

Keywords: service leadership, state and regional projects and programs, principle, implementation

Эффективность и результативность государственных и региональных проектов и программ зависит не только от профессиональных знаний и умений специалистов, но во многом от уровня развития мягких навыков.

Руководство к Своду знаний по управлению проектами PMBOOK 7 впервые дает указание по стилю управления лидерством – обслуживающее лидерство [1, с. 112].

Концепция обслуживающего лидерства была разработана Робертом К. Гринлифом (Robert K. Greenleaf) в 1970-х годах. Гринлиф, американский менеджер и философ, работал в компании AT&T и был вдохновлен идеей создания более гуманной и эффективной системы управления.

В своей книге "Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness" (1977) Гринлиф описал обслуживающее лидерство как стиль управления, который фокусируется на служении другим, а не на власти и контроле. Он считал, что лидер должен быть готовым слушать, помочь и поддержать своих сотрудников, а не только отдавать приказы и контролировать их действия.

Гринлиф утверждал, что обслуживающее лидерство может привести к созданию более здоровой и продуктивной организации, где сотрудники чувствуют себя ценными и мотивированными.

Обслуживающее лидерство (или служебное лидерство) — это стиль лидерства, который акцентирует внимание на служении команде и удовлетворении потребностей её членов. Основная идея заключается в том, что лидер не только управляет, но и развивает своих подчинённых.

Обслуживающее лидерство особенно эффективно в современных организациях, где ценятся инновации, креативность и командная работа. Этот подход помогает создать более здоровую и продуктивную рабочую среду, что особенно актуально в современной системе государственного управления.

Ключевые аспекты обслуживающего лидерства представлены в табл. 1.

Ключевые аспекты обслуживающего лидерства

№ п/п	Ключевые аспекты	Принципы обслуживающего лидера
1.	Фокус на команде	Интересы команды выше собственных. Важно понять потребности и проблемы своих сотрудников и помочь им достичь их целей.
2.	Слушание и эмпатия	Активно слушает своих сотрудников, проявляет эмпатию и заботу об их благополучии. Создает доверительную атмосферу и способствует открытой коммуникации.
3.	Развитие людей	Развитие и обучение членов команды. Лидер выступает в роли наставника, помогая сотрудникам расти профессионально и лично.
4.	Делегирование полномочий	Делегировать задачи и полномочия, позволяя команде принимать самостоятельные решения и развивать свои навыки.
5.	Создание сообщества	Создание чувства общности и сотрудничества в команде, что способствует повышению вовлеченности и мотивации сотрудников.
6.	Этика и мораль	Основа — это высокие этические стандарты и моральные ценности, что помогает создать культуру доверия и уважения.

Данный стиль лидерства способствует созданию положительной и продуктивной рабочей атмосферы, т.к. сосредоточен на удовлетворении потребностей членов команды рис. 1.

Делегирование полномочий в рамках обслуживающего лидерства происходит с акцентом на поддержание и развитие членов команды, а не просто на распределение задач. А именно:

1. **Определение сильных сторон:** лидер сначала оценивает сильные стороны и способности членов команды, что позволяет делегировать задачи, соответствующие навыкам и интересам сотрудников.

2. **Установление доверия:** делегирование полномочий начинается с создания доверительных отношений, умения показать, что лидер доверяет своим сотрудникам и верит в их способности выполнять задачи.

3. **Четкие ожидания:** ожидания и цели должны быть четко сформулированы, определены результаты, сроки, необходимые ресурсы.

4. **Поддержка и ресурсы:** лидеры обеспечивают своих сотрудников необходимыми ресурсами и поддержкой для выполнения задач: обучение, доступ к информации и регулярная обратная связь.

5. **Поощрение автономии:** лидеры поощряют сотрудников принимать собственные решения и проявлять инициативу, что помогает развивать уверенность в себе и компетентность членов команды.

6. **Регулярная обратная связь:** помогает сотрудникам корректировать свои действия и развиваться в процессе работы.

7. **Оценка результатов и признание достижений:** создает положительный опыт и мотивирует сотрудников к дальнейшему развитию.

8. **Обучение и развитие:** включает в себя возможность для членов команды развивать свои навыки и знания.



Рис. 1. Принципы реализации обслуживающего лидерства при управлении командой проекта

Делегирование полномочий происходит в контексте поддержки, доверия и развития, способствующих созданию эффективной команды.

Обслуживающее лидерство естественно при реализации политики человекоцентричного государства. Оно позволяет улучшить эффективность и прозрачность государственного управления. Применение обслуживающего лидерства, в государственном и муниципальном управлении, может привести к следующим результатам:

1. *Улучшение обслуживания граждан*: фокусируется на нуждах граждан, предоставляемых государственными и муниципальными органами.
2. *Увеличение доверия*: лидеры государственных и муниципальных органов демонстрируют заботу о гражданах и слушают их нужды.
3. *Более эффективное управление*: сотрудники мотивированы и чувствуют себя ценными.
4. *Уменьшение коррупции*: поскольку лидеры фокусируются на служении гражданам, а не на личной выгоде.

Важно отметить, что сейчас преимущественно при реализации государственных и региональных проектов и программ, команды проектов формируются на основании договора, стратегического партнерства или других деловых связей, конкретные роли, выполняющие разнообразные функции, являются более формальными и менее гибкими в зависимости от договора и прочих условий. Такие формы организации и управления требуют больше предварительной работы для выработки менталитета команды, достижения понимания у членов команды и внедрения других инструментов реализации, позволяющих интегрировать навыки и процессы.

Список использованных источников

1. Руководство к своду знаний по управлению проектом (Руководство РМВОК) Седьмое издание и Стандарт управления проектами / Project Management Institute, Inc. (PMI) / Институт управления проектами, 2021, 374с.

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ В
ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**

ГЕРАСИМОВА Д. А.,

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

ШУМКОВА Е. А.,

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

Аннотация. Исследованы основные проблемы проектного управления в органах государственной власти, которые необходимо учитывать при реализации государственных программ, охватывающих все аспекты жизни общества и государства

Ключевые слова: органы государственной власти, механизмы стратегического и проектного управления, государственные служащие

***MODERN PROBLEMS OF PROJECT MANAGEMENT IN PUBLIC
AUTHORITIES***

GERASIMOVA D. A.,

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

SHUMKOVA E. A.,

*Senior Lecturer at the Department
of Innovation Management and Project Management
Donetsk Academy of Management and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. The main problems of project management in public authorities are investigated, which must be taken into account when implementing state programs covering all aspects of society and the state

Keywords: public authorities, mechanisms of strategic and project management, civil servants

Проектное управление представляет собой метод управления масштабными задачами в условиях временных и ресурсных ограничений для достижения заявленных результатов и поставленных целей [1].

Органы государственной власти Российской Федерации сталкиваются с рядом проблем и вызовов в области проектного управления. Потребность в эффективном планировании, ресурсах, контроле и координации проектов становится все более насущной, поскольку скорость изменений и требований растёт с каждым днём.

На современном этапе государство активно внедряет и использует программно-целевой подход в управлении. Суть его в том, что стратегия развития страны подкрепляется целями, которые, в свою очередь, перестраиваются в перечень реализуемых государственных программ, охватывающих все аспекты жизни общества и государства в целом. Каждая государственная программа содержит взаимосвязанный перечень основных мероприятий-проектов. Для достижения поставленных целей и в современных условиях эффективнее расходовать бюджетные средства, необходимо внедрять и использовать новые управленческие инструменты. Одним из таких инструментов является проектное управление [2]. Определено, что масштабы проектов очень велики, что требует согласованности действий, оптимального распределения ресурсов и в то же время сохранения следования выбранному курсу.

Актуальность темы определяется необходимостью совершенствования реализации проектов на основе использования гибких управленческих

технологий и входит в основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2024 года и плановый период до 2030 года.

Так, развитие механизмов стратегического и проектного управления, которое позволит повысить эффективность системы принятия решений за счёт концентрации финансовых, организационных и административных ресурсов в рамках реализации основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации на федеральном и региональном уровнях (национальные, федеральные, ведомственные и региональные проекты), было выделено как одно из направлений повышения уровня государственного управления.

Проектное управление в органах государственной власти является важным инструментом повышения эффективности работы государственных структур и достижения стратегических целей [4]. Однако современные реалии выдвигают ряд вызовов и проблем, которые необходимо учитывать, а именно:

- Жесткая организационная структура органов власти, которая определяет невозможность создания команд для реализации проектов. Строгая иерархичность и формализация выполнения задач, соблюдаемая на каждом этапе выработки управленческого решения, препятствует использованию не только командных технологий, но и других «гибких» процедур управления, что приводит к частичному соблюдению логики проектного управления и формальному, поверхностному применению инструментов менеджмента проектов. Кроме того, попытки перенести технологию командного управления в среду органов власти приводят к смешению подходов управления проектами и управлению административно-бюрократическим аппаратом.

- Недостаток у государственных служащих профессиональных навыков и знаний по проектному управлению, а также недостаточно широкое распространение обучения сотрудников государственного аппарата методам управления проектами. Вследствие неподготовленности кадрового состава к использованию проектов не применяются предлагаемые методологией управления проектами инструменты их формирования и реализации.

Следовательно, острая нехватка специалистов в данной области остается актуальной проблемой внедрения механизма в сферу госуправления.

- Сложность оценки результатов проектов, осуществляемых органами власти. Поскольку последствия государственного регулирования общественных процессов в полной мере проявляются с течением времени, зачастую не представляется возможным установить точные параметры ожидаемого результата проекта на начальном этапе.

- Оформление в виде проектов текущей деятельности органов власти. Поскольку задачи государственного аппарата, заключающиеся в достижении уникального результата, реализуются в рамках временных и ресурсных ограничений, определенных бюджетом, госслужащими под проектом может пониматься и осуществление повседневных функций органа власти.

- Несоответствие ожиданиям и требованиям заинтересованных сторон. Несогласованность этих ожиданий и требований может привести к недовольству и критике со стороны общественности.

- Сложное сочетание методов управления проектами и низкая мотивация сотрудников. Поступающие госслужащим задачи в содержательном плане, могут быть не связаны с логикой проекта, но бывают связаны с общим функционалом структурного подразделения органа власти. В таком случае, в условиях необходимости исполнения резолюций к определенному сроку участникам проектной деятельности приходится переключаться с проведения проектных мероприятий на решение текущих задач. Задержка исполнения поручения, вызванная вовлечением в этот процесс большого количества исполнителей и необходимостью согласования результатов на всех уровнях, отнимает у проекта значительное время, что в конечном итоге может негативно влиять на эффективность его реализации. Однако, формирование проектной культуры в госаппарате затрудняет и недостаточная мотивация сотрудников.

Следовательно, сложность сочетания принципов управления, реализуемых в органах государственной власти, с методологией проектного управления определяется спецификой бюрократической среды. Длительная разработка и

согласование управленческих решений, необходимость соблюдения инструкций – все это противоречит с ориентированной на результат, а не процесс природой управления проектами.

Несмотря на описанные трудности, проекты доказали свою способность повышать результативность деятельности органов власти и эффективно управлять ресурсами. Благодаря проектному управлению в бюрократической среде стали широко использоваться планирование, контроль и риск-менеджмент.

Таким образом, проектное управление является одним из основных инструментов эффективного управления в органах государственной власти [3], но нуждается в развитии, совершенствовании подходов и методов.

Остаются нерешенными ряд проблем проектного управления в деятельности органов власти, такие как несоблюдение сроков проектов, их бюджетов, недостаточный объём профессиональных навыков и знаний по проектному управлению, необходимость обеспечения прозрачности и отчетности перед обществом, неэффективность использования различных ресурсов, невыполнение показателей и не достижение целей и другие.

Следовательно, на сегодняшний день существует множество проблем в проектном управлении в органах государственной власти, которые, безусловно, следует преодолевать с помощью комплексного подхода, перестраивая привычную работу под современные реалии.

Список использованных источников

1. Бауэр В. П., Селиванов А. И., Еремин В. В., Смирнов В. В. Согласование процессов проектной деятельности, стратегического и бюджетного планирования, 2019. — С.6.[Электронный ресурс]-Режим доступа: http://www.fa.ru/org/science/epipeb/SiteAssets/%D0%91%D0%B0%D1%83%D1%8D%D1%80_%D0%92%D0%9F.pdf
2. Исследование теоретических основ методов проектного управления в приоритетных национальных проектах [Электронный ресурс]-Режим до-

ступа: <https://megaobuchalka.ru/13/30987.html>

3. Проектная деятельность в государственном секторе, 2019. - С. 3.
[Элек-тронный ресурс]- Режим доступа: <https://merko.kirovreg.ru/upload/iblock/1-c3/2ugx0xwjt92s2prkf438o2jtbnkskxzf.pdf>

4. Сабирзянова А.А., Стомба Е.В., Габдулхаков Р.Б. Проектное управление в органах государственной и муниципальной власти, 2023.
[Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://birskin.ru/index.php/2012-02-07-11-31-02/53-2023-10-21-12-48-08/802-2023-12-03-11-49-29>

**МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВОМ КАК ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ПРОГРАММОЙ НА МАКРО-, МЕЗО-, И МИКРОУРОВНЕ**

КВАШЕНКО Д.Д.,

студент группы УПр-23м

ГЛАДЧЕНКО Т.Н.,

кандидат наук по государственному управлению, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Исследовано взаимодействие заинтересованных субъектов на всех уровнях власти, в рамках развития управлением институтом социального предпринимательства. Предложено использовать социальное предпринимательство в качестве инструмента решения социальных проблем и повышения качества жизни на макро-, мезо- и микро-уровнях.

Ключевые слова: социальное предпринимательство, некоммерческие организации, партнерство, механизмы совместной деятельности.

**MECHANISMS FOR MANAGING SOCIAL ENTREPRENEURSHIP AS
A STATE PROGRAM AT THE MACRO, MESO, AND MICRO LEVELS**

KVASHENKO D.D.,

student of the UPr-23m group

GLADCHENKO T.N.,

PhD in Public Administration, Associate Professor

Donetsk Academy of Management and Public Administration ,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. The interaction of stakeholders at all levels of government, within the framework of the development of the management of the Institute of social entrepreneurship, is studied. It is proposed to use social entrepreneurship as a tool for

solving social problems and improving the quality of life at the macro, meso and micro levels.

Keywords: social entrepreneurship, non-profit organizations, partnership, mechanisms of joint activity.

Понятия «социальное предпринимательство» и «социальное предприятие» определены в Федеральном законе от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

Социальным предпринимательством признаётся предпринимательская деятельность малых и средних предприятий, которая направлена на достижение общественно полезных целей и способствует решению социальных проблем граждан и общества. Условия, при которых предприятие признаётся социальным, перечислены в статье 24.1 Федерального закона № 209-ФЗ.

Устойчивое развитие социального предпринимательства становится возможным за счет тесного взаимодействия всех заинтересованных субъектов на всех уровнях власти (рис. 1).

На федеральном и государственном уровне власти создаются успешные условия для развития социального предпринимательства. На муниципальном уровне реализуются конкретные мероприятия в области развития социального предпринимательства.

Условием успешности реализуемых мероприятий является создание условий для формирования и развития у целевой аудитории предпринимательской культуры, необходимой для осуществления социально ориентированного бизнеса.

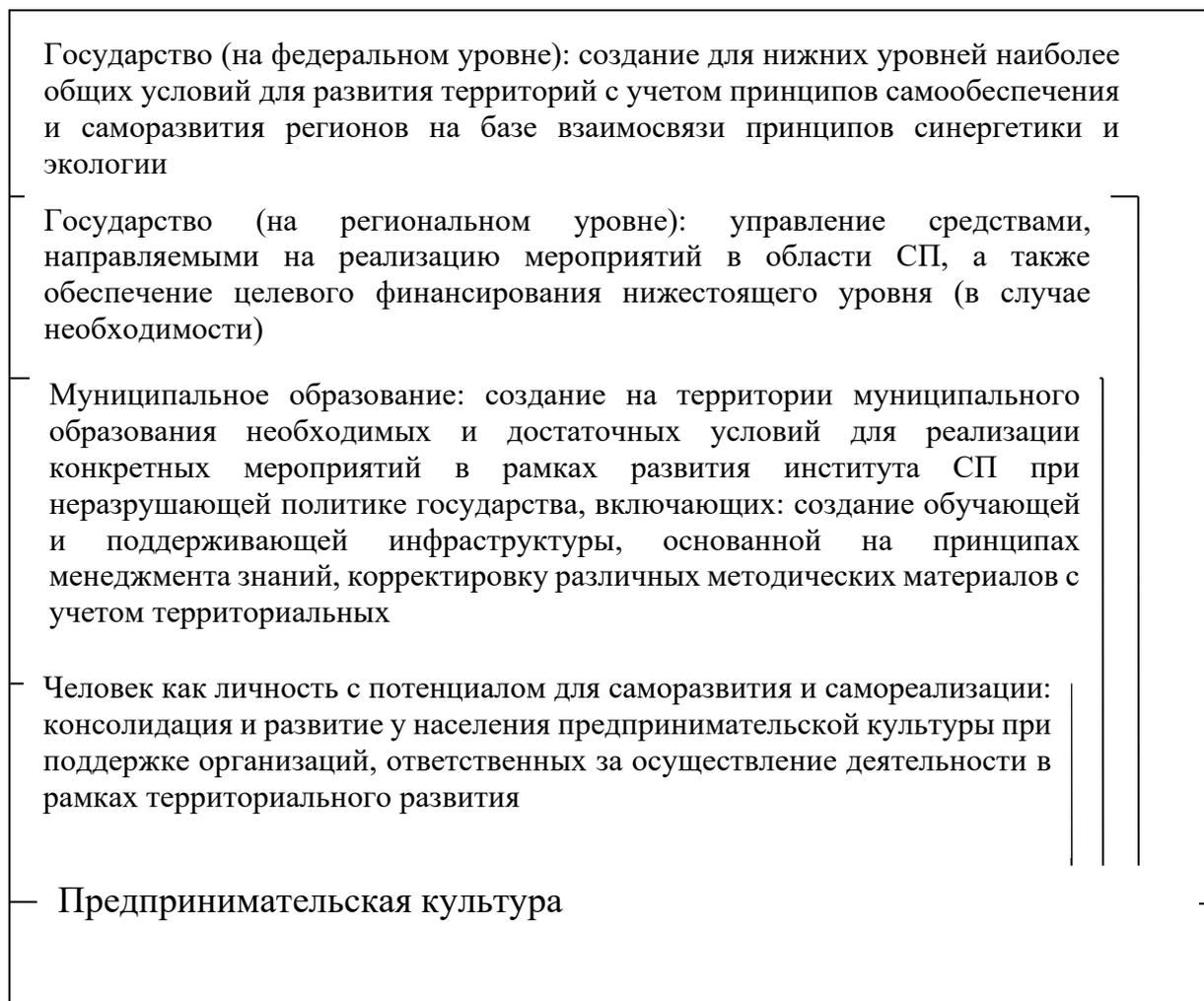


Рис. 1. Взаимодействия всех заинтересованных субъектов на всех уровнях власти в рамках развития управлением институтом социального предпринимательства

Социальное предпринимательство как важный инструмент решения социальных проблем и повышения качества жизни требует комплексного подхода к управлению, охватывающего разные уровни: макро-, мезо- и микро-.

I. Макроуровень:

1. Разработка и утверждение федеральной программы: создание единой стратегии развития социального предпринимательства, определяющей цели, приоритетные направления, механизмы поддержки и стимулирования.

2. Финансирование: создание фондов и программ, направленных на поддержку социального предпринимательства:

Гранты: Предоставление финансовой помощи для запуска или развития социальных предприятий.

Субсидии: Возмещение части затрат на определенные виды деятельности.

Налоговые льготы: Снижение налогового бремени для социальных предприятий.

Инвестиции: Привлечение частных инвестиций в социальные проекты.

3. Нормативно-правовое регулирование: разработка и внедрение законодательных актов, регулирующих деятельность социальных предприятий, упрощающих процедуру регистрации, предоставляющих льготы и поддержку.

4. Информационная поддержка: создание информационных ресурсов, содержащих информацию о социальном предпринимательстве, механизмах поддержки, реализованных проектах, практических рекомендациях.

5. Развитие образования: создание программ подготовки и переподготовки кадров для социального предпринимательства, включение темы социального предпринимательства в образовательные программы.

6. Мониторинг и оценка: проведение периодических анализов эффективности реализации программы, сбор данных о количестве социальных предприятий, созданных рабочих местах, объеме оказанных социальных услуг

II. Мезоуровень:

1. Адаптация федеральной программы: разработка региональных программ, учитывающих специфику региона (например, специализация социальных предприятий, наиболее актуальные социальные проблемы).

2. Создание региональных фондов: Финансовая поддержка социальных предприятий на региональном уровне.

3. Создание инфраструктуры: создание бизнес-инкубаторов для социальных предприятий, центров поддержки и обучения предпринимателей.

4. Информационная поддержка: создание региональных информационных ресурсов, проведение мероприятий по популяризации социального предпринимательства.

5. Взаимодействие с муниципальными образованиями: согласование действий по реализации программы, передача полномочий и финансирования на местный уровень.

III. Микроуровень:

1. Реализация программных мероприятий: проведение конкретных действий на местном уровне, таких как:

Предоставление мест в бизнес-инкубаторах.

Проведение конкурсов на получение грантов.

Организация обучающих семинаров для социальных предпринимателей.

Создание информационных стендов и веб-сайтов о социальном предпринимательстве.

2. Создание координационных групп: создание групп из представителей местных органов власти, бизнеса и общественности для координации деятельности социальных предприятий и решения местных социальных проблем.

3. Взаимодействие с населением: информирование о социальном предпринимательстве, привлечение жителей к участию в проектах.

Необходимо обеспечить тесную координацию между всеми уровнями управления. Создание механизмов взаимодействия, обмена информацией, ресурсами и опытом. Единой системы мониторинга и оценки эффективности программы. Сбор данных о количестве социальных предприятий, оказанных услугах, созданных рабочих местах, уровне решения социальных проблем.

Необходимо привлечь к реализации программы некоммерческие организации, бизнес и общественность. Создание партнерских отношений и механизмов совместной деятельности.

Список использованных источников

1. Зубова, А. О. Социальное предпринимательство : учебное пособие / А. О. Зубова, Н. А. Волкова, М. О. Скирко. — Самара : Самарский университет, 2023. — 112 с.

2. Сафаров С. М. Основы социального предпринимательства: учебное пособие. Иваново: Издательство «Роща», 2021. — 212 с. — 2-е изд. Испр. и доп.

3. Федеральный закон от 24.07.2007 г. № 245-ФЗ (ред. от 26.07.2019 г.) № 245-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/44522>

**МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ УМНОГО ГОРОДА: ВНЕДРЕНИЕ
ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ГОРОДСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ
И ЖИЗНИ ГРАЖДАН**

КОНДРАЩЕНКО Е.С.

студент 4 курса

ШУМКОВА Е.А.

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация: В данном докладе рассматриваются вопросы внедрения проектов муниципального уровня умного города, которые направлены на улучшение инфраструктуры, городской среды и общего качества и уровня жизни и комфорта для граждан. Основное внимание в работе мы сосредоточили на анализе технологий, как «старых» – так и полностью инновационных, преимуществам использования, а также различным проблемам – которые в той или иной мере могут возникать на протяжении всего жизненного цикла типичных проектов. Приводятся примеры зарубежных «умных» инициатив в городах, а также успешные примеры внедрения и развития среди российских городов.

Ключевые слова: умные технологии, умный город, муниципальный проект, загрязнение, умный транспорт, транспортные потоки, интернет вещей, искусственный интеллект, робототехника, кибербезопасность, «Города будущего».

**SMART CITY MUNICIPAL PROJECTS: THE INTRODUCTION OF
TECHNOLOGIES TO IMPROVE URBAN INFRASTRUCTURE AND THE
LIVES OF CITIZENS**

KONDRASHCHENKO E.S.

4th year student

SHUMKOVA E.A.

Senior lecturer

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

Abstract: This report examines the implementation of smart city municipal-level projects aimed at improving infrastructure, the urban environment and the overall quality and standard of living and comfort for citizens. The main focus of our work is on the analysis of technologies, both "old" and completely innovative, the advantages of use, as well as various problems that may arise to one extent or another throughout the life cycle of typical projects. Examples of foreign "smart" initiatives in cities are given, as well as successful examples of implementation and development among Russian GO

Все современные мегаполисы и относительно крупные агломерации поселений сталкиваются с проблемами загрязнения, ухудшением экологической обстановки, ростом численности населения и переполнением транспортных потоков, что негативно сказывается, как на общем уровне жизни, управляемости и контролируемости, так и на привлекательности данного города как некой визитной карточки региона или целой страны. Поэтому вопрос внедрения муниципальных проектов, ориентированных на создание умной среды проживания, всё более актуализируется.

Умный город представляет собой концепцию идей, основанную на взаимодействии и использовании передовых информационных и коммуникационных технологий. Данного рода проекты могут позволить оптимизировать управление ресурсами в населённом пункте и улучшить общий уровень жизни населения.

В первую очередь стоит отметить большую значимость использования различных технологических решений на базе искусственного интеллекта, анализа больших объёмов данных, интернета вещей (IoT), облачных

вычислений, робототехники. Так как именно эти технологии позволяют эффективно и успешно функционировать умному городу.

- Искусственный интеллект: используется для прогнозирования потребностей граждан, проблем - а также обращении внимания критичности их и возможные способы решения. А также оптимизации распределения городских ресурсов и работы городских служб;

- Анализ большого объёма данных и облачные вычисления позволяет оперативно при помощи вычислительных мощностей анализировать конкретику в данных и находить точки пересечения или точки притяжения, которые в дальнейшем могут быть использованы для обоснованности принятия управленческих решений. Вычисления же помогают математически высчитать процентные вероятности исходов каких-либо событий и так далее.

- Интернет вещей (IoT): позволяет подключать устройства и системы друг к другу, что способствует созданию интегрированной сети управления инфраструктурой.

К преимуществам внедрения таких технологий можно отнести как прямую и полную ориентированность на человекоцентричность, так и множество выгод для городского хозяйства и управления, что повышает их уникальность и востребованность ещё больше:

- Оптимизация управления и распределения городских ресурсов, в перспективе может значительно снизить как эксплуатационные расходы, так и дополнительные, непредвиденные;

- Улучшение экологической ситуации путем внедрения энергоэффективных технологий и сокращения выбросов вредных веществ;

- Повышение уровня безопасности и комфорта граждан за счет внедрения систем видеонаблюдения, мониторинга окружающей среды, качества воздуха, загруженности транспортных потоков;

- Повышение удобства за счёт внедрения умных светофоров, транспорта и курьеров. Автономные транспортные средства способны оптимизировать

транспортные потоки, снизить количество ДТП и повысить общую доступность услуг для граждан;

- Автоматизация труда некоторых городских служб. Робототехника уже способна развиваться в сфере уборки улиц, придомовых территорий и вывоз, переработку мусора и отходов.

К распространённым проблемам таких технологий можно отнести:

- Слабое финансирование или полное его отсутствие, необходимость дополнительного инвестирования вследствие дороговизны данных инноваций;

- Кибербезопасность и аспекты защиты персональных данных;

- Социальная адаптация населения и возможные акты протестов и неприятия новых технологий и сервисов, особенно среди пожилых людей или групп людей, которые будут прямо задействованы в рамках организационных изменений.

- Отсутствие квалифицированных специалистов, так как «умные» технологии подразумевают высокую требовательность к уровню знаний и квалификации в области ИТ, инженерии, администрировании и управлении;

- Отсутствие единого плана и стандартов на законодательном уровне.

Это приводит к разрозненности и неэффективному использованию ресурсов.

В нашей стране из-за больших расстояний некоторые города могут не взаимодействовать на данном уровне в должном образе и бывает разрабатывают точно такие же проекты, что неразумно, ведь можно корректировать единый концепт и адаптировать под местную специфику, нежели разрабатывать с нуля каждый раз.

Одним из ярких примеров является система «Активный гражданин» г. Москва, которая представляет собой платформу для участия граждан в управлении городом. Через эту систему жители могут голосовать за те или иные городские инициативы, предлагать идеи и участвовать в обсуждении важных вопросов. Эта платформа помогает властям получать обратную связь от населения и оперативно реагировать на запросы горожан. Также в городе

реализуются многие проекты умного транспорта, светофоров и освещения – как в зарубежных мегаполисах.

Екатеринбург одним из первых начал устанавливать умные остановки, оснащённые информационными табло, камерами видеонаблюдения и Wi-Fi точками доступа. Такие остановки предоставляют пассажирам актуальную информацию о расписании движения транспорта, погоде и новостях, качестве воздуха. Камеры обеспечивают дополнительную безопасность, а доступ к интернету делает ожидание транспорта более комфортным;

Россия активно движется в направлении создания умных городов и ни капельки не отстаёт от иностранных государств. В каждом регионе выбираются наиболее актуальные направления для внедрения инновационных технологий, исходя из местных особенностей и потребностей. Успехи, достигнутые в крупных городах, могут стать примером для других регионов и способствовать распространению лучших практик по всей стране.

Таким образом, системы умной среды в населённых пунктах очень важны и полезны всем городам и регионам нашей Родины. Особенно мы считаем эти технологии могут быть востребованы после восстановления в нашей Республике. Так как мы являемся одним из тех регионов, где сосредоточено большое количество населения и его плотность сопоставима с крупнейшими регионами и центрами. Поэтому очень высока вероятность, что мы можем стать не только точкой притяжения – но и выигрывать первенство в развитии и реализации технологий умного транспорта, энергоэффективности, робототехники, искусственного интеллекта и других данной концепции. Есть ряд проблем, которые ограничивают данный бум по всей нашей стране – но они все решаемы и в перспективе могут постепенно двигать наши города на путь той фантастики детства, «Городов будущего».

ТЕХНОЛОГИИ ВОВЛЕЧЕНИЯ ГРАЖДАН В ПРОЦЕССЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ

КУЛИШОВА Д.А.,

магистрант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В условиях цифровизации общества и государства важно создать эффективные механизмы взаимодействия между органами власти и населением для повышения прозрачности и участия граждан в управлении на региональном уровне. Исследование включает оценку существующих технологий вовлечения граждан, проблем и перспектив внедрения.

Ключевые слова: цифровизация, принятие решений, вовлечение граждан, региональные программы.

TECHNOLOGIES FOR INVOLVING CITIZENS IN DECISION-MAKING PROCESSES WITHIN THE FRAMEWORK OF REGIONAL PROGRAMS

KULISHOVA D.A.,

graduate student

Donetsk Academy of Management and Public Service,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. In the context of digitalization of society and the state, it is important to create effective mechanisms of interaction between authorities and the population to increase transparency and citizen participation in governance at the regional level. The study includes an assessment of existing technologies for citizen engagement, problems and prospects for implementation.

Keywords: digitalization, decision-making, citizen engagement, regional programs.

Гражданское общество становится ключевым участником в формировании и реализации стратегий развития регионов, поскольку активное участие граждан способствует более эффективному управлению и повышает доверие к власти. Кроме того, информационная прозрачность и доступность данных о региональных программах и проектах играют важную роль во взаимодействии граждан с властью. Обеспечение открытого доступа к информации о планируемых мерах и их результатах позволяет гражданам быть в курсе событий, высказывать свое мнение и давать обратную связь (рис. 1).



Рис. 1. Типология гражданского участия

Вовлечение граждан в процесс принятия решений о реализации региональных программ и проектов является важным аспектом современного управления, способствующим повышению прозрачности и эффективности власти. Существуют различные механизмы, которые обеспечивают активное участие населения на всех уровнях, среди которых развитие цифровых платформ и инструментов, направленных на активное вовлечение граждан в процессы принятия решений, касающихся реализации региональных программ и проектов.

В условиях цифровизации общества и государства важно обеспечить эффективное взаимодействие между органами власти и населением, чтобы повысить прозрачность и участие граждан в управлении на региональном уровне. Развитие таких платформ способствует улучшению процесса

общественного обсуждения и учета мнений граждан, что в свою очередь повышает качество принимаемых решений. Важнейшими аспектами темы являются анализ существующих цифровых инструментов, оценка их эффективности, а также перспективы внедрения инновационных решений для обеспечения более широкого вовлечения граждан в процесс планирования и реализации региональных инициатив.

Цель работы — выявить ключевые факторы успешного применения цифровых инструментов для формирования устойчивых и прозрачных механизмов государственного управления.

Цифровизация позволяет развить механизмы вовлечения граждан в управление регионами, делая их более доступными и понятными. В первую очередь это связано с созданием онлайн-платформ, мобильных приложений и интерактивных сервисов [1, с. 107], через которые граждане могут:

1. Проводить общественные обсуждения проектов и программ.
2. Голосовать за инициативы или предлагать свои идеи.
3. Получать обратную связь от местных властей о ходе реализации программ.
4. Запрашивать информацию и участвовать в мониторинге выполнения программ.

Цифровые технологии позволяют улучшить коммуникацию между властью и обществом, сокращая дистанцию между ними и повышая уровень вовлеченности. На практике для эффективного участия граждан в принятии решений используются различные цифровые инструменты:

электронные платформы предоставляют гражданам возможность обсуждать различные инициативы и предложения, участвовать в выборе объектов (проектов), опросах и голосованиях. Примеры таких платформ: «Госуслуги», «Активный гражданин» (Москва), «Сила» (Хабаровский край), «Портал неравнодушных» (Липецкая область), «Идеи и инициативы» (Мурманская область), «Кузбасс — наш общий дом» (Кемеровская область), «Я

решаю» (Тюмень), «Активный Иркутянин» (Иркутск), «Администрация города одобряет» (Петропавловск-Камчатский).

Функционал платформ для сбора предложений включает возможности сбора предложений граждан по улучшению городской инфраструктуры, образования, здравоохранения и других сфер, с возможностью выбора решений по распределению местного бюджета. Примеры: «Бюджет для граждан», «СТРАНА ОНЛАЙН», «Город — это я», «Возродим Донбасс».

Геоинформационные системы (ГИС) позволяют гражданам отслеживать реализацию проектов в реальном времени («Геопортал Регион»), взаимодействовать с картами для мониторинга строительных объектов, качества окружающей среды, а также участвовать в планировании использования территорий.

Платформы для краудфандинга и сбора средств граждан на поддержку определённых проектов, реализации инициатив региональных властей (примеры: Planeta.ru, CrowdRepublic, Boomstarter, Rounds, Сила Слова, проч.).

Цифровые платформы для участия граждан в принятии решений имеют согласно мнению Д.Р. Мухаметова [2, с. 1611] несколько ключевых преимуществ:

1. Прозрачность. Платформы обеспечивают открытость и доступность информации для всех заинтересованных сторон.

2. Удобство. Возможность голосовать и участвовать в обсуждениях из любой точки с доступом в интернет значительно упрощает участие в управлении регионом.

3. Широкий охват. Цифровые инструменты позволяют привлекать широкую аудиторию, включая тех, кто не может активно участвовать в офлайн встречах или обсуждениях.

4. Мониторинг и обратная связь. Граждане могут отслеживать прогресс в реализации программ, а также получать обратную связь от местных властей.

5. Инклюзивность. Платформы могут быть адаптированы для различных групп населения, включая людей с ограниченными возможностями, что делает участие доступным для всех.

Цифровые платформы для гражданского участия предоставляют возможность людям выражать свое мнение, участвовать в обсуждениях и влиять на принятие решений через интернет. Несмотря на преимущества, существует ряд проблем и вызовов [3. с, 20], с которыми сталкиваются цифровые платформы для гражданского участия:

технические проблемы: с доступом к интернету в некоторых регионах, что ограничивает возможность участия в таких инициативах; проблемы с обеспечением высокого уровня защиты данных граждан, что является критически важным для поддержания доверия пользователей, а также фейковые аккаунты и боты, которые могут манипулировать общественным мнением и искажать результаты обсуждений; уязвимость перед кибератаками и утечки данных, что может привести к серьезным юридическим последствиям для операторов платформ;

проблемы наличия цифровых и потребительских компетенций у граждан, в т.ч. проблемы с вовлечением старшего поколения, пассивность молодых людей;

правовые и поведенческие проблемы у чиновников: трудности с интеграцией предложений граждан в процесс принятия решений, отсутствие обратной связи от властей, что проявляется в игнорировании результатов обсуждений, принятии решений без учета мнения общественности, предвзятости и дискриминации, предпочтении определенным точкам зрения или блокировке определенных групп граждан, что может снизить мотивацию к участию.

Для успешного функционирования цифровых платформ для гражданского участия необходимо решать эти проблемы комплексно: улучшать безопасность, бороться с дезинформацией, повышать уровень цифровой грамотности населения и обеспечивать прозрачную обратную связь от властей. Только так

можно создать условия для эффективного и честного диалога между гражданами и государством.

Вывод. Развитие цифровых платформ для активного участия граждан в принятии решений по реализации региональных программ и проектов становится важным инструментом повышения прозрачности и вовлеченности населения в процессы управления. Эти платформы не только позволяют гражданам активно участвовать в обсуждениях и голосованиях, но и укрепляют демократические институты, создавая более открытые и подотчётные власти. Однако для их эффективного функционирования необходимо решать вопросы цифрового неравенства, безопасности данных и обеспечивать широкий доступ к этим инструментам для всех групп населения.

Список использованных источников

1. Мамиконян, Н. А. Цифровые платформы в государственном управлении. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 6 (453). — С. 107-108.
2. Мухаметов Д.Р. Модели платформ вовлечения граждан для создания в России «умных городов» нового поколения. — Текст: непосредственный // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Том 10. – № 3. – С. 1605-1622.
3. Уханова, Ю.В. Гражданское участие территориального сообщества: теоретические основы и практическое развитие: монография. — Текст: непосредственный. – Вологда: Вологодский научный центр РАН, 2022. – 255 с.

НАЛОГОВЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ, КАК ЭЛЕМЕНТ НЕЗАКОННОЙ КОНКУРЕНЦИИ

МАЙБОРОДА С.И.

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

Аннотация. В статье рассмотрены налоговые правонарушения, как элемент незаконной конкуренции, и являющиеся одним из факторов проявления теневой экономики и угрозой для экономической безопасности предприятий

Ключевые слова: налоговые правонарушения, незаконная конкуренция, проекты и программы противодействия теневой экономики

TAX OFFENSES AS AN ELEMENT OF ILLEGAL COMPETITION

MAYBORODA S.I.

*Postgraduate student of the Department of Innovation Management and
Project Management
Donetsk Academy of Management and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. The article considers tax offenses as an element of illegal competition, and which are one of the factors of the shadow economy and a threat to the economic security of enterprises

Keywords: tax offenses, illegal competition, projects and programs to counter the shadow economy

Одним из основных причин незаконной конкуренции является высокий (зачастую не совсем обоснованно) уровень налоговой нагрузки, провоцирующий

предпринимательские структуры на уклонение от уплаты обязательных платежей в бюджет.

При этом, нормативно-правовая база, регулирующая налогообложение, отличается чрезмерной сложностью, что способствует созданию условий для незаконной минимизации отчислений в бюджет и перемещения предприятий в теневой сектор экономики.

Это, наряду с недостаточной эффективностью государственного управления, ненужными бюрократическими барьерами, избыточным администрированием, а также различными коррупционными схемами, стимулирует предпринимательские структуры к методам незаконной конкуренции и частичному переходу в теневую экономику.

Искажение статистических налоговых данных способно вызвать ошибки в планировании, распределении и рациональном использовании бюджетных средств, что затрудняет принятие эффективных управленческих решений, вследствие отсутствия полной и достоверной информации о реальной экономической ситуации. В свою очередь, это обстоятельство затрудняет разработку и реализацию проектов и программ, составляющих экономическую стратегию государства.

Для решения этой проблемы, в РФ должны разрабатываться программы, позволяющие ослабить негативные проявления теневой экономики. Такой подход должен включать как экономические, так и институционально - правовые меры. А именно:

- упрощение и оптимизация налоговой системы;
- снижение налоговой нагрузки на бизнес;
- формирование системы стимулирования для ведения легальной хозяйственной деятельности.

Кроме того, необходимо повышать эффективность государственного управления, а также искоренять коррупционные явления.

Борьба с незаконной конкуренцией, и теневой экономикой целом, требует эффективного межотраслевого взаимодействия, т.к. необходимы активный обмен информацией и распространение передового опыта.

При этом следует учитывать, что развитие IT- технологий способно породить новые возможности для теневой деятельности, поэтому необходимы решительные действия по противодействию этой угрозе.

Таким образом, уклонение от налоговых платежей, как элемент незаконной конкуренции, является одним из факторов «тенизации» экономики. Предприятия получают незаконные конкурентные преимущества скрывая часть доходов и операций, нарушая при этом налоговое законодательство.

Обобщая вышесказанное, различные определения, представляется возможным выделить ключевые признаки налогового правонарушения:

- противоправное деяние (действие или бездействие), нарушающее нормы налогового законодательства.
- виновность деяния (умысел или неосторожность).
- совершение деяния налогоплательщиком, налоговым агентом или иным лицом.
- наличие юридической ответственности за совершенное деяние.

Налоговый кодекс Российской Федерации предусматривает широкий спектр налоговых правонарушений, за совершение которых предусмотрена ответственность.

Следует заметить, что нарушение сроков уплаты налогов и сборов также является налоговым правонарушением, приводящим к возникновению задолженности перед бюджетом, что влечет за собой штрафные санкции.

Несовершенство налогового законодательства, наличие большого количества льгот и исключений создают возможности для получения незаконных конкурентных преференций.

Кроме того, налоговые правонарушения являются серьезной угрозой для экономической безопасности предприятий, ограничивающей возможности государства по поддержке и стимулированию развития бизнеса. что выражается

в сокращении государственных инвестиций и снижении доступности кредитных ресурсов. В результате у предприятия снижается конкурентоспособность и затрудняется реализация инвестиционных проектов.

Таким образом, налоговые правонарушения являются инструментом незаконной конкуренции, затрагивающим оказывающим негативное воздействие на развитие теневой экономики и экономическую безопасность предприятий.

Таблица 1

**Риски, для субъектов экономической деятельности, вызываемые
налоговыми правонарушениями**

Вид риска	Содержание риска	Последствия рисков
Финансовые	Штрафы, пени, доначисления налогов	1. Начисление штрафных санкций за неуплату (несвоевременную уплату) налогов. 2. Увеличение суммы налогов по проверок. 3. Блокировка счетов. 4. Изъятие имущества в счет погашения налоговой задолженности.
Репутационные	Утеря доверия контрагентов, клиентов, инвесторов	1. Утрата деловой репутации. 2. Затруднение доступа к кредитам 3. Затруднения при заключении контрактов. 3. Отказ инвесторов от сотрудничества.
Правовые	Снижение активности деятельности компании как результат штрафных санкций.	1. Возможность уголовного преследования. 2. Привлечение к административной ответственности. 5. Начисления штрафных финансовых санкций.
Операционные	Нарушение бизнес-процессов, потеря сотрудников и партнеров	1. Нарушение бизнес-процессов. 2. Расторжение договоров и контрактов. 3. Приостановление деятельности, 4. Аннулирование контрактов.

Выводы.

Налоговые правонарушения, такие как сокрытие доходов, неуплата или неполная уплата налогов, являются одним из инструментов незаконной конкуренции, угрозой экономической безопасности предприятий и способствуют росту теневого сектора экономики.

Налоговые правонарушения создают серьезные риски для экономической безопасности хозяйствующих субъектов из-за возможности применения штрафных санкций.

Налоговые правонарушения способствуют развитию недобросовестной конкуренции.

Налоговые правонарушения могут привести к снижению инвестиционной привлекательности и ухудшению деловой репутации предприятий, соблюдающих налоговое законодательство.

Налоговые правонарушения наносят финансовый ущерб государству, за счет сокращения налоговых поступлений в бюджет, что может негативно сказаться на финансировании важных социальных и инфраструктурных проектов.

Таким образом, налоговые правонарушения представляют собой серьезную угрозу для экономического развития и безопасности хозяйствующих субъектов в России. Для преодоления этой проблемы необходимо формирование проектов и программ, направленных на противодействие теневой экономике.

Комплексный подход, включающий жесткие меры наказания за нарушения и стимулы для добросовестного исполнения налоговых обязательств, может обеспечить создание благоприятной конкурентной среды, что, в свою очередь повысит экономическую безопасность хозяйствующих субъектов.

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ЖКХ
НА МАКРО- И МЕЗОУРОВНЕ**

МАСТЕРОВЕНКО Н.Д.,

магистрант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Специфика жилищно-коммунального хозяйства как объекта институциональных преобразований проявляется в построении эффективной управленческой вертикали на разных уровнях управления. В исследовании выявлены системные и специфические проблемы, возникающие на макро- и мезоуровнях системы управления, а также предложены пути их решения.

Ключевые слова: институциональные преобразования, сфера ЖКХ, эффективность.

**INSTITUTIONAL TRANSFORMATIONS IN THE HOUSING AND
COMMUNAL SERVICES SECTOR AT THE MACRO AND MESO LEVELS**

MASTEROVENKO N.D.,

undergraduate student

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

Annotation. The specificity of housing and communal services as an object of institutional transformation is manifested in the construction of an effective management vertical at different levels of management. The study identifies systemic and specific problems that arise at the macro and meso levels of the management system, as well as suggests ways to solve them.

Keywords: institutional transformations, housing and communal services, efficiency.

Актуальность темы эффективности институциональных преобразований в сфере жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) на макро- и мезоуровне

обусловлено тем, что в последние десятилетия в России и других странах постсоветского пространства наблюдаются значительные институциональные преобразования в этой области, направленные на улучшение управления, повышения качества услуг и оптимизацию финансовых потоков. Однако, несмотря на предпринимаемые усилия, эффективность этих реформ на макро- и мезоуровне остается под вопросом.

Рассмотрим основные проблемы, с которыми сталкиваются институциональные преобразования в ЖКХ, и их влияние на эффективность работы сектора.

На макроуровне институциональные преобразования в ЖКХ часто сталкиваются с рядом системных проблем: недостаток стратегического планирования, неравномерное развитие регионов, а также коррупция и неэффективное управление. На мезоуровне, который включает в себя регионы и муниципалитеты, также существуют специфические проблемы, такие как: нехватка квалифицированных кадров, сопротивление местных властей и низкая вовлеченность населения

На макроуровне институциональные преобразования в сфере ЖКХ часто инициируются на уровне государства и направлены на создание правовых и организационных основ для эффективного функционирования отрасли. Одним из значительных шагов стало принятие Федерального закона «О фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства», который был введен в действие в 2008 году [1]. Этот закон стал основой для реализации программы модернизации инфраструктуры ЖКХ, что позволило привлечь дополнительные финансовые ресурсы и улучшить состояние жилого фонда.

Также важным аспектом является создание механизмов государственного контроля и мониторинга за деятельностью управляющих компаний. Введение системы лицензирования и обязательного аудита управляющих организаций способствовало повышению их ответственности перед населением.

На мезоуровне институциональные преобразования в сфере ЖКХ проявляются в конкретных действиях региональных и муниципальных властей.

Здесь важную роль играют программы по модернизации жилищного фонда, которые разрабатываются с учетом местных условий и потребностей населения. Например, в некоторых регионах активно внедряются системы управления отходами, что позволяет не только улучшить экологическую ситуацию, но и создать новые рабочие места.

Одним из примеров успешной реализации реформ на мезоуровне является программа «Управление качеством услуг ЖКХ» [2], которая включает в себя механизмы обратной связи с населением. Это позволяет жителям напрямую влиять на качество предоставляемых услуг, а также вовлекать их в процесс контроля за работой управляющих компаний [4].

Для оценки эффективности институциональных преобразований в сфере ЖКХ необходимо учитывать несколько факторов:

во-первых, это качество предоставляемых услуг — доступность, надежность и безопасность водоснабжения, отопления и других коммунальных услуг;

во-вторых, это уровень удовлетворенности населения работой управляющих компаний и местных властей. Регулярные опросы и исследования общественного мнения могут дать ценную информацию о том, насколько эффективно проводятся реформы;

в-третьих, важно анализировать финансовую устойчивость отрасли. Устойчивое финансирование программ модернизации, а также прозрачность расходования бюджетных средств являются ключевыми факторами успеха реформ. В этом контексте стоит отметить, что многие регионы сталкиваются с дефицитом бюджета, что ограничивает возможности для инвестиций в инфраструктуру ЖКХ [5].

В силу того, что жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) является одной из ключевых сфер, определяющих качество жизни населения и устойчивое развитие городов, институциональные преобразования в сфере ЖКХ на макро- и мезоуровне являются необходимым условием для обеспечения качественной

жизни граждан. Несмотря на достигнутые успехи, существует множество проблем, требующих решения.

Эффективность реформ можно оценить через призму качества предоставляемых услуг, уровня удовлетворенности населения и финансовой устойчивости отрасли. Для достижения устойчивых результатов необходимо продолжать работу по совершенствованию законодательства, внедрению современных технологий управления и вовлечению граждан в процессы принятия решений. Только комплексный подход позволит создать эффективную систему жилищно-коммунального хозяйства, отвечающую современным требованиям и потребностям общества [3].

Выводы. В исследовании рассмотрены институциональные преобразования в сфере ЖКХ на макро- и мезоуровне, выявлен ряд проблем связанных с недостатком стратегического планирования, неравномерным развитием регионов, неэффективным управлением, нехваткой квалифицированных кадров, а также низкой вовлеченностью населения. Были предложены пути решения улучшение прозрачности управления, разработка целевых и государственных программ, укрепление межведомственного взаимодействия, обучение и развитие кадров, а также повышение вовлеченности граждан.

Список использованных источников

1. О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства: Федеральный закон от 01.12.2008 г. № 225-ФЗ // Президент России: офиц. сайт. - URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/28434>

2. Государственная информационная система жилищно-коммунального хозяйства (ГИС ЖКХ): офиц. сайт. – URL: https://dom.gosuslugi.ru/webhelp/main/source/_introduction/purpose.html

3. Макарена Т.А., Сташ С.В. Институциональные преобразования и темпы модернизации сферы ЖКХ // Экономический базис развития науки и технологий в России. – 2018. С. 270-272. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36287777>

4. Шаронова Л.В., Сташ С.В. Анализ и оценка эффективности институциональных преобразований в сфере ЖКХ: макро- и мезоуровень // Региональная экономика: теория и практика. - 2018. - №12(459). – С. 2218-2236. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36533620>

5. Абрамова Н.В. Вызовы и перспективы реформ ЖКХ и вовлечение собственников в управление жилищным фондом: социологический анализ // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. - № 2 (156). – 2020. – С. 65-83. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42841695>

**СОВЕТ ПО РАЗВИТИЮ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ
СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА МЕЗОУРОВЕНЕ**

НИКОЛАЕНКО В.В.,

*Председатель Комитета Народного Совета по промышленности и торговле
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Исследованы вопросы стратегического планирования развития промышленности на мезо, микро и макроуровнях. Определены цели работы Совета по развитию промышленности при Главе Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: частно-государственное партнерство, синергия, стратегия развития промышленности, планирование, эффективность

**THE INDUSTRIAL DEVELOPMENT COUNCIL AS A STRATEGIC
PLANNING TOOL AT THE MESO-LEVEL**

NIKOLAENKO V.V.,

*Chairman of the Committee of the People's Council for Industry and Trade,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. The issues of strategic planning of industrial development at the meso, micro and macro levels are investigated. The objectives of the work of the Industrial Development Council under the Head of the Donetsk People's Republic have been determined.

Keywords: public-private partnership, synergy, industrial development strategy, planning, efficiency

Одной из ключевых задач нынешнего этапа развития Республики видится формирование «длинной» промышленной Стратегии, которая позволит определить ключевые векторы, по которым будет идти восстановление промышленного потенциала региона и создание новых точек роста.

Для подготовки подобной Стратегии необходимо использование комплексного подхода и привлечение всех доступных экспертных ресурсов. Не только на уровне органов исполнительной и законодательной власти, но и научного сообщества, а также представителей ведущих промышленных предприятий Донецкой Народной Республики. Крайне важным представляется использование ресурсов автономных некоммерческих организаций, специализирующихся на развитии проектных компетенций.

Предполагается, что для осуществления данной работы, а также решения текущих задач уже в 2024 году будет сформирован экспертный консультативный орган при Главе Республики – «Совет по развитию промышленности Донецкой Народной Республики». Для нормативного обеспечения его деятельности в Народный Совет Донецкой Народной Республики Комитетом НС по промышленности и торговле внесен законопроект, который регламентирует создание Совета. При этом Глава Республики будет наделен полномочиями определять персональный состав Совета и утверждать Положение о его работе.

Базовым законом является Федеральный Закон от 28.06.2014 №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [1]. Закон четко определяет полномочия федеральных органов государственной власти, органов власти субъектов и местного самоуправления в части подготовки программных и стратегических документов планирования и развития.

Предполагается, что на уровне субъектов Российской Федерации основными документами стратегического планирования являются программы социально-экономического развития. На уровне федеральных органов власти разрабатываются отраслевые программы и стратегии.

Вместе с тем, учитывая специфику нынешнего этапа развития Донецкой Народной Республики, разработка Стратегии развития промышленности в качестве документа, который станет частью Программы социально-экономического развития Республики и федеральной Стратегии развития промышленности видится целесообразной и своевременной.

Так как Стратегия будет относиться к категории программных документов регионального стратегического планирования, необходимо понимать, что будут применяться методы и принципы, характерные для стратегического планирования на мезо и макроуровне.

Будут использоваться: метод Форсайт (сценарное прогнозирование развития экономики, промышленности, общества в горизонте 10-20 лет) – технология, которая позволяет кругу лиц договориться по поводу образа будущего, своих действий по поводу этого будущего; экстраполяции, имитационный метод, SWOT и PEST анализы и другие.

Принципы регионального планирования, которые будут применены: принципы Ансоффа [2] (системность, комплексность, оптимальность, адаптивность, ограниченность ресурсов, целесообразность, баланс интересов, эффективность, законность, профессионализм), Селиверстова [3] (системность, социальная доминантность, партнерство, научность, объективность, повышение конкурентоспособности, открытость, информационная доступность, инновационность).

В целом, достаточно много научных исследований посвящены вопросам стратегического планирования на мезо, микро и макроуровнях. Одной из таких работ о принципах, проблемах и методах планирования на мезоуровне является публикация Бабина О.И. [4].

Конкретные цели работы будущего Совета по развитию промышленности при Главе Донецкой Народной Республики следует определить следующим образом:

1. Обеспечение проведения комплексного анализа развития отраслей промышленности ДНР, определение основных ограничений и направлений дальнейшего развития указанных отраслей.

2. Подготовка проекта Стратегии развития промышленности ДНР до 2035 года для включения ее положений в стратегические документы социально-экономического развития региона и отраслевых стратегий, и программ развития

промышленности Российской Федерации. После утверждения Стратегии – контроль над исполнением документа.

3. Осуществление через различные механизмы отраслевых групп постоянного мониторинга работы предприятий. В том числе, оценка программ развития предприятий независимо от формы собственности, анализ уровня исполнения данных программ, эффективности менеджмента.

4. Мониторинг и анализ эффективности государственных предприятий и корпораций (позднее – государственных акционерных общество). Подготовка предложений по повышению квалификации менеджмента государственных предприятий.

5. Рассмотрение и анализ предложений государственных предприятий и предприятий, находящихся в аренде относительно реструктуризации предприятий, модернизации основных агрегатов, программ капитальных ремонтов (в том числе, оценка достаточности). Подготовка экспертной оценки, выводов и предложений для руководства Республики для принятия решений.

6. Подготовка предложений, направленных на ускорение модернизации предприятий и технологическое развитие промышленного сектора экономики ДНР, а также развитие производственных мощностей и создание интегрированных структур.

7. Разработка комплекса мер по усилению внутренней (региональной) промышленной интеграции.

8. Анализ состояния предприятий и подготовка предложений относительно финансовой или другой поддержки тех или иных предприятий через региональные механизмы. Направление предложений Главе ДНР для принятия решений в рамках действующего законодательства.

9. Подготовка предложений по совершенствованию механизмов частно-государственного партнерства.

10. Подготовка предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам, отнесенным к компетенции Совета.

Таким образом, Совет никоим образом не будет дублировать функции органов власти. Вместе с тем, он должен стать консолидирующим и объединяющим органом, в котором все участники, обладающие экспертизой, смогут реализовать свои идеи и предложения относительно развития промышленности, отраслей и отдельных предприятий Республики. Синергия от данной работы позволит в кратчайшие сроки подготовить концептуальные документы, направленные на ускорение восстановления и развития промышленности региона.

Список использованных источников

1. Федеральный Закон от 28.06.2014 №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody&nd=102354386>
2. Ансофф И. Стратегическое управление. — М., 1989. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. — 20.02.2012. URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/4155>
3. Селиверстов В.Е. Региональное стратегическое планирование: от методологии к практике. / В.Е. Селиверстов. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2013 – 436 с.
4. Бабина О.О. Стратегическое планирование на мезоуровне: генезис, принципы, проблемы и методы. Сибирский журнал науки и технологий, 2017. Т18, №4, с. 958-967

**СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННО-
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО СЕКТОРА В НОВЫХ РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

ПЕСКОВ Е.О.

Студент IV курса исторического факультета

МГУ. им. Ломоносова, г. Москва, РФ

Аннотация. составлен шорт-лист необходимых преобразований в области промышленно-энергетического сектора, а также определены основные направления развития данного сектора в текущих условиях.

Ключевые слова: новые территории, инвестиции, промышленность, развитие, технологии

**STRATEGY FOR THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE
INDUSTRIAL AND ENERGY SECTOR IN THE NEW REGIONS OF THE
RUSSIAN FEDERATION**

PESKOV E.O.

IV year student of the Faculty of History

Lomonosov Moscow State University. Moscow, Russia

Abstract. Compilation of a shortlist of necessary transformations in the field of the industrial and energy sector, as well as the main directions of development

Keywords: new territories, investments, industry, development, technology

ESG-повестка (экологические, социальные и управленческие аспекты) становится важным элементом стратегии развития новых регионов России, таких как Донецкая и Луганская народные республики, Запорожская и Херсонская области. Вот несколько ключевых аспектов ее интеграции:

1. Экологические аспекты:

- устойчивое использование ресурсов: Внедрение технологий, направленных на рациональное использование природных ресурсов и снижение негативного воздействия на окружающую среду.

- возобновляемые источники энергии: Развитие проектов по использованию солнечной, ветровой и других форм возобновляемой энергии для снижения зависимости от ископаемых видов топлива.

- охрана экосистем: Реализация программ по восстановлению природных экосистем и биоразнообразия.

2. Социальные аспекты:

- социальная ответственность бизнеса: Поддержка местных инициатив, создание рабочих мест и улучшение условий труда для населения.

- образование и здравоохранение: Инвестиции в образование и здравоохранение для повышения качества жизни населения и формирования квалифицированной рабочей силы.

Восстановление экономических мощностей новых территорий России, требует комплексного подхода, в том числе с учетом ESG-повестки (экологические, социальные и управленческие аспекты).

Следует отметить, что исторически важными для Донбасса секторами экономики, являются: промышленное производство, в первую очередь машиностроение и добыча полезных ископаемых, а также производство необходимого оборудования для вышеуказанных столпов экономики Луганской и Донецкой народных республик.

Стратегия устойчивого развития промышленно-энергетического сектора в новых регионах Российской Федерации может включать следующие ключевые направления:

1. Инфраструктурное развитие

- модернизация существующих объектов: Обновление и реконструкция промышленных и энергетических объектов для повышения их эффективности и безопасности.

- создание новых инфраструктурных проектов: Строительство новых заводов, электростанций и транспортных путей для обеспечения связности и доступа к ресурсам.

2. Инвестиции и финансирование

- привлечение инвестиций: Разработка привлекательных условий для инвесторов, включая налоговые льготы и субсидии.

- государственное финансирование: Реализация программ государственной поддержки для стимулирования роста промышленности и энергетики.

3. Экологическая устойчивость

- внедрение чистых технологий: Поддержка перехода на возобновляемые источники энергии и экологически чистые производственные процессы.

- управление отходами: Разработка эффективных систем утилизации и переработки промышленных отходов.

4. Инновации и технологии

- поддержка НИОКР: Инвестирование в научные исследования и разработки для создания новых технологий в области энергетики и промышленности.

- цифровизация процессов: Внедрение цифровых технологий для повышения эффективности управления и производства.

5. Образование и подготовка кадров

Эта стратегия должна быть гибкой и адаптируемой, чтобы учитывать изменяющиеся экономические, социальные и экологические условия в новых регионах.

2. Социальные аспекты

- создание рабочих мест: Поддержка местного бизнеса и привлечение инвестиций для создания новых рабочих мест, что поможет улучшить уровень жизни населения.

- образование и подготовка кадров: Инвестиции в образование и профессиональную подготовку, чтобы обеспечить соответствие навыков рабочей силы потребностям рынка.

- социальная интеграция: Программы поддержки уязвимых групп населения, включая переселенцев и людей с ограниченными возможностями.

3. Управленческие аспекты

- прозрачность и подотчетность: Внедрение механизмов открытого управления, которые позволят местным жителям участвовать в принятии решений и контроле за выполнением проектов.

-эффективное управление ресурсами: Оптимизация управления финансами и ресурсами для повышения эффективности реализации инициатив.

- сотрудничество с НКО и международными организациями: Установление партнерств для обмена опытом, привлечения финансирования и реализации социальных программ.

4. Инвестиции в инфраструктуру

- развитие транспортной и социальной инфраструктуры: Ремонт и модернизация дорог, школ, больниц и других объектов, что создаст комфортные условия для жизни и работы.

- цифровизация: Внедрение цифровых технологий для повышения эффективности управления и улучшения доступа к услугам.

Выводы: Интеграция ESG-принципов в процесс восстановления новых территорий может не только ускорить экономическое развитие, но и создать устойчивую социальную структуру, что важно для долгосрочной стабильности и процветания региона. Такой подход позволит учитывать интересы всех заинтересованных сторон и обеспечит гармоничное развитие территории.

Список использованных источников

1. Мажорина М. В. ESG-принципы в международном бизнесе и «устойчивые контракты» // Актуальные проблемы российского права. — 2021. — Т. 16. — № 12. — С. 185–198. — DOI: 10.17803/1994-1471.2021.133.12.185-198.

2. . Засемкова О. Ф. Гаагские правила арбитража по делам бизнеса и правам человека // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2021. — № 3. — С. 139–148.

3. Braithwaite J., Drahos P. Global business regulation. Cambridge : Cambridge University Press, 2000. P. 550–564.

4. Данилов-Данильян, В.И. Экологический вызов и устойчивое развитие : монография / В.И. Данилов-Данильян, К.С. Лосев. – Москва : Прогресс-Традиция, 2000. – 413 с. – 1000 экз. – ISBN 5-89826-045-5.

5. Бредихин А. И. Перспективы интеграции Донецкой и Луганской Народных Республик в культурное пространство Российской Федерации / Бредихин Антон Викторович, Белоконев Сергей Юрьевич // Культура: управление, экономика и право. – 2023. – № 2. – С. 2–5.

6. Олендаренко В. Н. Горловка : исторический очерк / Вячеслав Олендаренко // Московский журнал. – 2023. – № 7. – С. 44–63.

**АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

ПРИВАЛ А.С.,

аспирант

БРАДУЛ С.В.,

кандидат экономических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Проведено сравнение моделей управления знаниями в образовательных организациях высшего образования, основанных на использовании технологий искусственного интеллекта и выборе оптимальной модели управления.

Ключевые слова: образовательные организации высшего образования, модели управления знаниями, технологии искусственного интеллекта

**ANALYSIS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT MODELS IN HIGHER
EDUCATION INSTITUTIONS**

PRIVAL A.S.,

PhD student

BRADUL S.V.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Donetsk Academy of Management and Public Administration,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. The comparison of knowledge management models in educational institutions of higher education based on the use of artificial intelligence technologies and the choice of the optimal management model is carried out.

Keywords: educational organizations of higher education, knowledge management models, artificial intelligence technologies

Управление знаниями в образовательных организациях является ключевым фактором, определяющим качество образовательного процесса и научно-исследовательской деятельности. В условиях стремительных изменений технологий и потребностей рынка труда возникает необходимость эффективной системы формирования и использования базы знаний.

Существует множество моделей управления знаниями. Клименко Н.А. в своей работе выделил десять моделей: Икуджиро Нонака, Гуннара Хедлунда, Майкла Эрла, Эллиса Караяниса, Карла Виига, Лейфа Эдвинссона, Дэвида Сноудена, Эндрю Инкпена и Адва Динура, Вана Бурена, Деспре и Шаувеля [1].

Из них, для управления образовательной организацией высшего образования были выделены модели Икуджиро Нонака (SECI), Гуннара Хедлунда, Майкла Эрла, так как они фокусируются на процессах создания знаний и их трансформации. Эти процессы относятся к научно-исследовательской деятельности и способствуют обмену знаниями между преподавателями и студентами.

В своей работе Клименко Н.А. даёт краткую характеристику данным моделям.

1. Икуджиро Нонака (SECI) – модель трансформации явных и неявных знаний в процессе создания нового знания, которая объединяет четыре процесса преобразования знаний: социализацию знаний (неявные знания превращаются в неявные); экстернализацию (неявные – в явные); комбинацию (явные – в явные); интернализацию (явные – в неявные).

2. Модель Г. Хедлунда, в основу которой легло понятие организации, основывающейся на знании. Главный атрибут модели – анализ двух наборов концепций: тип неявного знания и тип явного знания (каждый тип имеет три формы знания: познавательное, навык, воплощенное), а также четыре уровня социальной агрегации или четыре уровня носителя (индивидуумы, малые группы, организации, межорганизационная область).

3. В модели М. Эрла проводится различие между данными, информацией и знанием. Знание разделяется на три категории (три уровня): принятое (accepted) знание – «наука» (данные); осуществимое (workable) знание – «суждение» (информация); потенциальное (potential) знание – «опыт» (знание).

В своей работе Остапенко И.Н. и Петросян К.С. дают свою характеристику этим моделям [2].

1. Модель И. Нонака, Х. Такеучи (SECI) – социализация, экстернализация, комбинация, интернализация. Модель состоит из следующих элементов: 1) формы знания; 2) динамика взаимодействия; 3) уровни социальной агрегации; 4) четыре фазы создания знаний; 5) условия для создания знаний; 6) оргструктура, ориентированная на знания.

2. Модель Г. Хедлунда – анализ двух наборов концепций: типа неявного знания и типа явного знания. Каждый тип имеет три формы знания (когнитивное, умение (навык), воплощенное), и четыре уровня носителя (индивиды, малые группы, организации, межорганизационное пространство).

3. Модель М. Эрла – таксономия стратегий управления знаниями (УЗ), в которой рассматривается семь «школ» УЗ. Автор вводит конкретные критерии, на основании которых определяются «школы»: основной фокус, цель, организационная единица, факторы успеха, философия. Отмечает три основные группы «школ» УЗ:

1) технократическая, ориентированная в первую очередь на технологические аспекты УЗ, лежащие в области информационных технологий. Представлена тремя «школами»: системной, картографической и инженерной;

2) экономическая, ориентированная в первую очередь на чисто экономическое мышление в сфере УЗ. Представлена одной «школой» – коммерческой;

3) поведенческая, ориентированная на «мягкие» практики УЗ в сфере управления персоналом, организационной структуры. Включает три «школы»: организационную, пространственную и стратегическую.

Из приведенных выше описаний этих моделей следует, что каждая из них имеет свои достоинства в отношении управления знаниями в образовательных организациях высшего образования.

Модель И. Нонака, Х. Такеучи (SECI) поддерживает обмен знаниями в формате исследований, лекций, публикаций и практических занятий, что делает её более ориентированной на развитие научной и образовательной среды. Модель Г. Хедлунда поддерживает творческую и исследовательскую деятельность. Модель Эрла позволяет образовательным организациям интегрировать инновации и поддерживать устойчивое развитие через технологические и организационные структуры.

Вывод. Таким образом, модели Г. Хедлунда и М. Эрла могут быть полезны при определённых ситуациях, однако модель И. Нонака, Х. Такеучи (SECI) лучше всего подходит для управления знаниями в образовательных организациях высшего образования, так как динамичный и многогранный процесс создания и распространения знаний.

Список использованных источников

1. Клименко, Н. А. Анализ моделей управления знаниями при проектировании СУЗ в сфере организационной культуры / Н. А. Клименко // Актуальные вопросы экономических наук. – 2013. – № 33. – С. 44-51. – EDN RLMCJN.
2. Остапенко, И. Н. О моделях управления знаниями / И. Н. Остапенко, К. С. Петросян // Теория и практика экономики и предпринимательства : труды XVIII Всероссийской с международным участием научно-практической конференции, Симферополь-Гурзуф, 27–29 апреля 2021 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2021. – С. 309-310. – EDN MWFMPZ.

МЕТОДЫ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

РТИЩЕВ А.С.,

*аспирант кафедры информационных технологий
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. проанализированы существующие представления о методах усовершенствования процесса управления знаниями в организации, для определения их оптимальное применение в зависимости от специфики и условий проекта.

Ключевые слова: управление проектами, сравнительный анализ, метод

METHODS FOR IMPROVING THE KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESS IN AN ORGANIZATION

RTISCHEV A.S.,

*postgraduate student of the Department of Information Technology Donetsk
Academy of Management and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. The existing ideas about the methods of improving the knowledge management process in the organization are analyzed to determine their optimal application depending on the specifics and conditions of the project.

Keywords: project management, comparative analysis, method

Современный бизнес и управление проектами требуют адаптации к быстрой смене рыночных условий и увеличению сложности задач. В условиях цифровой трансформации появляется необходимость применять гибкие и адаптивные методологии, такие как Agile, Scrum и Lean. От выбора методологии зависит успешность проекта, особенно в среде, где постоянные изменения и

ограниченные ресурсы становятся нормой. Следовательно, актуально провести сравнительный анализ методологий управления проектами для определения их наилучшего применения в различных условиях.

Методологии управления проектами играют важнейшую роль в организации работы, повышении эффективности, а также в достижении поставленных целей. В последние годы наблюдается возрастание популярности гибких методологий, способных быстро адаптироваться к изменениям. Однако традиционные подходы также остаются востребованными, особенно для строго регламентированных проектов.

Тематике настоящего исследования посвящены труды многих отечественных и зарубежных ученых.

Коршикова М.В., Свистунова И.Г., Сахнюк Т.И. отмечают эффективность применения методов Agile, включая Scrum и Lean. Эти методы доказали свою применимость в условиях ограниченного времени и изменяющихся требований, обеспечивая адаптацию к непредвиденным изменениям. Они указывают, что Scrum подходит для проектов с неопределенностью, а Lean – для задач, требующих тщательной проработки [1].

Мерзликин С.С. проводит анализ традиционных и современных методологий управления проектами, рекомендуя комбинировать их для улучшения реализации проектов. Автор делает акцент на симбиозе подходов, где гибкие методологии могут компенсировать недостатки традиционных, и наоборот [2].

Бурдакова К.О., Ильшева М.А. рассматривают популярность гибких подходов, обосновывая их востребованность в проектах, где необходимо учитывать постоянные изменения и взаимодействие с клиентом. Традиционные методы, по их мнению, эффективны при четко установленных целях, тогда как гибридный подход полезен для разделенных на подпроекты задач [3].

Короходкина Ю.И., Гагарина С.Н. делают акцент на различиях каскадной и гибкой методологий. Они приходят к выводу, что гибридные методы, интегрирующие элементы гибкости и стабильности, становятся популярными в

условиях цифровой трансформации, где особенно ценится скорость адаптации[4].

Кочнев М.М. рассматривает методологии управления проектами для цифровых продуктов. Автор разрабатывает модель, включающую принципы фиксированного времени и продуктового подхода, что делает методологию удобной для сложных ИТ-проектов, ориентированных на ценность для пользователя [5].

В своей статье Miroslav Krupa рассматривает гибридное управление проектами (Hybrid Project Management, HPM), которое объединяет традиционные и гибкие подходы, чтобы лучше соответствовать изменяющимся потребностям современных организаций.

Faisal Nayat в своей работе говорит, что управление программными проектами играет ключевую роль в индустрии программного обеспечения. Оно включает различные процессы и области знаний. Тройственное ограничение программного проекта, включающее время, стоимость и объем, напрямую зависит от требований к проекту. Гибкая методология (Agile) представляет собой итеративный подход к разработке программного обеспечения, позволяющий быстро реагировать на изменения, обеспечивать быструю поставку и снижать риски. Управление программными проектами также играет важную роль в проектах, основанных на гибкой методологии. Методология Agile влияет на управление проектами в 10 областях знаний. В рамках данного исследования был проведен опрос среди различных ИТ-компаний, и он показал, что практически каждая компания использует гибкую разработку (Scrum), что положительно влияет на управление программными проектами.

В исследовании Adrielle Cristina представлен систематический обзор литературы по инструменту управления проектами на основе Agile. В нем проводится краткое сравнение традиционной и гибкой методологий управления проектами, а также раскрываются их концепции и характеристики для подчеркивания основных различий. Гибкие методы включают количественные и качественные данные, иллюстрирующие характеристики фреймворка Scrum. В

исследовании подчеркивается важность управления проектами как ответа на проблемы, возникающие в ходе некорректно реализованных проектов. Кроме того, исследование предоставляет полезную информацию для специалистов в области промышленного инжиниринга и информатики. Результаты позволили сделать вывод о том, что Scrum является гибким фреймворком для проектного управления, основанного на эмпирических данных; он был разработан в 1990-х годах Джеффом Сазерлендом. Это гибкая и адаптируемая методология. Исследования Scrum достигли своего пика в 2020 году и продолжают активно изучаться, главным образом, в области компьютерных наук. Наконец, Бразилия занимает третье место по числу опубликованных работ.

Анализ указанных источников позволил можно сделать следующий обзор методологий:

Традиционные методологии (например, каскадная модель) обеспечивают последовательное выполнение задач, что актуально для проектов с фиксированными требованиями и строгими нормативными рамками.

Гибкие методологии (Agile, Scrum, Lean) подходят для динамичных проектов с высокой вероятностью изменений, таких как ИТ и инновационные проекты. Scrum эффективен при работе с неопределенными задачами, Lean помогает минимизировать потери.

Гибридные методологии сочетают преимущества гибких и традиционных подходов, обеспечивая баланс между адаптивностью и структурированностью для многозадачных и высокотехнологичных проектов.

Особенности гибких методологий:

Agile и Scrum способствуют гибкости и быстрой адаптации в условиях неопределенности, позволяя командам итеративно реагировать на изменения и быстро принимать решения.

Lean ориентирован на оптимизацию ресурсов и минимизацию затрат, что полезно для крупных и ресурсоемких проектов.

Применение гибридных подходов:

Гибридные подходы, комбинирующие традиционные и гибкие методологии, позволяют адаптировать методы под специфику каждого этапа проекта, что особенно востребовано при цифровой трансформации и внедрении новых технологий.

Рекомендации для цифровых проектов:

В ИТ и цифровой сфере, где важны скорость адаптации и ориентация на потребности пользователя, рекомендуется использовать методологии с фиксированными временными рамками и гибким охватом функций (продуктовый подход).

Заключение: Универсального решения для управления проектами не существует; выбор методологии должен учитывать специфические условия и требования проекта. Гибкие и гибридные подходы оказываются наиболее полезными в динамично меняющейся среде, тогда как традиционные методы остаются актуальными в строго регламентированных проектах.

Список использованных источников

1. Коршикова Марина Викторовна, Свистунова Инна Георгиевна, Сахнюк Татьяна Ивановна **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА** // НК. 2020. №4.
2. Мерзликин С.С. Сравнительный анализ актуальных методологий проектного управления // *Лидерство и менеджмент*. – 2023. – Том 10. – № 1. – С. 65-80.
3. Бурдакова К. О. Основные подходы к управлению проектами: традиционные и гибкие методы / К. О. Бурдакова, М. А. Илышева. — Текст : электронный // *Весенние дни науки : сборник докладов Международной конференции студентов и молодых ученых (Екатеринбург, 21–23 апреля 2022 г.)*. — Екатеринбург : УрФУ, 2022. — С. 731-736
4. Короходкина Ю. И., Гагарина С. Н. **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ** // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2022. №1-2.

5. Кочнев М.М. Анализ существующих методологий управления проектами и разработка методологии управления цифровыми продуктами // Научные исследования. 2023. №1 (37).

ГЛОБАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВИТЕЛЬСТВ МИРА НА РУБЕЖЕ 2025 ГОДА

СЕМИЧАСТНЫЙ И.Л.

*кандидат технических наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Исследованы глобальные особенности цифровой трансформации в деятельности правительств мира. Определены изменения в методологии вычисления рейтинга стран по уровню развития электронного правительства в отчете ООН 2024 года.

Ключевые слова: электронное правительство, развитие технологий, аналитическое исследование, изменения

GLOBAL FEATURES OF DIGITAL TRANSFORMATION IN THE ACTIVITIES OF WORLD GOVERNMENTS AT THE TURN OF 2025

SEMICHASTNY I.L.

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Donetsk Academy of Management and Public Administration, Donetsk,
Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. The global features of digital transformation in the activities of world governments are investigated. Changes in the methodology for calculating the ranking of countries by the level of development of e-government in the UN report 2024 have been identified.

Keywords: e-government, technology development, analytical research, changes

Рассматривая итоги трансформации электронных правительств в 193 странах-членах ООН, отчет Департамента по экономическим и социальным вопросам 2024 года «Ускорение цифровой трансформации для устойчивого

развития» [1] отмечает ряд ключевых проблем, проявившихся в течение двух последних лет.

Проблема цифровой трансформации деятельности в государственном управлении рассматривалась во многих работах [2-7]. Вопросы изменения методологии определения рейтинга стран по уровню развития технологий электронного правительства в соответствии с новейшими требованиями рассматривалась недостаточно подробно. С публикацией последнего отчета Департамента по экономическим и социальным вопросам для этой цели появился актуальный источник.

В последнем рейтинге ООН его лидерами стали Дания (величина EGDI - 0,9847), Эстония (0,9727) и Сингапур (0,9691). В ведущей позиции Дании ничего удивительного нет, поскольку все последние десять лет это государство было среди ведущих стран в цифровой трансформации государственного управления. Не удивляет и высокая позиция Эстонии, которая в рейтинге ООН 2020 года занимала третье место в мире и в целом проявляет завидную политическую волю в реализации принципов цифрового управления на государственном уровне в последние двадцать лет. В 2022 году электронные услуги публичного сектора Таллинна были признаны лучшими в мире.

Несколько республик бывшего Советского Союза получили довольно высокие рейтинги. Это Литва (24-я позиция), Казахстан (28-ая позиция), Латвия (29-ая позиция), Украина (30-ая позиция). Россия заняла 43-ю позицию в рейтинге, Беларусь – 58-ю.

Для исследователей, изучающих аналитический отчет ООН, важны изменения методологии определения рейтинга стран по EDGI/

Ключевой индекс развития Telecommunications Infrastructure Index (индекс телекоммуникационной инфраструктуры) в аналитическом отчете 2024 года изменился дважды. Во-первых, в последнем отчете при его определении исключен индекс «fixed broadband subscriptions» (абоненты фиксированной широкополосной связи). Во-вторых, вместо него добавлен новый индекс -

«affordability» (ценовая доступность). При определении общего EGDI для страны его весовой коэффициент не изменился и по-прежнему составляет одну треть.

При этом, доступность по цене играет ключевую роль в обеспечении цифрового доступа к порталам госуслуг и электронного взаимодействия граждан и организаций. Под ценовой доступностью в исследовании понимается стоимость подключения абонента к Интернету и активной мобильной широкополосной связи в процентном отношении к валовому национальному доходу (ВНД) на душу населения. Отмечается наличие «цифрового разрыва» между этим показателем в Африке (10,4%) и Океании (7,6%), где он остается значительно выше, чем в Европе (1,1%) или Азии (2,8%).

При определении компоненты Human Capital Index, HCI (Индекс человеческого капитала) добавлен новый подындекс - E-government Literacy (EGL, грамотность в области электронного правительства). Он был разработан на основе анализа данных, полученных в результате изучения национальных порталов стран-участниц. Таким образом, он стал пятым подындексом, который вместе с Adult literacy rate, (AL, Уровнем грамотности взрослых), Gross enrolment ratio (GER, Общим коэффициентом охвата образованием), Expected years of schooling (EYS, Ожидаемыми годами обучения) и Mean years of schooling (MYS, Средняя длительность обучения) определяет HCI для каждой страны из 193 стран-членов ООН.

EGL измеряет способность всех слоев населения, особенно уязвимых групп, в полной мере использовать имеющиеся преимущества сервисов электронного правительства в своей жизнедеятельности и возможностей электронного участия гражданина в общественной жизни страны. Хотя этот показатель в большей степени ориентирован на предложение сервисов электронного правительства, важно, чтобы грамотность в области их использования повышалась и со стороны спроса пользователей услуг.

Третьим ключевым подындексом в анализируемом исследовании остается Local Online Service Index (LOSI, локальный индекс онлайн-услуг).

Количество показателей для его определения увеличилось с прежних 86 до 95.

В рассматриваемом аналитическом отчете на основе изучения LOSI исследуются различия между национальными и локальными (муниципальными) цифровыми сервисами. Укрепление местного электронного управления имеет решающее значение для всеобъемлющей цифровой трансформации государственного управления в стране, поскольку местные органы власти часто являются первым контактным лицом для граждан. Обеспечение того, чтобы все муниципалитеты, независимо от их размера, могли предоставлять эффективные цифровые услуги, имеет ключевое значение для содействия устойчивому и инклюзивному развитию.

Методология определения LOSI в отчете 2024 года включает в себя шесть различных критериев: институциональная структура, предоставление контента, предоставление сервисов, участие и вовлеченность, грамотность в области электронного правительства и технологии - всего 95 показателей. Эта расширенная система включает в себя комплексный подход к оценке местных онлайн-сервисов, охватывающий традиционные аспекты, такие как контент и технологии, а также новые аспекты, такие как грамотность в области электронного правительства; добавленный критерий подчеркивает растущее признание цифровых навыков как необходимых для взаимодействия граждан с онлайн-управлением.

Выводы и направления дальнейших исследований.

Рассматриваемое издание Обзора электронного правительства экономического института Объединенных Наций, опубликованное в 2024 году, содержит всестороннюю оценку состояния электронного правительства во всех 193 государствах-членах ООН.

Аналитическое исследование 2024 года показывает значительную тенденцию к росту в развитии цифрового правительства во всем мире, сопровождающуюся увеличением инвестиций в его устойчивую инфраструктуру и передовые технологии. Среднемировое значение Индекса развития

электронного правительства (EGDI) демонстрирует существенное улучшение, при этом доля населения, отстающего в развитии цифрового правительства, снизилась с 45,0% в 2022 году до 22,4% в 2024 году.

Несмотря на значительный прогресс в развитии цифрового правительства, средние показатели EGDI для африканского региона, наименее развитых стран и малых островных развивающихся государств остаются ниже среднемировых показателей, что подчеркивает необходимость целенаправленных усилий по устранению существующих пробелов.

На местном уровне в рамках исследования продолжается оценка городских порталов с использованием Индекса местных онлайн-сервисов (LOSI).

Список использованных источников

1. E-Government Survey 2024/ Accelerating Digital Transformation for Sustainable Development. [Электронный ресурс]. / – Режим доступа: <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Reports/UN-E-Government-Survey-2024>
2. Исследование ООН: Электронное правительство 2022/ Будущее цифрового правительства. [Электронный ресурс]. / – Режим доступа: <https://desapublications.un.org/sites/default/files/publications/2023-01/UN%20E-Government%20Survey%202022%20-%20Russian%20Web%20Version.pdf>
3. E-Government Survey 2020/ Digital Government in the Decade of Action for Sustainable Development. With addendum on COVID-19. [Электронный ресурс]. / – Режим доступа: [https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20\(Full%20Report\).pdf](https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20(Full%20Report).pdf)
4. Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы».
5. ПАСПОРТ национального проекта Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» // Официальный портал

«Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации» [Электронный ресурс]. / – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/564664077?ysclid=m32w7lslxp74495054>

6. Семичастный И.Л. Результаты внедрения концепции электронного правительства в мире: достижения и проблемы. / И.Л. Семичастный // Научный журнал «Менеджер», Донецк, ДонАУи ГС, №4 (78), 2016.- С. 129-136

7. Программа "Цифровая экономика Российской Федерации". Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. No 1632-р. [Электронный ресурс]. / – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

УТВЕНКО Р. В.,

*аспирант кафедры информационных технологий
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В работе исследуются механизмы управления знаниями, необходимые для формирования цифровых компетенций в организациях. Цифровые компетенции стали ключевым фактором конкурентоспособности в условиях цифровизации и развития технологий. Основное внимание уделено программно-целевому подходу к управлению знаниями, внедрению искусственного интеллекта и адаптивным моделям компетенций. Рассмотрены проблемы, с которыми сталкиваются организации, а также технологические решения, которые могут повысить их эффективность.

Ключевые слова: механизм, цифровые технологии, управление знаниями, технологии, искусственный интеллект

KNOWLEDGE MANAGEMENT MECHANISMS FOR THE FORMATION OF DIGITAL COMPETENCIES IN AN ORGANIZATION

UTVENKO R. V.,

*postgraduate student of the Department of Information Technology Donetsk
Academy of Management and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. The paper examines the knowledge management mechanisms necessary for the formation of digital competencies in organizations. Digital competencies have become a key factor of competitiveness in the context of digitalization and technology development. The main attention is paid to the program-oriented approach to knowledge management, the introduction of artificial intelligence

and adaptive competency models. The problems faced by organizations are considered, as well as technological solutions that can improve their efficiency.

Keywords: mechanism, digital technologies, knowledge management, technologies, artificial intelligence

С внедрением цифровых технологий и в условиях интенсивной цифровизации перед организациями встает задача повышения уровня цифровых навыков сотрудников для поддержания стабильности и конкурентоспособности на рынке. Цифровые компетенции формируют основу для эффективной адаптации к быстро меняющимся условиям и требуют внедрения действенных механизмов управления знаниями.

Актуальность данного исследования заключается в разработке и применении программно-целевого подхода, который синтезирует управление знаниями и технологии искусственного интеллекта для повышения конкурентоспособности компаний. Этот подход ориентирован на создание гибкой и адаптивной модели компетенций, позволяющей быстро реагировать на изменения в бизнес-среде и требования рынка.

Для решения указанной проблемы необходима разработка программно-целевого подхода к формированию цифровых компетенций в организациях на основе механизмов управления знаниями и технологий искусственного интеллекта.

При этом, основными задачами являются

- исследование особенностей моделирования цифровых компетенций,
- определение ключевых механизмов управления знаниями для их формирования, - разработка методов использования технологий ИИ для улучшения управления знаниями,
- исследование проблемы внедрения и интеграции цифровых решений в организации, разработка организационно-мотивационных механизмов для эффективного управления знаниями.

Выводы. Изложенные механизмы управления знаниями, включая программно-целевой подход, использование ИИ и создание адаптивных моделей компетенций, являются важнейшими элементами в повышении эффективности и конкурентоспособности современных организаций. Интеграция систем управления знаниями с цифровыми технологиями позволяет не только оптимизировать внутренние процессы, но и развивать цифровые компетенции сотрудников, что обеспечивает организациям устойчивое развитие в условиях цифровой экономики.

Список использованных источников

1. Мильнер Б.З. Управление знаниями: концепция и практика. — Москва: Экономика, 2021.
2. Друкер П. Знания как ресурс: роль в управлении. — Москва: Альпина Паблишер, 2019.
3. Катасонов И.А. Цифровая трансформация: эффективность автоматизации процессов. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-roznichnoy-torgovli-effektivnost-avtomatizatsii-i-robotizatsii-biznes-protssesov>.
4. Гордеева Н. В. Роль информационных технологий в развитии современной экономики страны / Н. В. Гордеева, А. А. Попова // Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами : Мат. VII Межд. науч.- практ.конф., Донецк, 08 апреля 2021 года / Отв. редакторы О.Н. Шарнопольская, И. А. Кондаурова, Е. Г. Курган. – г. Донецк: ДОННТУ, 2021. – С. 547-551.
5. Хорев П. Б. Программно-аппаратная защита информации: Учебное пособие / П. Б. Хорев. – М.: Форум, 2017. – С. 448.
6. Герчикова Т.Я. Развитие цифровых компетенций персонала // Экономика труда. 2021. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-tsifrovuyh-kompetentsiy-personala>.

**НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ МЕСТНОГО
РАЗВИТИЯ В НОВЫХ РЕГИОНАХ РФ**

ЯРЕМБАШ А.И.

*д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Интеграция новых территорий в экономическое пространство Российской Федерации, обусловила необходимость реализации программ местного развития, позволяющих сформировать эффективную и сбалансированную, социально-экономическую систему на уровне муниципальных образований. Это, в свою очередь, обусловило выдвижение особых требований к функционированию органов местного самоуправления и определило направления их деятельности.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, программы местного развития, направления, новые регионы, социально-экономическая политика

**AREAS OF ACTIVITY OF LOCAL GOVERNMENTS IN THE
IMPLEMENTATION OF LOCAL DEVELOPMENT PROGRAMS IN THE
NEW REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION**

YAREMBASH A. I.

*Dr. of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of
Innovation Management and Project Management
Donetsk Academy of Management and Public Administration,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. The integration of new territories into the economic space of the Russian Federation has necessitated the implementation of local development

programs that make it possible to form an effective and balanced socio-economic system at the municipal level. This, in turn, led to the introduction of special requirements for the functioning of local governments and determined the directions of their activities.

Keywords: local governments, local development programs, directions, new regions, socio-economic policy

Реализация программ местного развития (ПМР), в процессе интеграции новых территорий в экономическое пространство Российской Федерации, , позволит сформировать эффективную социально-экономическую систему. Это выдвигает особые требования к органам местного самоуправления (ОМС).

В настоящий момент, для новых регионов характерны значительная бюджетная зависимость, высокая дотационность, а также общее снижение экономического, финансового, технико-технологического, инновационного, кадрового и инвестиционного потенциала.

Следует учесть, что ОМС представляет собой инструмент реализации государственной социально-экономической политики по созданию нормальных условий для жизнедеятельности населения, модернизации местного хозяйства, использованию ресурсной, решению социальных проблем.

Адаптация ОМС к преобразованиям экономики, в новых регионах РФ, должна происходить с помощью формирования и реализация ПМР, что позволит:

- улучшить качество жизни и рост доходов населения;
- сформировать благоприятный инвестиционный климат;
- создать условия для активной инновационной деятельности;
- содействовать развитию предпринимательской деятельности;
- сформировать социальную среду;
- рационализировать использование муниципальной собственности;
- обеспечить развитие отраслей рыночной специализации;
- повысить качество кадрового потенциала и др.

В этой связи, ОМС необходимо обеспечить эффективное и рациональное использование всех необходимых ресурсов.

Функционирование системы ОМС, должно предусматривать:

- создание устойчивой многоотраслевой структуры экономики;
- создание благоприятных условий для инвестиционной деятельности;
- подготовку кадров нужной квалификации;
- формирование условий для развития предпринимательства;
- эффективное решение социальных проблем;
- формирование эффективного механизма взаимодействия между государственной властью, региональным управлением, местным самоуправлением и субъектами экономической деятельности.

Факторы, обуславливающие необходимость реформы ОМС:

- несовершенство существующего законодательства;
- проблемы в регулировании экономических и социальных отношений на государственном, региональном и муниципальном уровнях;
- ограничение прав ОМС, при проведении собственной социально-экономической политики, вызванное недостаточным финансированием, и др.

К основным направлениям развития и модернизации ОМС, относятся:

- унификация структуры;
- расширение полномочий;
- повышение финансовой самостоятельности;
- перераспределение полномочий между государственными органами власти и ОМС.

Следует учесть, что исполнение функций ОМС, в новых регионах, осложняется негативной социально-экономической ситуацией, вызванной продолжающимися боевыми действиями, на этих территориях.

При этом, среди негативных факторов, затрудняющих социально-экономическое развитие новых территорий РФ, необходимо выделить:

- утрата ряда предприятий и сокращение объемов производства во многих отраслях экономики;

- отток части высококвалифицированных специалистов в другие регионы;
- снижение предпринимательской активности;
- падение уровня жизни;
- общее снижение социально-экономического потенциала территорий.

При выборе основных направлений адаптации деятельности ОМС, к антикризисным преобразованиям экономики новых регионов, необходимо максимально учитывать возможности существующего социально-экономического потенциала территории.

В первую очередь, такая адаптация предполагает формирование благоприятной социально-экономической среды в муниципальных образованиях, путем реализации ПМР, с учетом специфики территории, что повысит ее инвестиционную привлекательность активизирует предпринимательство.

Основные направления органов МС по антикризисным структурным преобразованиям экономики новых регионов, показаны на рис. 1.

Следует отметить, что особое внимание следует уделить:

- развитию малого и среднего бизнеса в отраслях местного производства;
- эффективному управлению муниципальной собственностью;
- рациональному использованию бюджетных ресурсов;
- развитию приоритетных отраслей рыночной специализации,
- взаимодействию ОМС с субъектами хозяйственной деятельности;
- повышению качества кадрового потенциала и др.



Рис. 1. Направления деятельности ОМС в рамках реализации ПМР в новых регионах РФ

Таким образом, одним из главных направлений экономической политики государства, является рационализация использования средств господдержки, снижение бюджетной нагрузки, оптимизация имеющихся возможностей, а также переход на самофинансирование и максимальное использование потенциала местного хозяйства.

При этом, основными экономическими факторами, оказывающими благоприятное влияние на развитие хозяйственного комплекса новых территорий остаются:

- наличие достаточных сырьевых запасов, что делает возможным развитие различных отраслей производства;
- наличие почв, дающих возможности развития агропромышленного комплекса;
- уровень поддержки предпринимательства;
- низкая стоимость аренды и использования недвижимости;
- заинтересованность властей в улучшении инвестиционного климата;
- региональная социально-экономическая политика государства.

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

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СЕТЕВЫЕ СООБЩЕСТВА В ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

АРЧИКОВА П.М.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ГОРУН В.В.,

преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация: Профессиональные сетевые сообщества в сфере управления персоналом (HR) являются важным инструментом для специалистов, стремящихся к развитию и совершенствованию своих навыков. Эти сообщества представляют собой платформы для обмена знаниями, идеями и опытом между HR-практиками, что способствует повышению общей квалификации участников и внедрению лучших практик в области управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление персоналом, сообщества, развитие, социальное пространство, трансформация.

**PROFESSIONAL NETWORKING COMMUNITIES IN THE FIELD OF
PERSONNEL MANAGEMENT**

ARCHIKOVA P.M.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

GORUN V.V.,

Lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation: Professional networking communities in the field of human resources management (HR) are an important tool for professionals seeking to develop and improve their skills. These communities provide platforms for the exchange of knowledge, ideas and experiences between HR practitioners, which contributes to the improvement of the general skills of participants and the introduction of best practices in the field of human resource management.

Keywords: human resources management, communities, development, social space, transformation.

Стремительное развитие информационно-коммуникативных технологий сыграло значительную роль в трансформации современного социального пространства. Коммуникация и информация утвердились в роли основных ресурсов развития социума. Профессиональные сообщества — хорошо известное всем явление, появившееся еще до того, как оно получило широкую огласку. Цель любого такого сообщества — является профессиональное взаимодействие социальных акторов, выполняющих свою деятельность в одной сфере, или же имеющих интерес к данной сфере, а также обмен знаниями и опытом между коллегами для достижения постоянного профессионального самосовершенствования [1, с. 35].

Образование профессиональных сетевых сообществ обусловлено развитие сети Интернет. Участие социальных акторов в профессиональных сетевых сообществах позволяют представителям различных профессиональных областей, проживающим в различных странах и городах, вступать в коммуникативные взаимодействия между собой. Обсуждать всевозможные вопросы профессиональной деятельности и повышать свой профессиональный

уровень. Социальное пространство представляет собой общую форму самоорганизации совместного существования множества людей, которая упорядочена посредством ряда социальных факторов, смысл и особенности которых обусловлены сложившейся общественной структурой. Сетевое сообщество – сетевая структура с развитыми горизонтальными связями, в основе которых лежит интернет-коммуникация. Условно профессиональные сообщества можно разделить на три типа. К первому типу сообществ относятся сети, объединяющие представителей различных профессиональных сфер. Крупнейшее и самое популярное сообщество такого типа – это сеть профессиональных контактов LinkedIn. Социальная сеть способна объединять коллег из различных городов и государств, однако общение здесь происходит в более неформальной обстановке, нежели при деловом общении [2, с. 283].

Благодаря наличию профессионального профиля, социальный актер получает возможность удобного поддержания контактов с людьми, находящимися других странах, что способствует поддержанию деловых отношений в будущем.

Ко второму типу относятся узконаправленные отраслевые профессиональные сообщества, созданные профессионалами и для профессионалов. На таких сайтах специалисты имеют возможность делиться своим опытом между собой, обращаться за помощью друг к другу, совместно решать поставленные задачи. Организации профессионалов и сопутствующие им виды деятельности транслируются профессиональным сообществом во внешнее социальное пространство, формируя тем самым представление об организации, а также так о ее основных свойствах и взглядах. Кроме основных функций, присущих профессиональным сообществам, таких как объединение, коммуникативное взаимодействие, выработка новых знаний, образовались новые, относящиеся к статусу сообщества функции – в первую очередь, это решение вопросов, которые связаны с развитием профессии в целом или ее конкретной специализации.

Третий тип профессиональных сообществ, направлен на информирование конечного потребителя о специалистах, оказываемых ими услугах, их квалификации и т.д., то есть на взаимодействие специалистов с потенциальными клиентами.

Присоединение к профессиональным сетевым сообществам в области управления персоналом предоставляет множество возможностей для развития.

Список использованных источников

1. Тронин В.Г. Профессиональные социальные сети LinkedIn и академия Google / В.Г. Тронин. – Текст : непосредственный // Вестник ульяновского государственного технического университета. – 2015. – №3 (71). – С. 34–36.

2. Назарова И.Б. Профессиональные сообщества в сфере оказания медицинских услуг и охраны здоровья: презентация в интернет-пространстве / И.Б. Назарова. – Текст : непосредственный // Социальные аспекты здоровья населения. – 2015. С. 265–365.

**МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ**

БЕСПАЛОВА Ю.А.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

КОРОБКО А.А.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ГОРУН В.В.,

преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Мотивация трудовой деятельности персонала организации рассматривается, как система комплексного воздействия внешних и внутренних факторов на персонал для достижения целей организации. Таким образом мотивация персонала имеет двусторонний эффект и напрямую связана с эффективностью использования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: мотивация, персонал, трудовая деятельность, управление, методы мотивации.

**MOTIVATION OF THE ORGANIZATION'S STAFF AS AN ADDITIONAL
TOOL FOR MANAGEMENT**

BESPALOVA Yu.A.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

KOROBKO A.A.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

GORUN V.V.,

Lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. The motivation of the organization's personnel is considered as a system of complex influence of external and internal factors on the staff to achieve the goals of the organization. Thus, staff motivation has a two-way effect and is directly related to the efficiency of the use of labor resources.

Keywords: motivation, personnel, work activity, management, methods of motivation.

Мотивация персонала организаций — это дополнительный инструмент для управления трудовой деятельностью сотрудников. Это также одна из ключевых задач современного менеджмента, играющая решающую роль в достижении успеха любой организации. Эффективные методы мотивации способствуют повышению производительности труда, улучшению качества выполняемых задач и укреплению корпоративной культуры. Мотивация трудовой деятельности персонала подразделяется на материальную и нематериальную. Конечно, на первом месте среди средств мотивации находится материальное вознаграждение. Финансовые бонусы, премии и заработная плата напрямую влияют на уровень удовлетворённости сотрудников. Однако важно понимать, что финансовые аспекты — это не единственное средство мотивации [1, с. 48].

Психологические и эмоциональные факторы также играют важную роль. Персоналу необходимо себя чувствовать комфортно на рабочем месте и, что их труд оценивается и приносит результаты. Поэтому помимо финансовых аспектов

стоит учитывать и нематериальные методы мотивации, такие как: признание достижений, благодарности и поощрения и т.п.

Другим важным аспектом является возможность профессионального роста и развития. Сотрудники ценят организации, которые инвестируют в их обучение и карьерный рост. Проведение тренингов, семинаров, предоставление доступа к образовательным ресурсам и возможности для повышения квалификации способствуют созданию позитивного климата в коллективе. Ключевым фактором в мотивации персонала является создание комфортной рабочей среды. Работа в благоприятной атмосфере, где ценится мнение каждого, повышает моральный дух и способствует коллективной работе, что приводит к успешному выполнению поставленных целей организации [2, с. 59].

Лидерство, основанное на поддержке и развитии, формирует доверие, что в свою очередь приводит к высокой мотивации. Также нельзя забывать о значении внутренней корпоративной культуры. Создание чёткой миссии организации и её ценностей, которые сотрудники разделяют и стремятся к её реализации. Она укрепляет связь между сотрудниками.

Обсуждение достижений как отдельных сотрудников, так и команды в целом, укрепляет чувство принадлежности и общности. Основная цель мотивации – побуждать работника к конкретному трудовому поведению для достижения целей организации, в то время как работник достигает свои собственные цели. Мотивация является внутренним побуждением человека к каким-либо действиям, а стимулирование призвано регулировать поступки человека для достижения целей организации.

Мотивация трудовой деятельности персонала очень важно, так как она повышает производительность труда, помогает организации развиваться и быстрее достигать поставленных целей. В заключение можно сказать, что мотивация персонала — это многогранный процесс, который включает в себя как материальные, так и нематериальные методы. Организации, которые понимают эту многослойность и применяют разнообразные подходы, имеют

устойчивое преимущество на рынке, поскольку их персонал не только доволен своей работой, но и привержен целям и задачам организации.

Список использованных источников

1. Ветлужских, Е.Н. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских – М.: Юрайт, 2016. – С. 45 – 52. – Текст : непосредственный.

2. Боковня, А.Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): монография / А.Е. Боковня. — М.: ИНФРА-М, 2017. – 144 с. – Текст : непосредственный.

МЕЖКУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ

БЕСПАЛОВА Ю.А.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

КОРОБКО А.А.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ВОЛОЧКО А.С.,

кандидат экономических наук, старший преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Межкультурное взаимодействие представляет собой равноправное сотрудничество различных культур и создание общих форм самовыражения через диалог и уважение. Это важное направление в менеджменте, особенно в трудовых группах. Социально-психологический климат в коллективе влияет на эффективность работы и зависит не только от условий, но и от межличностных отношений.

Ключевые слова: менеджмент, управление, межкультурное взаимодействие, социально — психологический климат, коллектив.

INTERCULTURAL INTERACTION AND SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE COLLECTIVE

BESPALOVA Y.A.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

KOROBKO A.A.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

VOLOCHKO A.S.

Candidate of Economics, Senior lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Intercultural interaction is equal cooperation of different cultures and creation of common forms of expression through dialogue and respect. This is an important area in management, especially in the work groups. The socio-psychological climate in the team affects the work efficiency and depends not only on conditions, but also on interpersonal relations.

Keywords: management, management, intercultural interaction, socio-psychological climate, team.

Межкультурное взаимодействие в коллективе — это важная часть, которая влияет на социально-психологический климат.

В настоящее время, мы сталкиваемся с многонациональными и многокультурными командами. Они могут приводить как к позитивным, так и к негативным последствиям.

Вопросы межкультурного взаимодействия и социально-психологического климата в коллективе подробно изучены в работах многих отечественных и зарубежных ученых - В. А. Воронина [1], Г. Г. Вукович [2], Я. Я. Каиля [3] и многих других.

Так, из-за различных этносов, могут возникать определенные трудности в работе коллектива, к примеру это может быть не знание норм, принципов и правил общения с другой культурой. Это может создавать разлад в коллективной работе.

Если в организации присутствует различие этносов и культур, то система и стиль работы должны соответствовать определенным правилам. А руководитель, организовывает рабочий процесс, зная и учитывая правила и стили общения культур, которые есть у него в коллективе, в целях недопущения негативных моментов и конфликтных ситуаций между сотрудниками.

Наличие сотрудников с разными культурами дает возможность находить креативные, новые и уникальные способы решения задач, а также разрабатывать более интересные идеи, которые будут лучше развивать организацию.

Также, компании, в которых присутствует уважение к культурному разнообразию, имеют высокий авторитет, чем привлекают людей со всего мира.

Социально-психологический климат в коллективе влияет на производительность, мотивацию, сотрудничество и общее настроение сотрудников.

Основными компонентами социально-психологического климата являются отношения между сотрудниками, сюда можно отнести: открытость, доверие и взаимопомощь. Они способствуют созданию положительного климата в коллективе.

Конфликты и «нездоровая» конкуренция могут негативно сказаться на атмосфере.

Следующий фактор — это командная работа, степень сотрудничества и совместного решения задач. Высокий уровень командной работы обычно способствует улучшению климата. Также немаловажен стиль управления и взаимодействия руководителя с его командой. Эмпатичные и поддерживающие руководители закладывают фундамент положительного климата. А высокий уровень мотивации помогает в поддержании позитивной атмосферы и благоприятному климату в коллективе.

При этом нужно понимать, что не каждый человек, сможет влиться в коллектив, так как все люди разные и для каждого есть свои нормы и принципы, они просто могут не совпадать со стилем и видом работы в данной организации.

Можно привести пример с природно-климатическими условиями, в которых живет и развивается растение.

В одном климате оно растет и расцветает, в другом — увядает. То же самое можно сказать и о социально-психологическом климате: в одних условиях группа функционирует оптимально, и ее члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал, в других — люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть группу, проводят в ней меньше времени, их личностный рост замедляется.

Целью изучения социально-психологического климата является выявление проблем для дальнейшего их решения.

Основными методами изучения являются: анкетирование, беседы и наблюдения за работой.

Все эти методы дополняют друг друга, ведь так можно более раскрыто узнать о проблеме и думать о дальнейшем их решении.

Но нельзя и упускать тот факт момент, что не каждый человек, позитивно отнесётся к данной процедуре. В этих целях обеспечивается анонимность каждому сотруднику.

Таким образом, методы, которые можно использовать для улучшения социально-психологического климата в коллективе: проведение командных мероприятий и тренингов, обеспечение обратной связи и открытых коммуникаций, развитие программ поощрения и признания достижений сотрудников, поддержание здорового баланса между работой и личной жизнью.

Создание благоприятного социально-психологического климата позволяет не только повысить производительность труда, но и улучшить общее качество жизни сотрудников.

Список использованных источников

1. Воронин, Б. А. Работник и работодатель: их отношения / Б. А. Воронин. – Текст : непосредственный // Нива Зауралья. – 2019. – № 2-3. – С. 28 – 29.

2. Вукович, Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович. – Текст : непосредственный // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. С. 20 – 25.

3. Кайль Я. Я. Внедрение инновационных кадровых технологий как современный механизм повышения эффективности систем управления персоналом на государственной службе в условиях модернизации / Я. Я. Кайль, В. С. Епина, Р. М. Ламзин. – Текст : непосредственный // Экономика и предпринимательство. - 2018. - № 3 (92). - С. 1135 – 1142.

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

ГОЛОМАХ Е.Д.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ГОРУН В.В.,

преподаватель

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Корпоративная культура является одним из ключевых факторов успеха любой организации. Она формирует внутреннюю атмосферу, определяет поведение сотрудников, влияет на их мотивацию и в конечном итоге на результаты бизнеса. В условиях стремительного прогресса цифровых технологий корпоративная культура претерпевает значительные изменения. Цифровизация стала неотъемлемой частью стратегий многих компаний, и этот процесс затрагивает все аспекты их функционирования, в том числе и корпоративную культуру.

Ключевые слова: корпоративная культура, цифровизация, цифровые платформы, удаленная работа, инновации.

DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

GOLOMAKH E.D.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

GORUN V.V.,

Lecturer,

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

Annotation. Corporate culture is one of the key success factors of any organization. It forms the internal atmosphere, determines the behavior of employees, affects their motivation and ultimately business results. In the context of the rapid progress of digital technologies, the corporate culture is undergoing significant changes. Digitalization has become an integral part of the strategies of many companies, and this process affects all aspects of their functioning, including corporate culture.

Keywords: corporate culture, digitalization, digital platforms, remote work, innovation.

Корпоративная культура — это совокупность ценностей, норм, убеждений, традиций и обычаев, которые разделяют сотрудники организации. Она формирует атмосферу на рабочем месте и влияет на взаимодействие между коллегами, а также на отношение сотрудников к своим обязанностям и цели организации. Корпоративная культура включает в себя миссию, видение и основные ценности, которые организация стремится реализовать.

Основные элементы корпоративной культуры:

1. Ценности: основные принципы, которыми руководствуется организация в своей деятельности.
2. Нормы: неформальные правила и стандарты поведения, которые существуют в компании.
3. Символы и ритуалы: элементы, которые придают уникальность корпоративной культуре, включая логотипы, слоганы, корпоративные праздники и события.
4. Структуры и процессы: организационные материалы, которые поддерживают корпоративную культуру, включая систему управления и взаимодействия между сотрудниками.

Преимущества цифровизации корпоративной культуры:

1. Повышение эффективности коммуникации: цифровые платформы и инструменты обеспечивают более быстрый и удобный обмен информацией между сотрудниками. Это способствует лучшему сотрудничеству и координации внутри компании.

2. Улучшение доступности информации: благодаря цифровым ресурсам сотрудники могут легко получать доступ к необходимой информации в любое время и из любого места, что повышает их продуктивность и принимаемые решения.

3. Стимулирование инноваций: цифровизация создает благоприятную среду для инноваций, поощряя сотрудников к экспериментам, обмену идеями и разработке новых решений с использованием технологий.

4. Улучшение опыта сотрудников: цифровые инструменты могут улучшить опыт работы сотрудников, предоставляя им инструменты для саморазвития, обучения и роста внутри компании.

Несмотря на все преимущества, цифровизация также приносит множество вызовов, с которыми компании должны справляться для успешного формирования корпоративной культуры.

Одним из основных недостатков удаленной работы и цифрового общения является сокращение личных контактов. Это может привести к чувству изоляции и недостатку командного духа. Для решения этой проблемы необходимо организовать регулярные встречи, как в виртуальном, так и в физическом формате, чтобы привычные ритуалы и личное общение продолжали укреплять корпоративные ценности.

С переходом на цифровые технологии, организации могут потерять часть своих традиций и уникальной культуры. Важно сохранять и адаптировать традиции, используя цифровые инструменты, чтобы они продолжали оставаться частью корпоративной идентичности.

Цифровизация может привести к увеличению нагрузки на сотрудников из-за постоянного подключения к рабочим процессам и ожидания быстрого

реагирования. Это может вызвать стресс и выгорание. Необходимо реализовывать программы по управлению стрессом и заботиться о психическом здоровье сотрудников.

В современных организациях корпоративная культура должна формировать среду, благосклонно относящуюся к нововведениям, открытую к созданию и внедрению инноваций: подобная инновационно-ориентированная корпоративная культура помогает организациям выигрывать в конкурентной борьбе, создавая конкурентные преимущества в виде инноваций, и противостоять внешним угрозам за счет высокой лояльности работников, обусловленной единением личных и корпоративных ценностей в культуре компании [2, с. 207].

Регулярные сессии по обмену идеями, хакатоны, программы поощрения за инновационные предложения станут отличными инструментами для развития такой культуры. Необходимо использовать современные цифровые инструменты для улучшения коммуникации между сотрудниками. Платформы для совместной работы, такие как Slack, Microsoft Teams и другие, могут помочь создать эффективные каналы общения и совместной работы.

Создание гибкой среды работы, где сотрудники могут выбирать, как и где работать, способствует повышению их удовлетворенности и вовлеченности. Важно обеспечить поддержку разнообразия, учитывая различные потребности сотрудников.

Инвестиции в обучение и развитие своих сотрудников принесут значительные результаты, с целью дальнейшей адаптации к изменениям. Регулярные тренинги, мастер-классы и программы наставничества помогут сотрудникам быть в курсе современных тенденций и развивать необходимые навыки.

Развитие корпоративной культуры в условиях цифровизации — это сложный и многогранный процесс, требующий внимания и усилий со стороны руководства и сотрудников. Цифровизация предлагает новые возможности для

улучшения коммуникации, повышения гибкости и повышения вовлеченности, однако она также ставит перед компаниями определенные вызовы.

Список использованных источников

1. Оборин, М. С. Технологии управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации / М. С. Оборин. – Текст : непосредственный // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2023. – № 1(69). – С. 33-41.

2. Шелякина, А. В. Корпоративная культура организации / А. В. Шелякина. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2018. – № 14(200). – С. 206–209.

**НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА
В ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»**

ДОЛЖИКОВА Д.А.

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ГОРУН В.В.,

преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Нематериальные мотивационные механизмы способствуют повышению производительности труда сотрудников организации. Это особенно важно для крупных и многочисленных организаций. Успех организации зависит от удовлетворённости сотрудников, их готовности добросовестно выполнять служебные обязанности.

Ключевые слова: мотивация, сотрудник, удовлетворённость, стимулирование, производительность, эффективность.

**LABOR'S NON-MATERIAL INCENTIVIZING AT JSC «RUSSIAN
RAILWAYS»**

DOLZHIKOVA D.A.

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

GORUN V.V.,

Lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. Non-material incentives help to increase the productivity of employees of the organization. This is especially important for large and numerous organizations. The success of the organization depends on the satisfaction of employees, their willingness to conscientiously perform their official duties.

Keywords: motivation, employee, satisfaction, incentives, productivity, efficiency.

Нематериальное стимулирование труда играет ключевую роль в повышении эффективности работы сотрудников ОАО «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД»). Современные подходы к управлению персоналом делают акцент не только на финансовых вознаграждениях, но и на психологических и социальных аспектах мотивации. В условиях конкурентного рынка важно создавать такой климат, который будет способствовать развитию творческого потенциала работников и укреплению командного духа [1, с. 36].

Одним из наиболее эффективных методов нематериального стимулирования является признание и поощрение заслуг сотрудников. Корпоративные награды, грамоты и публичное признание успешных проектов создают положительную мотивацию и способствуют улучшению морального состояния коллектива. Кроме того, внутреннее обучение и возможности для карьерного роста дают сотрудникам ощущение прогресса и возможностей, что также активно влияет на их продуктивность. Эффективные формы нематериального поощрения творческой активности сотрудников включают почетные звания «Новатор ОАО «РЖД» и «Лучший организатор технического творчества ОАО «РЖД».

Звание «Новатор ОАО «РЖД» присуждается не только работникам ОАО «РЖД», а также сотрудникам дочерних и зависимых компаний, которые на протяжении не менее 15 лет демонстрируют активную и успешную научную, рационализаторскую, изобретательскую и иную творческую деятельность. Претенденты на это звание должны реализовывать инновационные идеи и создавать конкурентоспособные технологии и оборудование, основанные на

передовых научных разработках, которые соответствуют лучшим мировым и отечественным стандартам. Кроме того, звание присваивается за эффективную разработку и внедрение мероприятий, направленных на повышение производительности, улучшение условий труда и безопасность движения. Также звание может быть вручено специалистам из других организаций, внесшим значительный вклад в развитие железнодорожного транспорта [2].

Звание «Лучший организатор технического творчества ОАО «РЖД»» вручается как сотрудникам ОАО «РЖД», так и представителям других организаций, которые активно способствуют техническому прогрессу, повышению интереса к техническому творчеству и его развитию, внедрению результатов интеллектуальной деятельности и применению передового опыта. Также это звание присуждается тем руководителям, коллективы которых занимали призовые места (не менее трех раз, включая одно первое) среди аналогичных подразделений по ключевым показателям изобретательской и рационализаторской деятельности.

Важным аспектом повышения мотивации является возможность повышения квалификации. ОАО «РЖД» предлагает своим сотрудникам доступ к различным образовательным программам, тренингам и курсам. Это не только способствует развитию профессиональных навыков, но и демонстрирует заинтересованность компании в карьерном росте своих сотрудников, что повышает их лояльность и снижает текучесть кадров.

Социальный пакет работника РЖД можно рассматривать как форму стимулирования труда. В условиях современной экономики, где конкуренция за квалифицированные кадры становится все более острой, работодатели, в том числе и такие крупные компании, как РЖД, стремятся предложить своим сотрудникам различные дополнительные привилегии. Это не только способствует повышению уровня удовлетворенности работников, но и их производительности.

1. Бесплатный ежегодный проезд на железнодорожном транспорте общего пользования для работников и их детей до 18 лет.

2. Дополнительные выплаты к пособию по беременности и родам, позволяющие довести общий размер пособия до среднемесячного заработка.
3. Добровольное медицинское страхование сотрудников.
4. Обеспечение работников, испытывающих потребность в бытовом топливе.
5. Финансовая поддержка при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.
6. Страхование детей сотрудников от несчастных случаев во время их пребывания в детских оздоровительных лагерях.
7. Гарантии и льготы при увольнении работника.
8. Работодатель участвует в формировании негосударственной пенсии работника на принципах софинансирования (НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ»).

Каждый сотрудник ОАО «РЖД» в рамках своих должностных обязанностей должен иметь возможности, рычаги и стимулы для создания качественной продукции и услуг. Для этого в компании будет выстроена система мотивации персонала, в которой будут четко определены критерии оценки качества выполненных работ, ответственность и формы поощрения за достижение необходимого уровня качества.

В заключение, нематериальное стимулирование труда в ОАО «РЖД» представляет собой эффективный инструмент повышения мотивации и вовлеченности работников. Учитывая, что успех компании напрямую зависит от уровня удовлетворенности сотрудников, внедрение достойных практик нематериального стимулирования становится стратегически важным шагом. Создание благоприятной атмосферы для труда, программа признания достижений, возможность профессионального роста и развития – все это способствует формированию высокоэффективной команды. Сотрудники, которые чувствуют свою значимость и поддержку со стороны руководства, чаще проявляют инициативу и готовы вкладывать свои усилия в достижение общих целей. Следует отметить, что успешное нематериальное стимулирование требует системного подхода и регулярной оценки его эффективности. ОАО «РЖД»

может внедрить инновационные методы оценки, проводя регулярные опросы и фокус-группы для понимания ожиданий работников.

Список использованных источников

1. Исакова, В. А. Социальная политика организации как инструмент мотивации персонала: опыт ОАО «РЖД» / В. А. Исакова, Т. Н. Субботина. – Текст : непосредственный // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 5-2(87). – С. 34-39.

2. РЖД : [сайт] / учредитель ОАО «Российские железные дороги». – URL: <https://company.rzd.ru> (дата обращения: 30.10.2024). – Текст: электронный.

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ДУДНИЧЕНКО С.В.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ПУТНЯ Б.Д.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ВОЛОЧКО А.С.,

кандидат экономических наук, старший преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Кадровая безопасность в системе управления персоналом представляет собой комплекс мероприятий, направленных на обеспечение безопасности и конфиденциальности информации о персонале компании. Она включает в себя контроль за доступом к персональным данным, защиту информации от несанкционированного доступа, предотвращение утечек конфиденциальной информации.

Ключевые слова: управление, кадровое управление, современный менеджмент, кадровая безопасность, современные технологии.

PERSONNEL SECURITY IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

DUDNICHENKO S.V.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

PUTRYA B.D.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

VOLOCHKO A.S.

Candidate of Economics, Senior lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Personnel security in the personnel management system is a set of measures and policies aimed at ensuring the security and confidentiality of information about the company's personnel. It includes control over access to personal data, protection of information from unauthorized access, and prevention of leaks of confidential information.

Keywords: management, personnel management, modern management, personnel security, modern technologies.

Кадровая безопасность включает контроль за доступом к персональным данным, защиту информации от несанкционированного доступа, предотвращение утечек конфиденциальной информации. На сегодняшний день под объектом безопасности предприятия понимают степень устойчивости развития предприятия, а также его способность противостоять угрозам. В объекте безопасности предприятия выделяют отделы или группы сотрудников, активы компании (информационные, персонал, оборудование, интеллектуальные ресурсы, капитал).

Целью поддержания безопасности предприятия является системный подход к устранению угроз. Основные задачи: выявление угроз для обеспечения устойчивого развития компании и разработка стратегий по их противодействию; обеспечение бесперебойной работы и защиты от саботажа, сбоев и несанкционированного доступа к технологическим процессам; противодействие

кражам информации, технологий и новшеств со стороны конкурентов, иностранных разведок и других заинтересованных лиц; мониторинг изменений в законодательстве и информирование руководства о нарушении прав и интересов компании; пресечение переманивания ведущих специалистов, владеющих ценной информацией, и защита от неправомерного доступа к информации с ограниченным доступом; анализ бизнес-партнеров, проверка их надежности и предотвращение сложности взаимодействия; своевременное выявление и обезвреживание ложных сведений, направленных на дискредитацию. Важно оперативно реагировать на распространение недостоверной информации и защищать свою репутацию.

Необходимо быть готовыми к нечестной конкуренции и использовать законные методы для защиты своих интересов. Необходимо вести активную работу по защите своих прав и предотвращать незаконное использование интеллектуальной собственности, регулярно проводить анализ кадрового состава и выявлять неблагоприятные тенденции. Важно оперативно реагировать на проблемы, возникающие среди сотрудников, и разрабатывать меры по их устранению. Также необходимо обеспечить безопасность сотрудников и создать благоприятные условия для их работы. Важно обеспечить защиту всех видов ресурсов компании и свести к минимуму финансовые и репутационные потери.

В основе любой эффективной системы безопасности предприятия лежат четкие правила, которым необходимо неукоснительно следовать. Эти принципы – основа, на которой строится защита от внутренних и внешних угроз:

1. Предупреждение. Защита начинается с прогнозирования. Необходимо своевременно выявлять факторы, способные привести к угрозам, и предпринимать профилактические меры для их предотвращения.

2. Законность. Все действия по обеспечению безопасности должны соответствовать действующему законодательству. Внутренние правила предприятия не должны противоречить законам страны.

3. Системный подход. За безопасность отвечает каждый сотрудник.

Список использованных источников

1. Клейнер, Г. Б. Системный менеджмент и системная оптимизация предприятия / Г. Б. Клейнер. – Текст : непосредственный // Современная конкуренция. – 2018. – Т. 12, № 1(67). – С. 104-113.

2. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. – Текст : непосредственный.

3. Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения; Байкальский гос. ун-т экономики и права. -Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013. -285 с. – Текст : непосредственный.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ЖИЛЬЧЕНКОВА В.В.,

*кандидат экономических наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

КЛЕВЦОВ М.А.,

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

Аннотация. Статья посвящена вопросам управления инновационной деятельностью образовательного учреждения. Авторами раскрыты особенности, которые учитывают специфику образовательной среды и цели обучения. Авторы пришли к выводу что, управление инновационной деятельностью в образовательном учреждении – это комплексный и постоянный процесс, направленный на создание условий для успешного внедрения инноваций, которые приведут к повышению качества образования и соответствию современным образовательным требованиям.

Ключевые слова: управление, инновационная деятельность, образовательное учреждение, конкурентоспособность, качество, эффективность

FEATURES OF MANAGING INNOVATIVE ACTIVITIES IN EDUCATIONAL INSTITUTION

ZHILCHENKOVA V.V.,

*Candidate of Economics, Associate Professor,
FSBEI HE «Donetsk National Technical University»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

KLEVTSOV M.A.,

Master's Degree student,

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

Annotation. The article is devoted to the issues of innovation management of an educational institution. The authors reveal the features that take into account the specifics of the educational environment and learning goals. The authors concluded that the management of innovation activities in an educational institution is a comprehensive and ongoing process aimed at creating conditions for the successful implementation of innovations that will lead to an improvement in the quality of education and compliance with modern educational requirements.

Keywords: management, innovative activity, educational institution, competitiveness, quality, efficiency

Управление инновационной деятельностью представляет собой процесс руководства и координации действий в организации с целью создания, внедрения и развития инноваций. Инновации могут включать в себя новые продукты, услуги, технологии, методы производства, стратегии маркетинга и другие изменения, направленные на улучшение эффективности и конкурентоспособности компании.

Управление инновационной деятельностью является ключевым элементом для долгосрочной конкурентоспособности организации в быстро меняющемся окружении и остается актуальным, поскольку оно позволяет организациям быть готовыми к вызовам современного мира и обеспечивает их устойчивость в будущем.

Управление инновационной деятельностью представляет собой систематический и стратегический подход к созданию, внедрению и управлению инновациями в организации с целью повышения её конкурентоспособности и способности к адаптации к изменяющимся условиям внешней среды. Этот процесс включает в себя планирование, реализацию и контроль инновационных

идей, технологий, продуктов или процессов с использованием различных методов и инструментов.

Управление инновационной деятельностью также включает в себя стимулирование креативности, оценку рисков, разработку стратегий коммерциализации и создание благоприятной культуры инноваций в организации [1].

Управление инновационной деятельностью в образовательном учреждении – это системный и стратегический процесс, направленный на создание, внедрение и управление инновациями в образовательном процессе с целью повышения его эффективности и соответствия современным требованиям образования.

Этот процесс включает в себя разработку стратегий инноваций, вовлечение всех участников образовательного процесса, создание необходимой инфраструктуры и технологий, обучение персонала, оценку результатов и управление изменениями с целью улучшения качества образования и достижения образовательных целей.

Теоретическую основу работы составили исследования отечественных ученых, таких как А. Г. Фонов [1], Е. Н. Балибардина, Е. В. Белицкая, Л. И. Бережная [2], К. Г. Кязимов [3] и другие по вопросам управления инновационной деятельностью образовательных организаций. Однако, не отрицая значительных достижений в области исследования управления инновационной деятельностью, стоит отметить, что ряд вопросов, касающихся специфики функционирования образовательных учреждений, требуют более детального изучения.

Цель работы заключается в исследовании теоретических основ управления инновационной деятельностью организаций и определении особенностей в образовательном учреждении.

В исследовании А. Г. Фонова [1] отмечается, что общество сегодня переживает этап глубоких изменений, сопровождающихся значительным

пересмотром ценностей и стремлением выработать новые эффективные модели развития.

Рассматриваемая в работе обширная культурологическая концепция, раскрывающая закономерности перехода современного общества к инновационному пути развития, позволяет взглянуть на сложившийся в стране тип государства и общества с иной точки зрения, а также рассмотреть возможности развития страны в обозримом будущем.

В монографии Е. Н. Балибардиной, Е. В. Белицкой и Л. И. Бережной [2] раскрыты теоретические и прикладные аспекты инновационной деятельности образовательных учреждений и педагогов в современных условиях.

В работе К. Г. Кязимова [3] анализируются теоретические подходы к формированию инновационной образовательной среды, основываясь на принципах, обеспечивающих её новаторский характер, интеграцию в социокультурное пространство региона, а также единство ценностно-целевых ориентиров обучающихся и преподавателей.

Управление инновационной деятельностью в образовательном учреждении имеет свои особенности, учитывая специфику образовательной среды и цели обучения:

1. Инновации должны быть направлены на улучшение образовательного процесса, повышение эффективности обучения и достижение образовательных целей.

2. Управление инновациями требует активного вовлечения педагогического коллектива в процесс разработки, внедрения и оценки инноваций.

3. Внедрение современных технологий в обучение является ключевой особенностью. Это может включать в себя использование интерактивных досок, компьютеров, онлайн-ресурсов и других технологий с целью улучшения качества образования.

4. Оценка эффективности инноваций в школе связана с оценкой образовательных результатов учащихся [3].

Эффективное использование ресурсов также является важной особенностью управления инновациями в образовательном учреждении. Все эти особенности подчёркивают необходимость адаптировать стратегии управления инновациями к уникальным условиям и целям образовательного учреждения.

Таким образом, управление инновационной деятельностью в образовательном учреждении – это комплексный и постоянный процесс, направленный на создание условий для успешного внедрения инноваций, которые приведут к повышению качества образования и соответствию современным образовательным требованиям.

Перспективы управления инновационной деятельностью в образовательном учреждении обширны и связаны с различными аспектами образовательного процесса, социокультурными тенденциями и технологическими изменениями.

Список использованных источников

1. Фонотов, А. Г. Россия. Инновации и развитие / А. Г. Фонотов. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 432 с. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/6566.html> (дата обращения: 29.10.2024). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Инновационная деятельность в образовательном пространстве. Школа – колледж – вуз : коллективная монография / Е. Н. Балибардина, Е. В. Белицкая, Л. И. Бережная [и др.]. – Москва : Волгоградский государственный социально-педагогический университет, Планета, 2019. – 272 с. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/40760.html> (дата обращения: 29.10.2024). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

3. Кязимов, К. Г. Инновационная образовательная среда как условие подготовки квалифицированных кадров : монография / К. Г. Кязимов. – Саратов : Вузовское образование, 2018. – 147 с. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL:

<https://www.iprbookshop.ru/74284.html> (дата обращения: 29.10.2024). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

КАЗАНЦЕВА Л.С.,

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

КИСЕЛЕВА А.А.,

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

Аннотация. Учитывая, что понимание собственных карьерных перспектив в организации является ключевым фактором обеспечения ее привлекательности для эффективных и конкурентоспособных сотрудников, обоснована актуальность совершенствования управления карьерой персонала. Определены основные недостатки организации данного процесса в отечественных организациях. Разработаны рекомендации по совершенствованию карьерного планирования и карьерного консультирования, которые будут способствовать повышению эффективности формирования и рационального использования кадрового потенциала современных организаций.

Ключевые слова: карьера, управление карьерой, карьерное планирование, карьерное консультирование.

IMPROVING STAFF CAREER MANAGEMENT IN MODERN ORGANIZATIONS

KAZANCEVA L.S.,

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

KISELEVA A.A.,

Candidate of Economics, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. Considering that understanding one's own career prospects in an organization is a key factor in ensuring its attractiveness to effective and competitive employees, the relevance of improving staff career management is justified. The main disadvantages of the organization of this process in domestic organizations are identified. Recommendations have been developed to improve career planning and career counseling, which will contribute to improving the effectiveness of the formation and rational use of human resources with

Keywords: career, career management, career planning, career counseling.

Развитие социально-экономических систем в современных условиях существенно зависит от конкурентоспособности человеческих ресурсов. Осознание стратегической ценности конкурентоспособности человеческих ресурсов приводит к формированию и развитию нового подхода к управлению карьерой персонала.

В постоянно меняющихся условиях хозяйствования организаций возрастает необходимость разработки и реализации комплекса мероприятий по воспроизводству конкурентоспособности работников, ориентированных на долгосрочную профессиональную жизнеспособность.

Планирование карьеры персонала позволяет не только обеспечить профессиональный рост работникам с ярко выраженными конкурентными преимуществами, но и стимулирует активизацию стремления работника сознательно формировать долгосрочное превосходство над конкурентами. При этом работник, выявляя и развивая свои творческие способности, добивается более высоких результатов деятельности при решении как текущих, так и стратегических задач организации.

Карьера важна как для организации, так и для работающих в ней сотрудников. Учитывая это вопросом её развития посвящён целый ряд исследований. Некоторые из них посвящены исследованию содержания карьеры, её видов, типов, этапов развития, в других изучаются современные особенности формирования и условия развития карьеры в организации, побудительные причины, карьерные стремления и их согласованность с методами управления карьерой в организациях.

Необходимость изучения проблем планирования карьеры персонала, совершенствования данного процесса как фактора обеспечения рационального использования кадрового потенциала организаций обуславливает актуальность темы исследования.

Индивидуальные способности, мотивация, знания и умения людей и возможности организаций существенно разнятся. Учитывая это, руководству организаций необходимо постоянно искать пути совершенствования планирования карьеры персонала. Необходимость осуществления планирования и управления развитием карьеры обуславливается рядом преимуществ, как для работника, так и для организации, которые достигаются в результате данного процесса.

В ситуации, когда организация не может предложить дальнейшее карьерное развитие, отсутствие перспектив продвижения может вводить человека в ситуацию напряжения.

Вопросы управления карьерой в организации ставят задачи понимания не только этапности развития специалиста, но и такие вопросы, как соотношение личного и профессионального.

Под управлением карьерой понимается системное, планомерно организованное воздействие на процессы формирования, распределения, перераспределения и использования человеческого капитала в целях обеспечения его соответствия целям и потребностям организации.

На основе изучения и обобщения теоретических подходов установлено, что организация работы по управлению карьерой персонала должна включать:

ознакомление сотрудников с имеющимися в организации возможностями продвижения в виде программ обучения и консультаций по индивидуальным планам повышения квалификации;

регулярное информирование и консультирование по открывающимся в организации возможностям обучения и свободными местам;

разработку программ поддержки и психологического консультирования, противодействующих упадкам карьеры.

Траекторию развития персонала в организации возможно осуществить через процедуры карьерного планирования и консультирования, осуществляемого психологом-консультантом или менеджером по персоналу. Карьерное планирование и консультирование строится на основании процессов, встроенных в адаптацию человека к конкретному рабочему месту, включает несколько этапов, в основании которых также адаптация к профессиональной деятельности в условиях конкретной организации.

Как показали результаты исследования практики планирования карьеры персонала, в этой сфере для большинства отечественных организаций, характерны следующие недостатки:

планирование карьеры носит стихийный характер и не отражено в локальных нормативных актах организаций;

как правило, в организациях не реализуются мероприятия по информированию персонала о возможностях и перспективах развития их карьеры;

кадровый резерв зачастую используется только для замещения вакантной должности, а не на долгосрочную перспективу развития профессиональной и деловой карьеры;

в организациях фактически нет специалистов, решающих вопросы личного и профессионального развития персонала;

отсутствует системный подход к планированию карьеры персонала;

отсутствует практика карьерного планирования и карьерного консультирования персонала организации.

С целью совершенствования планирования карьеры персонала руководству современных организаций рекомендовано:

формирование подсистемы планирования карьерного развития персонала, которая представляет собой разработку стратегических решений со стороны руководства, по развитию и эффективному использованию потенциала каждого сотрудника;

при планировании карьеры персонала руководству организаций рекомендовано ориентироваться на модель партнерства по планированию и развитию карьеры персонала;

формирование подсистемы карьерного консультирования, под которым понимается процесс совместной деятельности лица, ответственного за планирование карьеры персонала в организации, и работника, по:

определению ценностей и профессиональных интересов, выявлению профессиональной направленности, уровня подготовки, образования, навыков и трудового опыта;

анализу ближайших и долгосрочных целей, ресурсов и возможностей персонала для самоактуализации и самореализации в профессиональной деятельности, в организации и на рынке труда.

В качестве инструментов, обеспечивающих эффективное управление карьерой персонала в организации рекомендовано использовать:

разработку таких локальных документов, как Положение об управлении карьерой персонала, Положение о работе с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности;

систематическое построение карьерограмм для сотрудников организации;

реализацию текущих и перспективных программ управления карьерой руководителей младшего и среднего звена.

Учитывая, что эффективное планирование карьеры персонала положительно влияет на результаты деятельности организации: повышение качества работ и услуг, увеличение доходов организации, повышение стабильности кадров, внедрение разработанных рекомендаций позволит

обеспечить определенный социально-экономический эффект как для сотрудников, так и для организации в целом.

**ПОНЯТИЕ И РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ
В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

КАЛАШНИКОВА В.И.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ВОЛОЧКО А.С.,

кандидат экономических наук, старший преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Управление талантами в современных организациях является критически важным компонентом стратегического управления, определяющим успех компании в конкурентной среде. Это понятие охватывает процессы привлечения, развития и удержания сотрудников, обладающих высокими компетенциями и потенциалом.

Ключевые слова: менеджмент, управление, управление талантами, персонал, развитие талантов.

**THE CONCEPT AND ROLE OF TALENT MANAGEMENT
IN MODERN ORGANIZATIONS**

KALASHNIKOVA V.I.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

VOLOCHKO A.S.,

Candidate of Economics, Senior lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Talent management in modern organizations is a critical component of strategic management that determines the company's success in a competitive environment. This concept covers the processes of attracting, developing and retaining employees with high competencies and potential.

Keywords: management, administration, talent management, personnel, talent development.

Управление талантами это определённая стратегия работы с персоналом, направленная на привлечение специалистов, их эффективное использование, развитие и удержание наиболее сильных кадров. В условиях быстро меняющегося рынка труда, высокой конкуренции и глобализации, управление талантами становится ключевым элементом стратегического управления человеческими ресурсами. Данное понятие охватывает полный спектр работы с человеческими ресурсами.

Процесс, направленный на привлечение, развитие и удержание сотрудников обычно включает в себя:

1. Идентификацию талантов (определение ключевых сотрудников, обладающих уникальными способностями и компетенциями).
2. Привлечение талантов (привлечение новых сотрудников через эффективные стратегии рекрутинга и брендинга работодателя).
3. Развитие талантов (инвестиции в обучение и развитие сотрудников, карьерное планирование).
4. Удержание талантов (создание условий, способствующих удержанию сотрудников, таких как благоприятная корпоративная культура и работа над удовлетворённостью и комфортом сотрудников).

В управлении талантами выделяют три уровня:

1. Кадровый резерв или планирование замены. Задача: управление рисками. Результат: замена ключевых позиций.

2. Планирование преемственности. Задача: стратегическое кадровое обеспечение. Результат: развитие и карьерный план для сотрудников, обладающих высоким потенциалом.

3. Управление талантами. Задача: всеобщая преемственность в развитии. Результат: системы развития талантов всех специалистов

Несмотря на то, что все рассмотренные уровни имеют одинаковую цель – отобрать и развивать потенциал сотрудников, основываются они на абсолютно разных подходах к развитию персонала. Из самого названия «планирование замены» понятно, что данный уровень направлен на отбор сотрудников с целью занесения их в резерв кадров для замены управленческого состава. Целью планирования преемственности является поиск сотрудников, которые займут более важные должности. А управление талантами подразумевает наиболее масштабное и объединённое развитие потенциала в организации.

Само управление талантами основывается на нескольких ключевых принципах, таких как:

1. Стратегическое соответствие: управление талантами должно быть интегрировано в общую стратегию организации.

2. Долгосрочная перспектива: успешное управление талантами требует долгосрочного планирования и инвестиций.

3. Индивидуальный подход: учёт уникальных потребностей каждого сотрудника и создание персонализированных подходов к обучению и развитию.

4. Кросс-функциональное сотрудничество: эффективное управление талантами требует взаимодействия различных подразделений, включая HR, операционные и стратегические отделы.

Что касается внедрения технологий: современные технологии играют существенную роль в управлении талантами. Внедрение систем управления талантами (например, Talent Management Systems или TMS) позволяет автоматизировать процессы подбора, обучения и оценки эффективности сотрудников. Кроме того, использование больших данных (Big Data) и аналитики предоставляет возможность получить глубокое понимание

потребностей и предпочтений сотрудников, что в свою очередь помогает в принятии обоснованных управленческих решений.

Управление развитием талантов играет ключевую роль в работе с персоналом и это можно подтвердить следующими причинами:

1. Конкурентное преимущество: в условиях высокой конкуренции на рынке важно иметь квалифицированных и талантливых сотрудников. Эффективное управление талантами помогает организациям привлекать, развивать и удерживать лучших специалистов.

2. Обогащение корпоративной культуры: успешные практики управления талантами способствуют формированию позитивной корпоративной культуры, где сотрудники чувствуют себя ценными, мотивированными и заинтересованными в успехе компании.

3. Развитие потенциала: управление талантами включает в себя идентификацию и развитие ключевых навыков и компетенций сотрудников, что улучшает общую производительность и адаптивность организации к изменениям на рынке.

4. Устойчивое развитие: компании, которые активно внедряют стратегии управления талантами, имеют больше шансов на устойчивое развитие и инновации, так как такие организации могут быстрее адаптироваться к новым вызовам и запросам.

5. Улучшение вовлеченности: системы управления талантами помогают повышать вовлеченность сотрудников, что ведет к снижению текучести кадров и повышению лояльности к организации.

6. Обратная связь и карьерный рост: эффективные процессы управления талантами обеспечивают регулярную обратную связь и возможности для карьерного роста, что важно для удовлетворения амбиций сотрудников и их развития.

Компании, которые эффективно управляют талантами, получают значительное конкурентное преимущество. Профессионально подготовленные и мотивированные сотрудники повышают производительность труда, укрепляют

инновационный потенциал и способствуют созданию уникального предложения на рынке. Управление талантами также непосредственно влияет на формирование корпоративной культуры.

Создание среды, где ценятся усилия сотрудников и их достижения, способствует дальнейшему развитию инициативности и креативности. Организации, активно занимающиеся управлением талантами, более восприимчивы к изменениям и способны быстро адаптироваться к новым условиям. Инновационные подходы и креативные идеи часто исходят от мотивированных сотрудников, что делает управление талантами неотъемлемой частью стратегии устойчивого развития.

Современные компании все чаще рассматривают управление талантами в контексте социальной ответственности. Поддержка работников, внедрение программ по улучшению баланса между работой и личной жизнью, программы развития навыков — все это способствует формированию положительного имиджа компании.

Таким образом, управление талантами становится неотъемлемой частью стратегического управления современными организациями, способствуя не только улучшению бизнес-показателей, но и созданию качественного рабочего места для сотрудников.

Управление талантами в современных организациях — это важный и многоступенчатый процесс, который требует комплексного подхода и стратегического мышления. Его эффективная реализация может существенно повысить конкурентоспособность, инновационный потенциал и устойчивость организации на рынке.

Список использованных источников

1. Кибанов, А. Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, Е. Г. Коновалова. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 156 с. — Текст : непосредственный.

2. Широина, Е. М. Концептуальные подходы к управлению изменениями в зарубежных исследованиях / Е. М. Широина. – Текст : непосредственный // Вестник университета. – 2019. – № 1(7). С. 26 – 31.

3. Кайль, Я. Я. Внедрение инновационных кадровых технологий как современный механизм повышения эффективности систем управления персоналом на государственной службе в условиях модернизации / Я. Я. Кайль, В. С. Епина, Р. М. Ламзин. – Текст : непосредственный // Экономика и предпринимательство. - 2018. - № 3 (92). - С. 1135 – 1142.

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ СТАТУСА ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

КИСЕЛЕВА А.А.,

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

КАЗАНЦЕВА Л.С.,

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

Аннотация. Рассмотрены ключевые аспекты статуса государственного гражданского служащего. Особое внимание должно быть уделено социальной, правовой, нравственной составляющим статуса. Отмечено, что обязательными характеристиками поведения госслужащего являются честность, бескорыстность, развитое чувство долга.

Ключевые слова: государственный служащий, статус, законодательство, требования, обязанности.

KEY ASPECTS OF STATE CIVIL SERVANT'S STATUS

KISELEVA A.A.,

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

KAZANCEVA L.S.,

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

Annotation. The key aspects of state civil servant's status are considered. Particular attention should be paid to the social, legal, and moral components of the status. It is noted that the mandatory characteristics of the behavior of a civil servant are honesty, selflessness, a developed sense of duty.

Keywords: civil servant, status, legislation, requirements, duties.

Развитие государственности предполагает возрастание роли, статуса и значения государственной гражданской службы. Особенно актуален данный вопрос для реалий Донецкой Народной Республики, когда в условиях сложной общественно-политической и социально-экономической обстановки необходимо своевременно и качественно исполнять государственные функции. Для этого необходимы высококвалифицированные, осознающие степень ответственности кадры. Люди, которые выбирают работу на должностях государственной гражданской службы, должны понимать, что к ним в современных условиях предъявляются повышенные требования и повышенные ожидания со стороны населения.

Нужно сказать, что понятие «государственная служба» начало появляться еще в XVIII веке. Обычно под государственной службой понимается особый вид государственной деятельности, которая осуществляется на профессиональном уровне работниками органов государственной власти с целью выполнения задач и функций государства. Госслужащие издавна отличались от остальных граждан своим статусом и авторитетом, поэтому им всегда отводилось особое почетное место [1].

Современный взгляд на государственную гражданскую службу позволяет определить её как профессиональную социально значимую деятельность, выполнение которой требует наличия специальных знаний и умений, а также профессионально обусловленных качеств личности.

Именно особенности государственной гражданской службы, как особого вида деятельности, характеризующегося служением обществу и государству, своему народу, деятельностью в интересах каждого гражданина в отдельности и

общества в целом, реализацией полномочий от имени и по поручению государства определяют специфику статуса служащего.

Статус государственного гражданского служащего раскрывается тремя ключевыми аспектами – социальным, правовым, нравственным (рис. 1).

Социальный статус раскрывает положение государственного гражданского служащего в обществе, связанное с престижем, уровнем социального доверия и уважением. Престиж (привлекательность) профессии в глазах общественности, является одним из важнейших индикаторов её статуса. Практика показывает, что имидж государственного гражданского служащего напрямую влияет на отношение населения к власти.

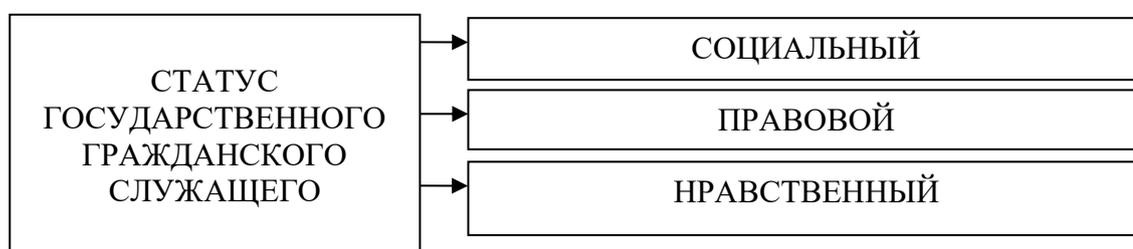


Рис. 1. Ключевые аспекты статуса государственного гражданского служащего

Госслужащий выступает в глазах многих людей носителем власти, удовлетворяющим, на том или ином уровне, интересы и потребности граждан. Именно имидж и престиж госслужащего побуждает желание к сотрудничеству, поскольку с его профессиональной деятельностью отождествляется государство. Государством и общественными институтами уделяется особое внимание созданию положительного имиджа госслужащих.

Правовой статус государственного гражданского служащего раскрывается через установленные и гарантированные государством меры требуемого и возможного его поведения в сфере служебных правоотношений. Основные составляющие правового статуса госслужащего представлены на рис. 2.

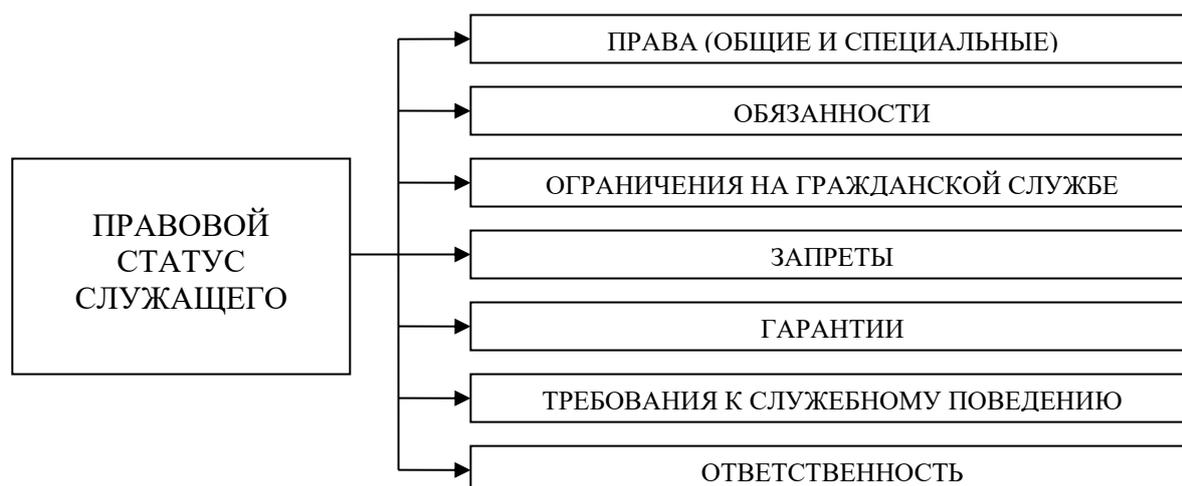


Рис. 2. Основные составляющие правового статуса служащего

На законодательном уровне правовой статус государственного гражданского служащего прописан в главе 3 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2]. Под правами госслужащего понимаются предусмотренные законодательством возможности и свободы в профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий органов публичной власти. Особенностью подходов к закреплению прав госслужащего в законодательстве ДНР является то, что они воспроизводятся в региональных НПА и в целом соответствуют федеральным. В качестве обязанностей госслужащего рассматриваются выполняемые им должностные функции, составляющие сущность профессиональной служебной деятельности. Закон устанавливает для госслужащих повышенные требования и ограничения, соглашаясь с которыми граждане добровольно принимают на себя повышенные обязательства при поступлении на службу.

В статье 17 Закона № 79-ФЗ указаны запреты, связанные с гражданской службой. Например, госслужащим запрещается заниматься предпринимательством, получать вознаграждение от граждан и организаций в связи с исполнением должностных обязанностей, в антикоррупционных целях они должны декларировать свой имущественный статус и статус членов своей семьи. За несоблюдение запретов предусмотрена ответственность.

Законодательством установлены основные и дополнительные гарантии госслужащим. Основные гарантии обеспечивают правовую и социальную защищенность, повышают мотивацию госслужащих к эффективному исполнению должностных обязанностей. Дополнительные - содействуют решению важных для служащего организационных вопросов (дополнительное профессиональное образование, транспортное обслуживание в связи с исполнением должностных обязанностей и др.).

Также законодательно определены базовые предписывающие, запретительные и рекомендательные требования к служебному поведению госслужащих. Обязательными характеристиками нравственного поведения госслужащего являются честность, бескорыстность, развитое чувство долга, ответственность, корректность, вежливость, доброжелательность, толерантность к людям и др.

Неотъемлемым элементом правового статуса госслужащего является ответственность. Она приобретает особый смысл и значение, в первую очередь, в связи с теми высокими требованиями, которые предъявляет общество к сфере публичного управления. Социальная ответственность связана с реализацией социальных функций госслужбы. Юридическая ответственность - мера государственного принуждения за правонарушения (уголовная, административная, материальная, дисциплинарная).

Нравственный статус государственного гражданского служащего предполагает соблюдение установленных норм профессиональной этики и требований к служебному поведению. Их содержание может раскрываться в кодексах этики и других аналогичных документах. Систематизация нравственных, моральных требований к гражданским служащим помогает госслужащим ориентироваться в поведенческих действиях. Исходным понятием профессиональной этики является понятие профессионального долга, в котором фиксируются достаточно подробно служебные обязанности.

Список использованных источников

1. Алимгафарова, А. Р. Повышение престижа и социальной привлекательности государственной гражданской службы в российском обществе / А. Р. Алимгафарова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 1 (105). — С. 784-786. — URL: <https://moluch.ru/archive/105/24784/> (дата обращения: 30.10.2024).

2. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: закон Российской Федерации [принят Государственной Думой РФ 27 июля 2004г. № 79-ФЗ (ред. от 24.07.2023)]. — Режим доступа: https://fssp.gov.ru/storage/fssp_legacy/fssp/db/files/00nра2023_1/79fz_20235111310.pdf (дата обращения 30.10.2024).

ВОЗДЕЙСТВИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ТРУДОВУЮ МОТИВАЦИЮ СОТРУДНИКОВ

KUDLASH A.D.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

PETENKO A.V.,

кандидат экономических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Корпоративная культура является одним из ключевых факторов, влияющих на трудовую мотивацию сотрудников. Она включает в себя совокупность ценностей, норм, традиций и поведения, которые принимаются и поддерживаются в организации. Эта связь многогранна и сложна, однако очевидно, что позитивная, поддерживающая атмосфера, ориентированная на развитие, признание и открытость, способствует высокой мотивации и вовлеченности работников.

Ключевые слова: корпоративная культура, профессиональный рост, мотивация, фактор влияния, текучесть кадров, корпоративные ценности.

THE IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON EMPLOYEE MOTIVATION

KUDLASH A.D.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

PETENKO A.V.,

Candidate of Economics, Associate Professor,

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

Annotation. Corporate culture is one of the key factors influencing employee motivation. It includes a set of values, norms, traditions and behaviors that are accepted and maintained in the organization. This relationship is multifaceted and complex, but it is obvious that a positive, supportive atmosphere focused on development, recognition and openness contributes to high motivation and employee engagement.

Keywords: corporate culture, professional growth, motivation, influence factor, staff turnover, corporate values.

В эпоху нарастания напряженности на международной арене и убытка долгосрочных вложений организации сталкиваются с необходимостью развития своих внутренних возможностей. Ключевым аспектом, наряду с использованием передовых технологий, является наличие квалифицированных специалистов, которые разделяют корпоративные принципы, мотивированы к достижению высоких показателей, способны генерировать инновационные решения и принимать активное участие в их внедрении.

Тем не менее, чем более высокий уровень квалификации сотрудников, тем более строгие они к управленческой системе, требовательны к условиям работы, организации научно-исследовательской деятельности и выполнению производственных задач, а также к созданию благоприятной социально-психологической атмосферы.

В условиях ограниченности материальных ресурсов руководство стремится сбалансировать этот дефицит через нематериальные, но важные для сотрудника аспекты, такие как символические ценности и сильная корпоративная культура.

Корпоративная культура – это не просто набор правил и стандартов, это целая система ценностей, норм, традиций и практик, которые складываются в неповторимую атмосферу внутри каждой организации, придавая ей особый характер и индивидуальность. Она играет ключевую роль в формировании и

поддержании уникального духа организации, который пронизывает все уровни и аспекты ее деятельности [1].

Влияние корпоративной культуры на поведение сотрудников трудно переоценить. Она напрямую отражается на их удовлетворенности работой, на том, как они воспринимают свои обязанности и как относятся к своим коллегам.

Это, в свою очередь, оказывает существенное влияние на уровень мотивации работников, их стремление к профессиональному росту и развитию, а также на общую продуктивность и эффективность работы всей организации.

Корпоративная культура можно сравнить с фундаментом, на котором строится вся деятельность организации. Она определяет, как организация будет реагировать на вызовы и изменения, происходящие во внешней среде, и как будет адаптироваться к ним [2]. Это создает определенную цепочку взаимосвязей начиная с внешних факторов влияния, которые могут быть связаны с рынком, конкурентами, экономической ситуацией и другими аспектами, продолжается корпоративной культурой, которая является связующим звеном, и заканчивается сотрудниками организации, которые, в свою очередь, влияют на результаты совместной деятельности и успех всей организации. Корпоративная культура определяет, какие ценности преобладают в организации. Например, если в организации на первом месте стоит командный дух и сотрудничество, это создает мотивацию для сотрудников работать вместе, делиться знаниями и поддерживать друг друга. В организации с выраженной корпоративной культурой, ориентированной на сотрудничество, показывают более высокие результаты. Корпоративная культура, поддерживающая корпоративные ценности, такие как доверие и открытость, способствует созданию комфортной рабочей обстановки. Когда сотрудники видят, что их мнение ценится, и они могут свободно выражать свои идеи, это повышает их удовлетворенность работой и мотивацию. В противовес этому, отсутствие поддержки со стороны менеджмента или токсичная атмосфера может привести к снижению мотивации и высокому уровню текучести кадров [3].

Корпоративная культура играет ключевую роль в создании и поддержании эффективного взаимодействия между основополагающими ценностями компании и личными убеждениями каждого сотрудника. Это своего рода мост, который соединяет идеологические основы организации с индивидуальными мотивациями и амбициями работников. Важно понимать, что успешное развитие организации напрямую зависит от того, насколько гармонично складываются эти отношения.

Руководитель, который игнорирует уникальные качества и потребности своих подчиненных, рискует упустить ценные возможности для стимулирования их профессионального роста и повышения уровня качества выполняемой ими работы. Это, безусловно, должно быть в числе его главных приоритетов, ведь именно такие действия способствуют формированию высокоэффективной команды и достижению стратегических целей организации. В случае с достижением целей организации, подчиненные не всегда получают адекватное вознаграждение, и это не находит отражения в их личных стремлениях или в стратегиях руководства.

Корпоративная культура может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на мотивацию сотрудников.

Эффективная корпоративная культура способствует ощущению принадлежности к команде, усиливая желание и увлеченность в работе работников. Атмосфера, благосклонно относящаяся к честности и взаимопомощи, побуждает сотрудников открыто обсуждать свои идеи и предлагать инновационные подходы, что благотворно отражается на их личностном и профессиональном росте. Открытость и искренность в коммуникациях внутри организации способствуют созданию доверительных отношений, что, в свою очередь, усиливает стремление к работе. Культура, которая ценит достижения сотрудников и признает их вклад, является основополагающим элементом для укрепления их преданности делу.

Однако, негативные последствия могут возникнуть, когда в рабочей среде преобладает напряженность, усиленная конкуренция за лидерство или

распространено недовольство, что может привести к снижению мотивации сотрудников и их выходу из организации. В коллективах, где руководство не обеспечивает необходимую поддержку, работники могут испытывать ощущение неприятия и потери мотивации. Неопределенность в установленных правилах и ожиданиях может вызвать у сотрудников чувство неуверенности и снизить их желание трудиться.

В целом, культура является решающим инструментом мотивации. Чувство гордости, которое испытывает каждый предприниматель за свое собственное дело, за уникальный и сплоченный коллектив, с которым он ежедневно работает, является не просто эмоцией, а важным двигателем, который подталкивает к новым достижениям. Это естественное стремление занять лидирующие позиции, быть признанным экспертом и даже эталоном в определенной области деятельности. Также нельзя забывать о стремлении не только достигать новых высот, но и эффективно удерживать уже завоеванные позиции, что является ключевым аспектом для дальнейшего развития и укрепления организации.

Такая комбинация факторов, включая гордость за свои достижения и желание постоянно совершенствоваться, в итоге оказывает прямое влияние на успех рыночной деятельности предприятия. Это, в свою очередь, становится залогом его процветания, устойчивости и надежности в условиях постоянно меняющегося бизнес - ландшафта. Успех организации на рынке неразрывно связан с теми ценностями и стремлениями, которые она культивирует внутри себя, и с теми усилиями, которые прикладывает для их реализации.

Список использованных источников

1. Докашенко, Л. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие/ Л. В. Докашенко, О. В. Бурдюгова. – Оренбург : ОГУ, 2024. – 205 с. . – Текст : непосредственный.
2. Козилова, Л. В. Корпоративная и организационная культура : учебник / Л. В. Козилова, В. А. Чвякин, Ю. А. Волкова. – Нижний Новгород: Профессиональная наука, 2023. – 131 с. – Текст : непосредственный.

3. Конталев, В. А. Управление персоналом: основы теории организационной культуры : учебное пособие / В. А. Конталев. – Москва : РУТ (МИИТ), 2024. – 256 с. – Текст : непосредственный.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**ЛЕГКОСТУП Е.В.,***студент бакалавриата,**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация***СМИРНОВ С.Н.,***кандидат технических наук, доцент,**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Работа посвящена анализу социальных потребностей как ключевого аспекта управления персоналом. Удовлетворение социальных потребностей играет существенную роль в повышении мотивации, производительности труда, лояльности работников предприятия, способствует сплочению трудового коллектива.

Ключевые слова: социальные потребности, предприятие, удовлетворённость, персонал, сотрудник, коллектив.

ENTERPRISE EMPLOYEES' SOCIAL NEEDS**LEGKOSTUP E.V.,***Bachelor's Degree student,**FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,**Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation***SMIRNOV S.N.,***Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,**FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,**Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. The work is devoted to the analysis of social needs as a key aspect of personnel management. Satisfaction of social needs plays a significant role in

increasing motivation, labor productivity, loyalty of enterprise employees, and contributes to the cohesion of the work collective.

Keywords: social needs, enterprise, satisfaction, personnel, employee, team.

Социальные потребности работников предприятия играют ключевую роль в формировании их мотивации, удовлетворенности и производительности труда. В условиях современного рынка труда, где конкуренция за квалифицированные кадры становится все более острой, понимание и удовлетворение этих потребностей становятся важными факторами для успешного функционирования организаций. Социальные потребности включают в себя не только базовые требования к безопасности и благосостоянию, но и более сложные аспекты, такие как признание, принадлежность к коллективу и возможность профессионального роста.

Важность исследования социальных потребностей работников обусловлена тем, что они непосредственно влияют на уровень их вовлеченности и лояльности к организации. Удовлетворение социальных потребностей способствует созданию положительной атмосферы в коллективе, повышает уровень доверия между сотрудниками и руководством, а также способствует снижению текучести кадров.

Социальные потребности можно классифицировать по нескольким категориям. Во-первых, потребность в принадлежности подразумевает желание работника быть частью команды и чувствовать себя нужным. Это может проявляться в желании участвовать в корпоративных мероприятиях, совместных проектах и других формах взаимодействия с коллегами.

Во-вторых, потребность в признании связана с необходимостью получать положительную оценку своей работы от руководства и коллег. Признание может выражаться через различные формы поощрения, такие как премии, награды или публичные благодарности, что способствует повышению самооценки работников.

Удовлетворение социальных потребностей работников непосредственно влияет на их производительность и уровень вовлеченности в рабочий процесс. Исследования показывают, что сотрудники, чьи социальные потребности удовлетворены, демонстрируют более высокие результаты труда и меньше подвержены стрессу. Они также более лояльны к организации, что снижает текучесть кадров и способствует созданию стабильной рабочей среды.

Корпоративная культура играет важную роль в удовлетворении социальных потребностей работников. Организации с развитой корпоративной культурой создают условия для открытого общения, сотрудничества и взаимопомощи. Это позволяет сотрудникам чувствовать себя частью единого целого и способствует формированию положительного имиджа компании как работодателя [1, с. 65].

Для эффективного управления социальными потребностями работников предприятия необходимо провести определённые мероприятия. Во-первых, важно регулярно проводить опросы и анкетирования для выявления уровня удовлетворенности сотрудников различными аспектами работы. Во-вторых, следует организовывать командообразующие мероприятия и корпоративные праздники для укрепления связей между сотрудниками. В-третьих, необходимо развивать программы профессионального обучения и карьерного роста, чтобы работники видели возможности для самореализации.

Социальные потребности работников также оказывают значительное влияние на их психоэмоциональное состояние. Невозможность удовлетворить эти потребности может привести к чувству одиночества, изоляции и даже профессиональному выгоранию. Работники, которые не чувствуют поддержки со стороны коллег или руководства, могут испытывать стресс и недовольство своей работой, что в конечном итоге сказывается на их производительности и общем состоянии здоровья. Поэтому создание поддерживающей среды, где сотрудники могут открыто общаться и делиться своими переживаниями, становится важным аспектом управления персоналом.

Для удовлетворения социальных потребностей работников предприятия могут внедрять различные социальные программы и инициативы. Это может

включать в себя создание программ менторства, где более опытные сотрудники помогают новичкам адаптироваться в коллективе, а также организацию групповых тренингов и семинаров, направленных на развитие командного духа. Кроме того, важно развивать системы внутреннего признания, такие как «Специалист месяца» или награды за достижения в команде, что способствует укреплению чувства принадлежности и признания.

Следует отметить, что удовлетворение социальных потребностей работников также связано с концепцией корпоративной социальной ответственности (КСО). Организации, которые активно участвуют в социальных инициативах и поддерживают своих сотрудников вне рабочего контекста (например, через волонтерские программы или поддержку местных сообществ), создают более глубокую связь с работниками. Это не только повышает уровень доверия и лояльности, но и формирует положительный имидж компании как ответственного работодателя.

Таким образом, социальные потребности работников предприятия являются важным аспектом управления персоналом, который требует внимания со стороны руководства. Удовлетворение этих потребностей способствует повышению мотивации, производительности труда и лояльности сотрудников к организации. Применение комплексного подхода к управлению социальными потребностями позволит создать здоровую рабочую атмосферу и обеспечить устойчивое развитие компании в условиях современного рынка труда.

В заключение, социальные потребности работников предприятия играют критическую роль в формировании их мотивации, удовлетворенности и общей производительности труда. Понимание и удовлетворение этих потребностей не только способствуют созданию положительной атмосферы в коллективе, но и влияют на уровень вовлеченности сотрудников в рабочий процесс.

Организации, которые активно работают над удовлетворением социальных потребностей своих работников, получают значительные преимущества: повышенную лояльность, снижение текучести кадров и улучшение корпоративной культуры. Таким образом, эффективное управление

социальными потребностями становится важным инструментом для достижения стратегических целей компании и повышения ее конкурентоспособности на рынке.

Список использованных источников

1. Степнова, О.В., Социальные аспекты управления персоналом на современных предприятиях / О.В. Степнова, А.Н. Никулина. – Текст: непосредственный // Проблемы экономики и менеджмента. – 2014. - № 4(32). – С. 62-65.

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ОСНОВНЫХ СТИЛЕЙ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ЛУБИНСКАЯ В.А.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ПЕТЕНКО А.В.,

кандидат экономических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Эффективное управление персоналом является ключевым аспектом успешной работы любой организации. Актуальность стилей управления в современной организации определяется множеством факторов, таких как экономическая среда, изменения в технологиях, культурные особенности и характеристики персонала. Разные стили и методы управления могут оказывать значительное влияние на мотивацию, продуктивность и удовлетворенность сотрудников.

Ключевые слова: стиль руководства, вовлеченность сотрудников, поверхностная мотивация, синергия, квалификация, креативность.

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF THE MAIN STYLES AND METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT

LUBINSKAYA V.A.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

PETENKO A.V.

Candidate of Economics, Associate Professor,

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

Annotation. Effective personnel management is a key aspect of the successful operation of any organization. The relevance of management styles in a modern organization is determined by many factors, such as the economic environment, changes in technology, cultural characteristics and personnel characteristics. Different management styles and methods can have a significant impact on employee motivation, productivity, and satisfaction.

Keywords: leadership style, employee engagement, superficial motivation, synergy, qualifications, creativity.

В современном обществе стиль управления зависит от особенностей организации, её целей, стадии развития и культуры. Важно, чтобы руководители умели адаптировать свои стили управления в зависимости от ситуации и сотрудников. В быстро меняющемся мире организации, которые могут комбинировать различные стили управления, будут более успешны. Поэтому умение анализировать обстановку и принимать соответствующие решения является ключевым фактором в достижении успеха и устойчивости бизнеса.

Основные стили управления персоналом [1]:

1. Авторитарный стиль. Этот стиль характеризуется централизацией власти и жестким контролем со стороны руководства. Руководитель принимает все решения без участия сотрудников.

Преимущества:

- быстрое принятие решений. В условиях кризиса или необходимости быстрого реагирования авторитарный стиль может быть эффективным;
- четкость и ясность требований. Работники понимают, что от них ожидается, что может повысить производительность.

Недостатки:

- низкий уровень вовлеченности сотрудников. Отсутствие демократического подхода может привести к демотивации;

- высокий риск текучести кадров. Работники могут уйти из-за недостатка свободы и возможности высказаться.

2. Демократический стиль. В этом стиле управления руководство активно вовлекает сотрудников в процесс принятия решений. Существует открытая коммуникация, и работники могут высказать свои идеи и предложения.

Преимущества:

- высокая степень вовлеченности. Сотрудники чувствуют себя значимыми, что способствует повышению их мотивации;

- развитие командного духа. Совместное принятие решений развивает сотрудничество и доверие в команде.

Недостатки:

- замедление процесса принятия решений. Обсуждение каждого момента может затягивать время;

- возможность возникновения конфликтов. Если мнения сотрудников сильно различаются, это может привести к спорам и недопониманиям.

3. Либеральный стиль. Руководитель предоставляет сотрудникам максимальную свободу в принятии решений и выполнении обязанностей, вмешиваясь лишь при необходимости.

Преимущества:

- повышение креативности и инноваций. Работники чувствуют себя более свободно и могут проявлять инициативу;

- увеличение ответственности. Сотрудники осознают свою ответственность за результаты и гордятся своей работой.

Недостатки:

- возможность недостатка контроля. Отсутствие жесткой структуры может привести к неэффективности и низкой продуктивности;

- риск неравномерной нагрузки. Если некоторые сотрудники будут работать менее ответственно, это может создать дисбаланс в команде.

4. Ситуативный стиль. Этот стиль управления предполагает адаптацию подхода к управлению в зависимости от конкретной ситуации и характеристик команды.

Преимущества [2]:

- гибкость. Руководитель может адаптировать свой стиль под конкретную группу или ситуацию, что делает его подход более эффективным;
- возможность вовлечения лучших практик. Комбинирование различных стилей позволяет применять самые эффективные методы.

Недостатки:

- требует высокой квалификации. Руководителю необходимо обладать развитым эмоциональным интеллектом и навыками адаптации;
- риск непредсказуемости. Частая смена стилей может сбивать с толку сотрудников и вызывать у них дискомфорт.

Основные методы управления персоналом [3]:

1. Мотивация через вознаграждение. Данный метод подразумевает использование различных форм вознаграждений для стимулирования работников к достижению результатов.

Преимущества:

- ясные стимулы. Работники понимают, за что они могут получить вознаграждение, что может повысить продуктивность;
- создание конкурентной среды. Конкуренция за вознаграждение может улучшить общие результаты команды.

Недостатки:

- поверхностная мотивация. Если работники ориентируются исключительно на вознаграждение, это может привести к снижению интереса к работе, когда награды прекращаются;
- возможность конфликта. Чрезмерное сосредоточение на вознаграждениях может создать напряженность и конкуренцию среди сотрудников.

2. Обучение и развитие. Этот метод включает в себя программы обучения и повышения квалификации сотрудников для развития их навыков и улучшения производительности.

Преимущества:

- повышение квалификации. Работники становятся более компетентными, что способствует росту компании;
- удержание кадров. Возможности для обучения и развития повышают удовлетворенность и лояльность сотрудников.

Недостатки:

- затраты на обучение. Не всегда компании могут позволить себе большие инвестиции в обучение работников. Риск недостатка времени;
- сотрудники могут испытывать трудности с сочетанием работы и обучения, что может снизить эффективность.

3. Командная работа. Этот метод направлен на создание эффективных команд, которые работают над достижением общих целей.

Преимущества:

- синергия. Совместная работа может привести к более высоким результатам, чем индивидуальная деятельность;
- развитие социальных навыков.

Недостатки:

- конфликты в команде. Разные мнения и подходы могут приводить к внутренним спорам и недопониманиям;
- вероятность неравномерного участия.

Каждый стиль и метод управления персоналом имеет свои преимущества и недостатки. Эффективное использование этих подходов зависит от конкретных условий, целей организации и особенностей команды. Руководителям важно учитывать эти аспекты для создания эффективной рабочей атмосферы, способствующей развитию и достижения поставленных целей. В конечном итоге, комбинация различных стилей и методов управления может стать ключом к успеху и устойчивому развитию компании.

Список использованных источников

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 445 с. — Текст : непосредственный.

2. Монди, Р. У. Управление персоналом / Р. У. Монди, Р. М. Ноу, Ш. Р. Премо ; [Пер. с англ. А. А. Романова]. — 8-е изд.. — СПб. : Издат. Дом Нева, 2004. — 640 с. — Текст : непосредственный.

3. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — Текст : непосредственный.

СИНДРОМ ХРОНИЧЕСКОЙ УСТАЛОСТИ И РАБОТА С НИМ

МОРОЗОВА В.В.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ПЕТЕНКО А.В.,

кандидат экономических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Синдром хронической усталости становится все более актуальной проблемой в современном обществе, и это связано с несколькими факторами, влияющими на образ жизни и психоэмоциональное состояние персонала. В последние десятилетия, с учетом быстрого темпа жизни, изменений в работе и условия жизни, это состояние привлекает все больше внимания как медицинских специалистов, так и специалистов по управлению персоналом. Накопившаяся усталость влияет на производительность труда и на персонал в целом.

Ключевые слова: хроническая усталость, адаптация, синдром, профилактика, профессиональная деятельность, реализация.

CHRONIC FATIGUE SYNDROME AND WORKING WITH IT

MOROZOVA V.V.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

PETENKO A.V.,

Candidate of Economics, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. Chronic fatigue syndrome is becoming an increasingly urgent problem in modern society, and this is due to several factors affecting the lifestyle and psycho-emotional state of staff. In recent decades, taking into account the rapid pace of life, changes in work and living conditions, this condition has attracted more and more attention from both medical specialists and personnel management specialists. Accumulated fatigue affects labor productivity and the staff as a whole.

Keywords: chronic fatigue, adaptation, syndrome, prevention, professional activity, implementation.

В последние годы все больше внимания уделяется исследованию вопросов эмоционального выгорания как в личной, так и в профессиональной сферах. Это связано, прежде всего, с бурным развитием современных технологий, что неизбежно влияет на ускорение темпа жизни. Уровень подготовки человека к этим переменам во многом определяет качество его жизни и продуктивность. Профессиональная деятельность играет уникальную, значимую роль в жизни человека, формируя направление его внутриличностного роста. Этот процесс начинается с выбора профессии, когда индивидуум решает, каким путем ему идти. Определение своей профессиональной сферы и выбор путей к становлению как специалиста становится основой осознанной жизни, а успешная реализация в профессии завершает этап профессионального самоопределения, открывая новые мотивы и потребности для саморазвития [1].

Профессиональная деятельность формирует уникальный внутренний мир личности и систему межличностных отношений, а также определяет реакцию на различные события, поведение и стиль одежды. Эти особенности становятся очевидными через поведение человека, что позволяет делать соответствующие наблюдения и выводы.

Профессиональная деформация личности специалиста обозначает изменение в психологических и социально-психологических качествах личности в негативном направлении. Это происходит, прежде всего, под влиянием

особенностей профессиональной деятельности и ряда субъективных факторов. Одним из проявлений профессиональной деформации является синдром хронической усталости [2, с. 12].

Синдром хронической усталости – заболевание, определяемое комплексом симптомов, к которым относятся снижение иммунитета, ухудшение работоспособности, беспричинная апатия, и ряд других [3, с. 15].

Наиболее частые симптомы синдрома хронической усталости:

- повышенная утомляемость;
- снижение работоспособности;
- ухудшение памяти, способности концентрации;
- общая слабость;
- постоянное чувство усталости;
- вялость;
- апатия;
- нарушения сна (бессонница ночью, сонливость днем);
- чувство подавленности [3].

По мнению психологов, ключевую роль в формировании синдрома хронической усталости играет отношение человека к своей профессиональной деятельности. Негативное восприятие работы может привести к быстрому истощению и эмоциональной усталости. Это, в свою очередь, снижает эффективность и производительность труда. Психологи отмечают, что чувство профессиональной неудовлетворенности и беспомощности может создать психотравмирующую обстановку, которая способствует нервному срыву.

Таким образом, синдром хронической усталости представляет собой специфическое психическое состояние, которое развивается в результате продолжительной умственной и физической нагрузки. Оно оказывает негативное влияние на эмоциональную стабильность, а также на физическое и психологическое здоровье, что также сказывается на качестве выполненной работы [4]. Профилактика профессиональной деформации включает в себя набор

действий, направленных на уменьшение вероятности возникновения профессиональных разрушений, которые негативно влияют как на трудовую, так и на повседневную жизнь человека.

Основные подходы к организации профилактических мер можно разделить на четыре ключевых направления:

1. Адаптация личности к работе – понимание и развитие у специалиста качеств, таких как эмпатия, сострадание и сопереживание. Это позволяет ему, оказавшись в стрессовой ситуации из-за социальных взаимодействий, переключиться с личных переживаний на чужие переживания, тем самым лучше осознавая их значимость.

2. Адаптация работы под себя – осознание контроля над своей работой, что способствует перестройке профессиональных рамок и увеличению удовлетворённости жизнью.

3. Мероприятия, направленные на усиление психологической защищённости и формирование у специалиста понимания своей позиции, чтобы избежать чрезмерного вовлечения в процесс.

4. Восстановление фокусируется на восстановлении физических и психологических ресурсов.

Своевременная диагностика проблемы профессионального выгорания является ключевым аспектом в эффективной борьбе с деструктивными проявлениями профессиональной деформации. Понимание и анализ проблемы увеличивают шансы на её преодоление. Профессиональные деформации неизбежны, однако с помощью личностно-ориентированных практик можно эффективно сдерживать и компенсировать негативные изменения в структуре личности. Одним из лучших способов справляться с деструктивными искажениями является осведомлённость о проблеме и наблюдение за признаками их развития.

Список использованных источников

1. Тюстина, Г.Г. Развитие личности в условиях современных вызовов: монография / Г.Г. Тюстина, С.В. Коваленко. – Нижневартовск: Изд-во НВГУ, 2023. – 167 с. – Текст : непосредственный.
2. Кекеева, З.О. Профессиональное образование учителя: учеб. пособие / З.О. Кекеева, И.В. Кюнкрикова, Я.Б. Аппаева. – Элиста: Изд-во Калм. ун-та, 2023. – 108 с. – Текст : непосредственный.
3. Кузьмина, Ю.М. Преодоление и профилактика профессиональной деформации у специалистов социальной работы: монография / Ю.М. Кузьмина. – Казань: Изд-во КНИТУ, 2022, – 100 с. – Текст : непосредственный.
4. Филатова, И.Ю. Здоровье и безопасность человека как фактор устойчивого развития цифрового общества / И.Ю. Филатова. – Текст : непосредственный // Проблема синдрома хронической усталости в современной Российской повседневности: сб. науч. работ. – Елец, 2023. – С. 108-112.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВЫГОРАНИЕ МЕНЕДЖЕРОВ**НЕДАШКОВСКАЯ А.С.,***студент бакалавриата,**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация***ПЕТЕНКО А.В.,***кандидат экономических наук, доцент,**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Современная реальность характеризуется значительными внутренними изменениями, как положительными, так и отрицательными, среди которых особенно выделяется явление эмоционального выгорания. Это касается профессиональной сферы, особенно социальных работников, где данный феномен становится основным фактором, вызывающим личные деформации. Основные причины кроются в постоянных стрессах и высокой моральной ответственности за жизни и здоровье людей. Эмоциональная составляющая имеет ключевое значение в коммуникации, влияя на многие жизненные аспекты.

Ключевые слова: психологическое выгорание, текучести кадров, стресс, корпоративная культура, конфликт, нагрузка.

MANAGERS' PSYCHOLOGICAL BURNOUT**NEDASHKOVSKAYA A.S.,***Bachelor's Degree student,**FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,**Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation***PETENKO A.V.,***Candidate of Economics, Associate Professor,**FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,**Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. Modern reality is characterized by significant internal changes, both positive and negative, among which the phenomenon of emotional burnout stands out. This applies to the professional sphere, especially social workers, where this phenomenon becomes the main factor causing personal deformations. The main reasons lie in constant stress and high moral responsibility for people's lives and health. The emotional component is of key importance in communication, affecting many aspects of life.

Keywords: psychological burnout, staff turnover, stress, corporate culture, conflict, workload.

Проблема стресса на рабочем месте привлекает серьезное внимание из-за его разрушительного влияния как на здоровье работников, так и на организационную атмосферу. Разные факторы — корпоративная культура, условия труда и личные качества — способствуют возникновению стресса, что отражается на производительности и финансовых показателях. Исследования в области стресса затрагивают множество научных дисциплин, от медицины до психологии, пытаясь определить оптимальные уровни напряжения для повышения эффективности без негативных последствий. Психогигиена и изучение психологических факторов рабочего процесса начали развиваться в XIX веке, особенно после технических достижений XX века, что стало основой для психологии труда и менеджмента. Современные вызовы, такие как изменения в социально-экономической сфере и возрастание психоэмоциональной нагрузки, подчеркивают необходимость управления стрессом [1].

Социальные работники, из-за специфики своей деятельности, подвержены эмоциональному выгоранию, которое проявляется как физическое и психическое истощение. К основным симптомам относятся депрессия, тревожность и уменьшение удовлетворенности работой, что ведет к снижению рабочих показателей и большому обороту кадров. Упрощенное понимание

выгорания как «сжигания» не отражает всей сложности данной проблемы, так как это проявление защитных механизмов психики, связанных с подавлением эмоций в ответ на травмирующие события [2].

Психологическое выгорание менеджеров – это серьезная проблема, которая может оказать негативное влияние не только на их здоровье, но и на эффективность работы всей организации. Менеджеры, как правило, находятся под постоянным давлением для достижения результатов, управления командами и выполнения сложных задач, что делает их уязвимыми для выгорания.

Психологическое выгорание проявляется в следующих симптомах:

1. Эмоциональное истощение - чувство опустошения и усталости, нежелание выполнять рабочие задания. Цинизм - отстраненность от работы, негативные установки по отношению к коллегам и задачам. Снижение профессиональной эффективности - ощущение неполноценности в выполнении своих обязанностей и трудности с концентрацией внимания.

2. Причины выгорания менеджеров. Некоторые особенности работы менеджеров делают их особенно подверженными выгоранию. Высокие требования-постоянная необходимость соответствовать ожидаемым стандартам, давление со стороны высшего руководства и ожидания от команды. Длительные рабочие часы - менеджеры часто работают сверхурочно или берут на себя дополнительные обязанности, что мешает отдыху и восстановлению.

Конфликты и нагрузки: управление людьми включает в себя разрешение конфликтов и работу с различными личностями, что может вызывать дополнительный стресс.

Недостаток поддержки: отсутствие поддержки со стороны руководства или команды может усилить чувство изоляции и беспомощности.

3. Последствия психологического выгорания. Эмоциональное выгорание может иметь серьезные последствия. Снижение продуктивности - менеджеры, страдающие от выгорания, могут терять интерес к работе, что приводит к снижению качества выполняемых задач. Здоровье - выгорание связано с

различными психосоматическими расстройствами, такими как головные боли, бессонница, нарушения пищеварения.

4. Как предотвратить и справиться с выгоранием. Для того чтобы предотвратить и управлять психологическим выгоранием в команде, менеджерам и организациям стоит рассмотреть следующие стратегии. Создание комфортной рабочей среды - поощрение открытого общения, построение доверительных отношений внутри команды и уменьшение уровня стресса путем обеспечения ясности задач. Поощрение баланса между работой и личной жизнью: установка четких границ между рабочим и личным временем, предоставление гибких графиков работы, поддержка использования отпусков и перерывов.

Поддержка и обучение: внедрение программ по обучению управлению стрессом и эмоциональному интеллекту, а также обеспечение доступа к профессиональной помощи в случае необходимости.

Регулярные оценки командной атмосферы: мониторинг уровня удовлетворенности сотрудников, проведение опросов на предмет рабочего климата и вовлеченности для своевременного выявления возможных признаков выгорания.

Работа менеджера в современных условиях является многогранной и требует учета как объективных, так и субъективных факторов, а также высокого уровня эмоционального напряжения. К основным задачам менеджеров относятся планирование, организация, принятие решений и контроль, однако важно также учитывать социально-психологические аспекты, связанные с «человеческим фактором». Исследования показывают, что менеджеры, стремящиеся избегать принятия решений, подвержены большей эмоциональной усталости и снижению уровня личных достижений. Стремление к «компромиссу» и «сотрудничеству» связано с меньшей вероятностью выгорания. Эмоциональное истощение негативно влияет на самооценку и устойчивость, создавая условия для формирования «негативных личностных комплексов». Менеджеры с высоким уровнем выгорания часто обладают низкой коммуникативной компетенцией и

склонны избегать межличностных контактов, что плохо сказывается на их управленческой эффективности. К главным факторам выгорания относятся: активное сотрудничество и высокая мотивация, низкая самооценка и эмоциональная нестабильность, а также склонность к избеганию общения. Кроме того, акцентуация личности также влияет на предрасположенность к выгоранию, что требует индивидуального подхода к его предотвращению [3].

Таким образом, эмоциональное выгорание стало актуальной проблемой для современных социальных работников и менеджеров, оказывая отрицательное влияние не только на здоровье специалистов, но и на общую эффективность организаций. Понимание многообразия факторов, способствующих выгоранию, открывает возможности для разработки стратегий его профилактики и лечения. Необходимо внедрение практик психогигиены, обучение навыкам стресс-менеджмента и создание поддерживающей корпоративной культуры. Развитие навыков эмоционального интеллекта и формирования здоровых межличностных отношений в рабочих коллективах могут значительно повысить удовлетворенность работников и снизить уровень выгорания. Психологическое выгорание среди менеджеров – это актуальная и важная проблема, которую нельзя игнорировать. Понимание причин выгорания и принятие мер по его предотвращению и лечению могут значительно повысить удовлетворенность работой, улучшить настроение и повысить продуктивность как отдельных сотрудников, так и всей организации в целом.

Список использованных источников

1. Севостьянова, Е.В. Влияние синдрома эмоционального выгорания на деятельность работников фирмы / Е.В. Севостьянова. – Текст : непосредственный // Инновационная экономика и общество. – 2023 – №2 – С. 92-98.
2. Сухова, Е.В. Проявление «синдрома профессионального выгорания» у современных менеджеров / Е.В. Сухова, П.С. Бердников. – Текст :

непосредственный // Новая наука: от идеи к результату. – 2015. – №6–2. – С. 163–166.

3. Трандина, Е. Е. Профилактика эмоционального выгорания менеджеров / Е. Е. Трандина. – Текст : непосредственный // Наука и образование в жизни современного общества : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции в 14 томах, Тамбов, 30 апреля 2015 года. Том 2. – Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2015. – С. 140-141.

ТЕОРИЯ ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ И ЕЕ ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ

ПАНЮШКИНА Д.А.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ГОРУН В.В.,

преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Американский психолог Э. Локк разработал теорию постановки целей, в рамках которой намерения и цели, осознаваемые человеком, считаются основными факторами, определяющими его действия. Процесс установки целей становится ключевым инструментом для воздействия как на мотивацию, так и на продуктивность членов организации.

Ключевые слова: цели, мотивация, эффективность работы, усилия, прогресс.

THE THEORY OF GOAL SETTING AND ITS APPLICATION IN PRACTICE

PANYUSHKINA D.A.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

GORUN V.V.,

Lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. The American psychologist E. Locke developed a theory of goal setting, in which the intentions and goals that a person realizes are considered the main

factors determining his actions. The goal setting process becomes a key tool for influencing both motivation and productivity of the organization's members.

Keywords: goals, motivation, work efficiency, efforts, progress.

Основная идея теории Э. Локка заключается в том, что человек формирует четкие намерения и цели, которые становятся решающими в его поступках. Главным остается то, что именно в сознании человека формируются эти цели.

В современном контексте выделяют два основных аспекта использования целей в организациях:

- мотивационные средства;
- средства контроля.

В первом случае сотрудники выполняют ряд действий для достижения определенной цели. Во втором случае речь идет о выполнении задач, стоящих перед конкретным подразделением или отдельным работником.

Модель постановки целей фокусируется на важности значимых для человека целей, которые направляют внимание на актуальные и приоритетные задачи. Например, в рамках краткосрочного проекта, который необходимо завершить в течение нескольких дней, у человека могут появиться мысли о том, как достичь этой цели. Следующим шагом будет корректировка усилий. Четко установленные цели служат источником мотивации для действий, а приближение дедлайна побуждает к выполнению работы.

Затраты усилий обычно соответствуют сложности поставленной цели. В контексте целей настойчивость воспринимается как стремление приложить больше усилий для решения задачи. Настойчивые люди рассматривают препятствия как стимулы к их преодолению и не сдаются при первой же неудаче. Сложные цели имеют значение для каждого, так как напоминают о необходимости сосредоточить усилия в определенном направлении. Они способствуют выработке конкретных планов действий и стратегий, указывая направление поведения [1, с.102].

Согласно теории постановки целей, различные методы мотивации, применяемые в современных организациях, направлены на стимулирование работников к достижению новых целей. Это может включать в себя систему оплаты труда, интересные проекты, возможности карьерного роста. Также важно давать указания и устанавливать сроки для выполнения задач, что является прямым способом побуждать сотрудников к установлению собственных целей и регуляции стандартов их достижения.

Информирование о результатах работы и создание конкуренции между сотрудниками также считаются эффективными подходами к ориентации специалистов на определенные трудовые цели.

Эффекты, связанные с установкой целей, были исследованы в многочисленных лабораторных и официальных исследованиях. Выяснено, что цели оказывают непосредственное влияние на производительность сотрудников, однако их реализация не всегда приводит к ожидаемым результатам. Согласно полученным данным, сложные цели могут повышать уровень мотивации, при условии, что они осуществимы и реалистичны. Здесь также важно обращать внимание на конкретику.

Цели могут варьироваться от слишком общих до более детализированных. Например, когда заказчик требует от исполнителя выполнить работу наилучшим образом, требование остается расплывчатым. В противоположность этому, если поставлена ясная задача, например, увеличить продажи на 10% в следующем месяце, цель становится конкретной. Именно такой подход способствует повышению мотивации. Конкретные цели всегда более эффективны, чем общие или неопределенные.

Тем не менее, положительные эффекты от трудности или конкретности целей возникают при одном важном условии: цель должна быть приемлемой, значимой и восприниматься как реалистичная работником. Чтобы повысить вероятность принятия цели, важно вовлечь сотрудника в процесс ее формулировки, учитывая актуальные рабочие задачи.

Практическое применение теории постановки целей Э. Локка заключается в разработке и реализации программ управления целями. Основные элементы этого процесса включают:

- определение целей организации;
- установление конкретных целей для сотрудников;
- оценка прогресса работников в достижении индивидуальных целей с использованием обратной связи.

Достижение целей каждого сотрудника должно способствовать реализации общих целей организации. Обязательное участие рядовых сотрудников является важным фактором, так как они должны быть осведомлены о планах на предстоящий год.

Исследования подтверждают, что при правильном подходе к постановке целей эффективность работы организаций увеличивается. Удовлетворенность сотрудников своей работой также зависит от того, как руководство управляет процессом достижения цели. Несмотря на множество подтверждений эффективности этого подхода, существуют и критические замечания. Некоторые эксперты считают, что реализация целевых программ часто оказывается неудачной, особенно в сложных или трудноизмеримых ситуациях.

Кроме того, программы управления целями могут создавать лишнюю бумажную волокиту или перегружать сотрудников множеством ориентиров, что отвлекает их от выполнения основных обязанностей. Однако в целом считается, что соблюдение необходимых условий может сделать процесс постановки целей эффективным инструментом для мотивации людей к активной работе [2, с.85].

Подводя итоги вышеизложенного, можно привести следующие рекомендации по использованию теории постановки целей в качестве выводов:

- вовлечение сотрудников: необходимо подключать сотрудников к процессу формулировки целей, чтобы обеспечить их актуальность и значимость, а также повысить вероятность вовлеченности и ответственности.

- регулярная обратная связь: обеспечение постоянной обратной связи о выполнении целей поможет сотрудникам осознавать свой прогресс и коррелировать свои действия с ожиданиями.

- предотвращение перегрузки целями: руководителям следует следить за количеством установленных целей, чтобы не создавать чрезмерной нагрузки и не отвлекать сотрудников от выполнения основных обязанностей.

- адаптация целей: необходимо периодически пересматривать и корректировать цели в зависимости от изменяющихся обстоятельств, чтобы они оставались актуальными и реалистичными.

- поддержка карьерного роста: стимулирование сотрудников к установлению собственных целей, способствующих карьерному росту и улучшению навыков, повышает общую мотивацию.

- обучение и развитие: проведение тренингов для менеджеров и сотрудников по эффективному управлению целями и их постановке повышает компетенции в этой области.

Список использованных источников

1. Кулик, И.В. Мотивация персонала организации в системе менеджмента: учебник/ И.В. Кулик; Тихоокеанский государственный университет. – Хабаровск: Изд-во ТОГУ, 2020. – 264 с. – Текст: непосредственный.

2. Руденко, А.А. Мотивация и развитие персонала: учеб. пособие /А.А. Руденко, Т.В. Остудина, Т.В. Полякова. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2013 – 210 с. – Текст: непосредственный.

ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ НА СЛУЖБЕ РУКОВОДИТЕЛЮ***ПЕТЕНКО А.В.,****кандидат экономических наук, доцент,**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В современных условиях возрастают требования к повышению уровня профессионализма в управлении. Его основа – направленное внимание на других людей, целью которого является побуждение их к достижению определенных целей. Функции всех руководителей организации официально закреплены, но деятельность руководителя должна подкрепляться неформальным влиянием, оказываемым на персонал организации. Базой такого влияния и выступают технологии управления персоналом.

Ключевые слова: персонал-технологии, стратегические цели, система управления персоналом, технологичность, отбор.

PERSONNEL-TECHNOLOGIES AT THE SERVICE OF THE HEAD***PETENKO A.V.,****Candidate of Economics, Associate Professor,**FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,**Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. In modern conditions, the requirements for increasing the level of professionalism in management are increasing. Its basis is directed attention to other people, the purpose of which is to encourage them to achieve certain goals. The functions of all the heads of the organization are officially fixed, but the activities of the head should be supported by informal influence exerted on the staff of the organization. The basis of such influence is the technology of personnel management.

Keywords: personnel-technologies, strategic goals, personnel management system, manufacturability, selection.

Современные задачи повышения эффективности управления предъявляют особые требования к личности руководителя, его знаниям и опыту работы в рыночных условиях. Авторитет организации все в большей мере зависит от репутации ее руководителей. Одним из главных требований к высшим руководителям стала способность формировать ясное видение будущего организации и вызывать доверие.

Современные руководители рассматриваются как эффективный инструмент бизнеса, так как рост авторитета высшего руководства приводит к получению организацией дополнительных доходов. Среди важнейших видов деятельности высших руководителей приоритет отдается выработке технологий в управлении персоналом.

Персонал-технологии - стандартизированный метод достижения определенных (запланированных) результатов по конкретному направлению работы с персоналом. Персонал-технологии (или HR-технологии) представляют собой сочетание программного обеспечения, инструментов и методов, направленных на автоматизацию процессов управления персоналом и повышение эффективности работы с кадрами [1].

Персонал-технологии должны максимально полно учитывать психологическую и социальную природу процессов, подлежащих регуляции и управлению и определяющих поведение человека в организации, таких как мотивация, ценности, установки и групповые нормы.

Все персонал - технологии, используемые организацией, направлены на повышение отдачи от персонала, поэтому все они должны отвечать ряду требований:

1. Наличие четких целей, увязанных с целями организации.
2. Наличие эффективных методов, которые составляют алгоритмы достижения заданных результатов и обеспечивают высокую надежность их достижения.
3. Обеспеченность необходимыми и четко обоснованными ресурсами.

4. Наличие организационной поддержки.

5. Периодическая оценка эффективности, обеспечивающая выявление, с одной стороны, факторов, снижающих эффективность, с другой – определение скрытых возможностей и неиспользуемых ресурсов.

6. Осуществление количественной и качественной оценки результатов, которые могут быть рассмотрены как конечный результат.

7. Наличие установленной практики внесения корректив.

Технологии являются глобальным средством, обеспечивающим эффективность деятельности организации. Персонал для предприятия - это и резервы роста, и удовлетворенность потребителей, качество продукции и производительность труда, безопасность бизнеса и защита конфиденциальной информации, скорость и полнота реализации управленческих решений и качество проводимых изменений.

Преимущества персонал-технологий [2]:

1. Внедрение HR-технологий приносит ряд значительных преимуществ:

2. Экономия времени и ресурсов — автоматизация рутинных процессов позволяет HR-специалистам сосредоточиться на стратегических задачах, требующих креативного подхода.

3. Улучшение качества найма — использование аналитических инструментов и автоматизированных процессов помогает повысить точность выбора кандидатов, уменьшая риск ошибок.

4. Повышение уровня вовлеченности сотрудников — технологии позволяют лучше отслеживать удовлетворенность сотрудников и их потребности, что способствует созданию более благоприятной рабочей атмосферы.

5. Доступ к данным и аналитике — возможность оперативно получать и обрабатывать данные о производительности сотрудников позволяет компании принимать более обоснованные управленческие решения.

6. Гибкость — современные платформы помогают быстро адаптироваться к изменениям на рынке труда и в бизнес-среде.

Руководители организации, действуя в условиях высочайших рисков внешней среды, выступают безусловными лидерами по следующим направлениям [3]:

- определение стратегических целей и задач управления;
- разработка планов для достижения этих целей;
- координация деятельности организации с другими организациями;
- совершенствование организационной структуры;
- оптимизация процедуры принятия решений;
- поиск наиболее эффективных стилей управления;
- совершенствование механизмов управления мотивацией сотрудников.

Технологичность управления персоналом не должна превращаться в самоцель. Персонал - технологии должны разрабатываться и реализовываться как сеть услуг, оказываемых менеджменту организации и направленных на повышение уровня управляемости социальной системы организации по следующим направлениям: система отбора персонала, закрепление работников в организации, обучение и повышение квалификации персонала, оценка результатов работы персонала, информационное обеспечение работников организации, система социальной защиты работников, система должностного и профессионального роста, система стимулирования труда, удовлетворенность работой персонала, организационная культура.

В отличие от производственных технологий персонал - технологии не могут быть переданы в готовом виде, они «выращиваются» в каждой конкретной организации. Это объясняется не только спецификой деятельности организации и различием комплекса параметров внешней среды, но и «человеческим фактором».

Во-первых, руководители обладают разными установками, знаниями, предубеждениями и мотивацией.

Во-вторых, персонал обладает определенным уровнем квалификации, опытом работы, степенью доверия к руководству, трудовой мотивацией.

В-третьих, персонал - технологии вбирают весь положительный опыт, наработанный в конкретной организации в сфере управления персоналом.

Персонал - технологии повышают отдачу от персонала при соблюдении следующих условий: наличие необходимой квалификации исполнителей, достаточный уровень мотивации исполнителей в выполнении поставленных перед ними задач, соответствие действующей в организации практики управления и нормам организационной культуры, поддержка со стороны высшего руководства, соответствие действующему законодательству, моральным и этическим нормам, безопасность для людей с точки зрения отсутствия вредного влияния на здоровье и самоуважение личности, обеспечение защиты от несанкционированного использования конфиденциальной информации.

Используемые персонал - технологии не должны наносить вред или иметь какие-либо отрицательные последствия для организации, которая их использует.

Создание системы управления персоналом вооружает руководителей средствами воздействия (влияния) на формирование, изменение и развитие персонала и обеспечивает использование этих средств на принципах технологичности, что является привлекательной задачей для организаций, ориентированных не только на выживание, но и на развитие.

Персонал-технологии становятся неотъемлемой частью современного бизнеса, влияя на все аспекты управления человеческим капиталом. Их использование не только повышает эффективность работы HR-отделов, но и способствует созданию более продуктивной и мотивированной рабочей среды. С внедрением новых технологий организации смогут более эффективно адаптироваться к изменениям и вызовам внешней среды, что является залогом успешного и устойчивого развития в будущем.

Список использованных источников

1. Горленко, О.А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 211 с. — Текст : непосредственный.

2. Коргова, М.А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 206 с. — Текст : непосредственный.

3. Корикова, Н. А. Применение персонал-технологий в новых условиях / Н.А. Корикова. — М.: Велби, 2024. — 120 с. — Текст : непосредственный.

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЦЕССА

ПОДЛАЗОВА А.А.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

НАЗАРОВА Е.А.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ВОЛОЧКО А.С.,

кандидат экономических наук, старший преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматривается лидерство как ключевой элемент управленческого воздействия, влияющего на корпоративную культуру, мотивацию и продуктивность организаций. Лидерство воспринимается не только как личностное качество, но и как сложный процесс взаимодействия внутри коллектива. Анализируются различные теоретические подходы, включая теорию черт, ситуационную теорию и трансформационное лидерство.

Ключевые слова: лидер, лидерские качества, управление кадрами, современный менеджмент, управленческий процесс.

LEADERSHIP AS A FORM OF MANAGERIAL INFLUENCE

PODLAZOVA A.A.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

NAZAROVA E.A.,

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

VOLOCHKO A.S.

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

Abstract. The article considers leadership as a key element of managerial influence that affects motivation, corporate culture and productivity of organizations. Leadership is perceived not only as a personal quality, but also as a complex process of interaction within a team. Various theoretical approaches are analyzed, including the theory of traits, situational theory and transformational leadership.

Keywords: leader, leadership qualities, personnel management, modern management, management process

Лидерство, будучи ключевым элементом управленческого воздействия, оказывает непосредственное влияние на мотивацию, производительность в организации и корпоративную культуру.

Лидерство можно рассматривать не только как личностную характеристику, но и как комплексный процесс взаимодействия. Вопросы лидерства как формы управленческого процесса подробно изучены в работах многих ученых и специалистов: Б.А. Воронина, А.Я. Кибанова, В.Г. Коновалова, Г.Б. Клейнера и других.

Актуальность данной темы заключается в том, что в современном мире, где скорость изменений и неопределенность становится нормой, традиционные модели управления все чаще оказываются неэффективными. Лидерство, как форма управленческого воздействия, приобретает ключевое значение, позволяя мотивировать, вдохновлять, и направлять команды на достижение сложных целей.

Лидерство можно определить как процесс влияния на группу людей для достижения общих целей. Это многофакторное явление, включающее в себя как личные качества лидера, так и особенности группы, которую он возглавляет и ведет.

Лидерство отличается от управления тем, что оно фокусируется на вдохновении и мотивации, тогда как управление больше связано с организацией и контролем.

Основные элементы лидерства:

1. Влияние (лидеры умеют влиять на людей, не прибегая к принуждению. Они используют свои навыки коммуникации, авторитет и харизму для объединения и мотивирования команды).

2. Мотивация (лидеры создают атмосферу доверия и вдохновения внутри коллектива, что помогает сотрудникам раскрыть свой потенциал и работать с энтузиазмом).

3. Обучение (лидеры способствуют развитию своих подчиненных, делятся знанием и опытом).

4. Направление (лидеры предоставляют четкие инструкции, контролируют процесс достижения целей и устанавливают стандарты).

Существует множество теоретических подходов к изучению лидерства. К наиболее известным относятся:

1. Теория черт: предполагает, что определенные личностные качества делают человека лидером.

2. Ситуационная теория: утверждает, что эффективность стиля лидерства зависит от конкретной ситуации.

3. Трансформационное лидерство: акцентирует внимание на способности лидера вдохновлять и мотивировать своих последователей к изменениям.

В заключение следует сказать, что лидерство является мощным инструментом управленческого воздействия, способным формировать не только успехи организации, но и ее внутреннюю культуру.

Понимание различных стилей лидерства и их влияния на команду позволяет менеджерам более эффективно управлять своими коллективами в условиях современного бизнеса.

В условиях постоянных изменений лидеры должны обладать гибкостью, эмоциональным интеллектом и готовностью к инновациям, чтобы успешно справляться с вызовами времени.

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СОТРУДНИКОВ

РОЛДУГИН С.С.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

АРЧИКОВА П.М.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ВОЛОЧКО А.С.,

кандидат экономических наук, старший преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Развитие лидерских качеств у сотрудников — это процесс, направленный на формирование и укрепление навыков и качеств, необходимых для эффективного лидерства. **Лидерские качества** — это набор качеств и навыков человека, который способен объединять других людей одной идеей, вдохновлять своих последователей на развитие, прогресс и достижение поставленных целей.

Ключевые слова: лидерские качества, развитие лидерских качеств, управление персоналом, менеджмент, корпоративная культура.

DEVELOPMENT OF LEADERSHIP SKILLS AMONG EMPLOYEES

ROLDUGIN S.S.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

ARCHIKOVA P.M.,

Bachelor's Degree student,

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

VOLOCHKO A S.

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

Abstract. The development of leadership skills in employees is a process aimed at developing and strengthening the skills and qualities necessary for effective leadership. Leadership qualities are a set of qualities and skills of a person who is able to unite other people with one idea, inspire his followers to develop, progress and achieve their goals.

Keywords: leadership qualities, development of leadership qualities, personnel management, management, corporate culture.

Развитие лидерских качеств — долгосрочный процесс, требующий системного подхода и постоянного совершенствования. Организации должны инвестировать в программы развития лидерских навыков для своих сотрудников. Обучение и тренинги помогают сотрудникам развивать лидерские качества и повышать их эффективность. Лидеры должны уметь мотивировать и вовлекать своих сотрудников в достижение общих целей.

Развитие лидерских качеств у сотрудников — это не только инвестиции в будущее компании, но и возможность создать эффективную и гибкую организацию, способную реагировать на вызовы современности. Положительные результаты проявляются в следующем:

1. Улучшение командной работы.
2. Принятие решений.
3. Управление конфликтами.
4. Вдохновение и мотивация.
5. Адаптация к изменениям.

6. Инновации и креативность.
7. Создание корпоративной культуры.

Вопросы по развитию лидерских качеств можно найти в исследованиях отечественных ученых, таких как Волкова И. В. [1], Кибанова А. Я. [2], Широнова Е. М. [3] и многих других.

Развитие лидерских качеств — это не только инвестиция в отдельных сотрудников, но и стратегический шаг для повышения конкурентоспособности всей организации. Развитие лидерских качеств у сотрудников происходит через различные подходы и методы. Вот несколько ключевых способов:

1. Обучение и тренинги.
2. Наставничество и коучинг.
3. Практический опыт.
4. Обратная связь.
5. Создание возможностей для лидерства.
6. Развитие эмоционального интеллекта.

Эти методы могут быть адаптированы в зависимости от потребностей организации и индивидуальных особенностей сотрудников. Лидерство играет ключевую роль в современном мире, влияя на различные сферы жизни. Лидеры мотивируют и вдохновляют, принимают важные решения, развивают команды и управляют изменениями. Они способствуют повышению эффективности компаний, формированию корпоративной культуры, стимулированию инноваций и управлению кризисами.

Каждая компания должна учитывать индивидуальные особенности своих сотрудников и разрабатывать программу развития, которая учитывает их потребности и возможности. Создание культуры лидерства принесет пользу не только организации, но и каждому отдельному сотруднику.

Список использованных источников

1. Волков И. В. Создание условий для активизации инвестиционной деятельности в экономике России / И. В. Волков, Н.Т. Савруков. – Текст :

непосредственный // Азимут научных исследований: экономика и управление. - 2019. – Т. 8. – № 1 (26). С. 206 – 210.

2. Кибанов А. Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, Е. Г. Коновалова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 156 с. – Текст : непосредственный.

3. Широнина Е. М. Концептуальные подходы к управлению изменениями в зарубежных исследованиях / Е. М. Широнина. – Текст : непосредственный // Вестник университета. – 2019. – № 1(7). С. 26 – 31.

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ:
НОВЫЕ ПОДХОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

РЫМАРЬ В.М.,

студент магистратуры,

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

ХАСАНОВА Е.В.,

кандидат экономических наук,

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

Аннотация. Человеческий капитал играет важнейшую роль в социально-экономическом развитии. Современные подходы, включая цифровизацию, развитие «мягких навыков» и непрерывное образование, позволяют адаптировать кадры к новым вызовам рынка. В статье рассматриваются влияние человеческого капитала на экономический рост и перспективы его развития в условиях глобальной экономики.

Ключевые слова: человеческий капитал, социальное развитие, экономика, цифровизация, навыки, образование, конкурентоспособность.

**HUMAN CAPITAL AS A DRIVING FORCE OF SOCIO-ECONOMIC
DEVELOPMENT: NEW APPROACHES AND PERSPECTIVES**

RYMAR V.M.,

Master's Degree student,

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

KHASANOVA E.V.,

Candidate of Economics,

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

Annotation. Human capital plays a crucial role in socio-economic development. Modern approaches, including digitalization, soft skills enhancement, and lifelong learning, enable workforce adaptation to new market challenges. The article explores the impact of human capital on economic growth and its development prospects in the context of the global economy.

Keywords: human capital, social development, economy, digitalization, skills, education, competitiveness.

В условиях современной экономики человеческий капитал становится ключевым фактором устойчивого и динамичного социально-экономического развития. Современные компании и государства признают, что качество человеческого капитала непосредственно влияет на их конкурентоспособность. По мере развития технологий, инноваций и цифровизации значимость человеческого капитала возрастает. Это связано с тем, что высококвалифицированные, мотивированные и способные к адаптации специалисты являются ключом к созданию инноваций и повышению производительности труда.

Термин «человеческий капитал» обычно включает совокупность навыков, знаний, опыта и мотивации работников, которые они используют в своей трудовой деятельности. В современных условиях развитие человеческого капитала становится одной из приоритетных задач как для отдельных компаний, так и для государств в целом. Это связано с тем, что именно человеческий капитал является основой для создания добавленной стоимости, что способствует экономическому росту и улучшению социального благосостояния общества.

Использование онлайн-платформ и технологий искусственного интеллекта для создания адаптивных и индивидуализированных программ обучения становится стандартом. Компании инвестируют в создание цифровых

образовательных программ, позволяющих работникам развивать навыки по мере изменения требований рынка труда.

Современная экономика требует от работников не только знаний и технических навыков, но и способности к командной работе, коммуникации, эмоциональному интеллекту и адаптивности. В ответ на эти требования компании и образовательные учреждения акцентируют внимание на развитии «мягких навыков», поскольку они способствуют эффективному взаимодействию в условиях сложных и изменяющихся условий труда.

Множество крупных компаний создают собственные учебные центры и университеты, в которых предлагают работникам возможность повышать квалификацию и осваивать новые профессии. Такой подход позволяет организациям сохранить кадры и адаптироваться к изменениям на рынке труда быстрее и эффективнее.

В последние годы особое внимание уделяется созданию инклюзивной рабочей среды. Это направлено на привлечение и развитие талантов независимо от возраста, гендера, культурного фона и физической подготовленности. Инклюзивные организации обеспечивают высокую производительность труда, благодаря более широкой палитре идей и подходов, возникающих в результате разнообразия.

Успешные компании и государства поощряют постоянное обучение и развитие сотрудников, поскольку новые знания и навыки позволяют оставаться конкурентоспособными и реагировать на изменения рынка. Формат непрерывного образования (lifelong learning) становится неотъемлемой частью профессиональной жизни и в значительной степени влияет на экономический успех и производительность труда.

Эффективное развитие человеческого капитала способствует росту производительности труда, повышению конкурентоспособности и снижению уровня безработицы. На микроэкономическом уровне компании получают значительные выгоды от повышения квалификации своих работников, что приводит к увеличению объемов производства и улучшению качества

продукции. На макроэкономическом уровне высококвалифицированные кадры способствуют повышению уровня жизни, снижению уровня бедности и неравенства, улучшению состояния здоровья и увеличению продолжительности жизни населения.

Для оценки влияния человеческого капитала на экономику страны применяются индексы и модели, такие как индекс человеческого развития (HDI) и индекс глобальной конкурентоспособности (GCI). Эти индексы позволяют оценивать, насколько высококачественное образование, здравоохранение и возможность профессионального роста способствуют увеличению доходов и социальному благосостоянию в странах.

Современные прогнозы предполагают, что в будущем значимость человеческого капитала будет только возрастать. Технологический прогресс и глобализация приводят к усложнению рынка труда, где ключевым фактором успеха становятся знания и навыки. Автоматизация и роботизация создают новые вызовы, требующие адаптации сотрудников к быстрым изменениям. В ближайшие годы особое внимание будет уделяться следующим аспектам:

Развитие искусственного интеллекта, больших данных и цифровых платформ требует от работников новых знаний и навыков. Государства и компании должны будут развивать программы переподготовки и повышения квалификации, чтобы избежать риска безработицы и дефицита кадров в определенных секторах.

Современные работники сталкиваются с высоким уровнем стресса из-за интенсивного графика и высокой конкуренции. Работодатели начинают понимать, что забота о ментальном здоровье и благополучии сотрудников способствует росту производительности и снижению текучести кадров.

В условиях ускоренной цифровизации и автоматизации все больше компаний начинают обращать внимание на вопросы этики. Ответственные работодатели стремятся к созданию безопасной и справедливой рабочей среды, где каждый сотрудник имеет равные возможности для профессионального развития.

Человеческий капитал, представляющий собой совокупность знаний, навыков и опыта, играет ключевую роль в социально-экономическом развитии. В условиях современных вызовов и изменений важно развивать комплексные подходы к его управлению и укреплению, уделяя внимание цифровизации, развитию «мягких навыков», инклюзивности, непрерывному обучению и заботе о благополучии работников. В долгосрочной перспективе это позволит компаниям и государствам достигать высоких экономических результатов, а обществу — устойчивого социального прогресса.

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

СМИРНОВ С.Н.,

кандидат технических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Рассмотрены вопросы адаптации персонала в организации. Определены причины неуверенного поведения вновь принятых сотрудников на рабочем месте. Обоснована необходимость проведения адаптационных мероприятий для новых работников.

Ключевые слова: адаптация, организация, работник, управление, труд, метод, обязанности.

PERSONNEL ADAPTATION IN ORGANIZATION

SMIRNOV S.N.,

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. The issues of personnel adaptation in the organization are considered. The reasons for the uncertain behavior of newly hired employees in the workplace are determined. The need for adaptation measures for new employees is substantiated..

Keywords: adaptation, organization, employee, management, labor, method, duties.

Адаптация рассматривается как процесс приспособления нового работника к особенностям трудовой деятельности в новой для него организации. Причинами беспокойства вновь принятого сотрудника являются следующие:

- нормы поведения неизвестны;

- нет уверенности в успешном взаимодействии с руководством и опытными коллегами;

- слабая ориентация в новой обстановке;
- изменения в привычном укладе жизни;
- новые требования [1, с. 32].

Во многих случаях новый работник не чувствует поддержки. Он вынужден менять свои привычки, чем-то жертвовать [2, с. 46].

Необходимость адаптации определяется следующим:

- часть вновь принятых работников уходит из организации;
- организация вынуждена нести затраты на поиск и наём новых сотрудников, контроль и исправление ошибок;
- сбои в производственных процессах из-за простоев оборудования и временного замещения отсутствующих работников.

Рационально выстроенная система адаптации позволяет:

- снизить текучесть кадров, сократить организационные издержки;
- повысить уверенность новых сотрудников в выполнении служебных обязанностей, обеспечить слаженную работу всего подразделения;
- добиться лояльности персонала.

Адаптация персонала происходит в несколько этапов:

- оценка;
- ознакомление: изучение целей организации, корпоративной культуры, локальных нормативных актов;
- приспособление: выполнение должностных обязанностей на новом рабочем месте;
- ассимиляция: готовность к самостоятельной работе, принятие норм и ролей.

В организации могут быть использованы различные подходы к адаптации:

- наблюдательный: руководители и коллеги не вмешиваются в работу нового сотрудника, который выполняет задачи самостоятельно, без поддержки и помощи. К преимуществам такого подхода можно отнести предоставление

самостоятельности новому сотруднику. Безусловно, могут возникнуть ситуации, когда он окажется в затруднительном положении, и это может привести к сбою в работе подразделения. Тем не менее, у нового сотрудника будет возможность проявить себя. Такой подход наиболее предпочтителен, если в коллектив приходит опытный профессионал, не нуждающийся в излишней опеке, и способный привнести определённые новшества;

– армейский: новому сотруднику ставят сложные и трудоёмкие задачи, которые новый работник должен выполнить, не пользуясь консультациями и разъяснениями. Данный подход целесообразен в том случае, если на место нового работника, который не справился с поставленной задачей, претендуют другие соискатели.;

– партнёрский: выполнению поставленных перед новым работником задач содействуют коллеги и руководство. Такой подход наиболее эффективен и может использоваться в большинстве случаев.

В качестве методов адаптации могут использоваться:

1. Кадровые школы. Такой метод адаптации используется при необходимости за короткий промежуток времени обучить новых работников определенным профессиональным навыкам.

2. Метод наставничества. Наставничество является наиболее популярным среди всех методов адаптации. Он заключается в том, что наиболее опытный сотрудник делится своими знаниями, навыками и опытом с новым сотрудником в течение определенного периода времени, улучшая его навыки и качество работы.

3. Инструктаж. Данный метод направлен на получение сотрудником сведений об основных правилах и требованиях каждого из функциональных подразделений.

4. Корпоративный кодекс.

5. Специальные программы: анализ конкретных ситуаций, групповое обсуждение производственных проблем.

Список использованных источников

1. Марихин, С.В. Условия адаптации персонала компании на современном этапе / С. В. Марихин, А. Ф. Гришина. – Текст: непосредственный// Ростовский научный вестник. — 2022. — № 11. — С. 30–33.
2. Новикова, В.Д. Проблемы адаптации персонала / В.Д. Новикова. – Текст: непосредственный // Научные записки ОрелГИЭТ: научный журнал. — 2018. — № 4. — С. 43-48.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

СТАДНИК А.М.,

*кандидат наук по государственному управлению, доцент,
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Работа посвящена кадровой политике организации. Отмечена связь кадровой политики со стратегией организации и стратегическим прогнозированием и планированием. Выделены критерии эффективности кадровой политики. Определены задачи работы с персоналом в контексте кадровой политики.

Ключевые слова: кадровая политика, персонал, организация, стратегия, сотрудник, работодатель.

MODERN ORGANIZATION'S PERSONNEL POLICY

STADNIK A.M.,

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

Annotation. The work is devoted to the personnel policy of an organization. The connection of personnel policy with the strategy of the organization and strategic forecasting and planning is noted. The criteria for the effectiveness of personnel policy are identified. The tasks of working with personnel in the context of personnel policy are defined.

Keywords: personnel policy, personnel, organization, strategy, collective, employer.

Кадровая политика рассматривается как целенаправленная деятельность по формированию коллектива, который наилучшим образом способствует

достижению цели деятельности организации, реализации интересов персонала. Кадровая политика определяет задачи, связанные с отношением организации к внешнему окружению (рынок рабочей силы, конкуренты, деловые партнёры, органы власти), а также задачи, связанные с отношением организации к персоналу. Кадровая политика формируется системой управления на стратегическом и оперативном уровнях. Основные вопросы кадровой политики:

- создание и поддержание позитивного имиджа;
- формирование корпоративной культуры;
- анализ внутренней среды организации;
- определение путей развития трудового потенциала организации;
- привлечение и удержание персонала [1, с. 87].

Основными компонентами кадровой политики выступают: производственный, финансово-экономический, социальный.

Кадровая политика включает комплекс формальных директив, процедур, правил, что обеспечивает интеграцию различных видов работы.

В качестве критериев эффективности кадровой политики используются:

- кадровая обеспеченность организации (количественный и качественный состав персонала);
- уровень текучести персонала;
- гибкость кадровой политики, способность адаптироваться к новым условиям деятельности;
- учёт интересов сотрудников, способность решать их проблемы;
- окупаемость затрат – степень отдачи от инвестиций в персонал;
- приверженность персонала;
- соблюдение этических норм.

Кадровая политика отражает стратегическую линию поведения организации в работе с персоналом.

Кадровая политика характеризуется следующими атрибутами:

- связь со стратегией организации;
- ориентация на стратегическое прогнозирование и планирование;

- соблюдение социально-трудовых гарантий работников;
- совокупность взаимосвязанных функций и процедур работы с сотрудниками.

Именно рациональная кадровая политика даёт возможность организации завоевать репутацию привлекательного работодателя и результативно проводить поиск и подбор сотрудников.

С учётом сложившейся ситуации руководство организации может использовать различные подходы к кадровой политике:

1. Жёсткий подход. В первую очередь работа организации нацелена на выполнение поставленных руководством задач. Интересы персонала не всегда принимаются во внимание. Нередко такой подход используется в кризисный период.

2. Мягкий подход. Руководство ставит задачу добиться совпадения интересов организации и персонала. Строгие наказания применяются достаточно редко, в исключительных случаях.

К атрибутам привлекательного работодателя следует отнести:

- честность в отношениях с работниками;
- справедливое материальное и нематериальное поощрение;
- комфортная рабочая среда;
- выполнение юридических обязательств перед членами трудового коллектива;
- готовность тратить часть прибыли на решение проблем сотрудников;
- возможность профессионального развития, карьерного продвижения [2, с. 69].

Список использованных источников

1. Ганиева, А. К. Кадровая политика в системе управления персоналом организации / А. К. Ганиева. – Текст: непосредственный // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2020. – № 4(70). – С. 86–90.

2. Овчаренко, Л. Ю. Кадровая политика организации: сущность, функции и типы / Л. Ю. Овчаренко, О. В. Бережная. – Текст: непосредственный // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития: сборник научных статей 4-й Международной научно-практической конференции: в 2-х томах, Курск, 25–27 декабря 2014 года. Том 2. – Курск: Университетская книга, 2014. – С. 65–69.

МОДЕРНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

СТАДНИК А.М.,

*кандидат наук по государственному управлению, доцент,
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

ВОЛОЧКО А.С.,

*кандидат экономических наук, старший преподаватель,
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Особенности модернизации управления организационными изменениями персонала охватывают ключевые аспекты развития кадрового потенциала государственных органов. Трансформация структур государственного управления на современном этапе невозможна без правильного процессного управления и развития кадрового потенциала. Современные исследования кадровой политики указывают на важность формирования эффективной системы управления персоналом, способной сопровождать процессы реформирования и модернизации.

Ключевые слова: кадровое развитие, управление персоналом, современный менеджмент, организационные изменения, кадровый потенциал.

MODERNIZATION OF ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT IN THE STAFF DEVELOPMENT SYSTEM

STADNIK A.M.,

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

VOLOCHKO A.S.,

Candidate of Economics, Senior lecturer,

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

Annotation. Features of modernization of the management of organizational changes of personnel cover key aspects of development of human resources potential of state bodies. Transformation of structures of public administration at the present stage is impossible without proper process management and development of human resources potential. Modern research into personnel policy points to the importance of developing an effective personnel management system capable of accompanying the processes of reform and modernization.

Keywords: personnel development, personnel management, modern management, organizational changes, human resources potential.

Исследования в области кадровой политики подтверждают необходимость создания эффективной системы управления персоналом, которая сможет поддерживать процессы модернизации и реформ. Эта система должна включать кадровые институты и организационные структуры для обеспечения полного контроля над кадровыми процессами.

Несмотря на наличие множества нормативных и методических материалов, остаются нерешённые вопросы, особенно в сфере организационного управления.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы развития кадров исследуются в работах многих отечественных и зарубежных ученых: Т.А. Власовой [1], И.В. Волкова [2], Б.А. Воронина [3], Г.Г. Вукович [4], Я.Я. Каиля [5], А.Я. Кибанова [6], В.Г. Коноваловой [7], Г.Б. Клейнера [8], В.С. Сопина [9] и многих других.

Внедрение стратегических решений в управление кадрами направлено на создание устойчивой и независимой государственной службы, что повысит эффективность реализации социально-экономической политики. Для успешного

внедрения таких решений требуются квалифицированные специалисты, которые могут работать как временно, так и на постоянной основе.

Кадровые службы сейчас выполняют новые роли. Они не ограничиваются только контролем перемещений сотрудников, но также разрабатывают программы для поддержки стратегических целей. Это требует создания детального плана управления человеческими ресурсами, включающего отбор, аттестацию, карьерный рост, обучение и переподготовку.

В дальнейшем временные группы могут объединяться в новые структурные подразделения. Кадровые службы должны перейти к методам паспортизации должностей и экспресс-оценки профессиональных и личных качеств кандидатов. Роль сотрудников кадровых служб становится более активной и важной для эффективного управления трудовыми ресурсами. Изменения в кадровом составе могут происходить с разной скоростью:

- медленные изменения происходят постепенно и основаны на передаче знаний от старшего поколения и обучении в специализированных учреждениях;
- быстрые изменения необходимы в условиях срочных ситуаций и включают участие в краткосрочных семинарах и курсах.

Эффективное преобразование государственных органов требует пересмотра методов управления человеческими ресурсами, с особым вниманием к корпоративной культуре. Низкий уровень корпоративной культуры часто приводит к сложным и неожиданным кадровым перестановкам, что вызывает сопротивление сотрудников. Они сталкиваются с новыми задачами без должной подготовки, что требует значительных временных и ресурсных затрат для преодоления этого сопротивления, и не всегда приносит ожидаемые результаты.

Исходя из вышеизложенного, для улучшения государственной политики в области общественного развития рекомендуется создать кадровые службы. Эти службы должны заниматься управлением организацией, разработкой баз данных о психологических типах сотрудников и внедрением новых мотивационных механизмов.

Это поможет в постоянном повышении профессиональной квалификации государственных служащих.

Список использованных источников

1. Власова Т. А. Культура бережливого производства как социально-экономический регулятор организационного поведения персонала / Т. А. Власова, Т. В. Целютина. – Текст : непосредственный // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. - № 4 (2). - С. 301 – 309.

2. Волков, И. В. Создание условий для активизации инвестиционной деятельности в экономике России / И. В. Волков, Н.Т. Савруков. – Текст: непосредственный // Азимут научных исследований: экономика и управление. - 2019. – Т. 8. – № 1 (26). - С. 206 – 210.

3. Воронин, Б. А. Работник и работодатель: их отношения / Б. А. Воронин. – Текст : непосредственный // Нива Зауралья. – 2019. – № 2-3. – С. 28 – 29.

4. Вукович, Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович. – Текст : непосредственный // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2019. – № 4. С. 20 – 25.

5. Кайль, Я. Я. Внедрение инновационных кадровых технологий как современный механизм повышения эффективности систем управления персоналом на государственной службе в условиях модернизации / Я. Я. Кайль, В. С. Епинина, Р. М. Ламзин. – Текст : непосредственный // Экономика и предпринимательство. - 2018. - № 3 (92). - С. 1135 – 1142.

6. Кибанов, А. Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, Е. Г. Коновалова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 156 с. – Текст: непосредственный.

7. Коновалова, В. Г. Организация отбора и оценки персонала / В. Г. Коновалова. – М.: ЭКЗАМЕН, 2019. – 142 с. – Текст: непосредственный.

8. Клейнер, Г. Б. Системный менеджмент и системная оптимизация предприятия / Г. Б. Клейнер. – Текст : непосредственный // Современная конкуренция. – 2018. – Т. 12, - № 1(67). - С. 104 – 113.

9. Сопин, В. С. Эволюционная теория в экономической науке: проблемы и перспективы / В. С. Сопин. – Текст: непосредственный // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 3(31). - С 18 – 25.

**ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
КОМПАНИИ**

СТЕЛЬМАШЕНКО Е.В.,

кандидат экономических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли

имени Михаила Туган-Барановского»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Работа посвящена обоснованию роли, целей и задач формирования и функционирования организационно-экономического механизма мотивации персонала компании. Также в работе определены и охарактеризованы основные принципы, на основе которых должен формироваться, развиваться и функционировать организационно-экономический механизм мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, организационно-экономический механизм, персонал, цели, задачи, принципы, целевые ориентиры.

**TARGETS FOR THE FORMATION OF AN ORGANIZATIONAL AND
ECONOMIC MECHANISM FOR MOTIVATING THE COMPANY'S STAFF**

STELMASHENKO E.V.,

candidate of economic sciences, associate professor,

FSBEI HE «Donetsk National University of Economics and Trade named after

Mikhail Tugan-Baranovsky»,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. The work is devoted to the substantiation of the role, goals and objectives of the formation and functioning of the organizational and economic mechanism of motivation of the company's personnel. The work also defines and characterizes the basic principles on the basis of which the organizational and

economic mechanism of personnel motivation should be formed, developed and function.

Keywords: motivation, organizational and economic mechanism, personnel, goals, objectives, principles, targets.

Современный конкурентный деловой мир ориентирован на быстрое развитие и сохранение сильных позиций на рынке, поэтому компании ищут различные способы обеспечения своего успеха. Успех бизнеса, по-видимому, является результатом взаимодействия между сотрудниками и клиентами, продуктом и организацией в целом. Следовательно, для создания компании, ориентированной на бизнес, эти три элемента должны работать вместе, чтобы приносить прибыль организации и финансовые выгоды сотрудникам. Следовательно, для организации важно создать культуру, в которой сотрудники чувствовали бы, что их ценят. Этого можно достичь путем предоставления вознаграждений и стимулов или льгот в обмен на их эффективную работу. Ожидается, что в результате этого сотрудники будут прилагать усилия для достижения целей организации.

Мотивация сотрудников является ключевым фактором успеха или неудачи любой организации. В трудные экономические времена, когда компаниям приходится сталкиваться с необходимостью увеличения, как бюджетных расходов, так и производительности, крайне важно поддерживать лояльность сотрудников и постоянно мотивировать их.

В настоящее время наиболее эффективным и комплексным способом управления мотивацией труда является организационно-экономический механизм. Этот механизм включает в себя распределение обязанностей и ответственностей, а также использование стимулов и вознаграждений для сотрудников.

Цель функционирования организационно-экономического механизма мотивации персонала компании заключается в формировании необходимого ресурсного обеспечения (финансового, нормативно-правового, кадрового,

информационного, технического, технологического, методического и т.п.), организации деятельности по планированию и реализации комплекса необходимых мер, направленных на повышение эффективности трудовой мотивации персонала.

Задачами функционирования организационно-экономического механизма мотивации персонала выступают: привлечение персонала, сохранение сотрудников в организации и обеспечение их лояльности, стимулирование производительного поведения, обеспечение развития сотрудников, контроль за издержками на рабочую силу, обеспечение экономической и организационной эффективности управления персоналом предприятия.

Организационно-экономический механизм мотивации персонала в процессе функционирования должен: быть ориентирован на долгосрочную перспективу в рамках заданной степени интенсивности; предполагать возможность внесения изменений в уже запланированные и реализуемые процессы и мероприятия; обеспечивать в синергетические связи с общими стратегическими целевыми ориентирами компании.

Отечественными учеными [1, 2] обоснованы принципы, на основе которых должен формироваться, развиваться и функционировать организационно-экономический механизм мотивации персонала, основными из которых следует считать:

- установление чётких целей и задач (работник должен знать цели организации и задачи, которые он должен выполнить);
- порядок и планирование (каждое задание должно иметь срок исполнения и ответственного за его выполнение);
- системность (построение набора оценочных показателей для каждого направления мотивации персонала);
- соблюдение законодательства (правила, механизм вознаграждения и санкции должны быть установленными);
- пропорциональность (взаимосвязь целей организации и вознаграждения за выполненную работу);

- дифференциация (определение критериев размера и формы вознаграждения (наказания) как для отдельных работников, так и для коллектива);

- комплексная мотивация (оценка и удовлетворение личных качеств и индивидуальных потребностей).

Таким образом, компания должна постоянно пересматривать целевые ориентиры организационно-экономического механизма мотивации персонала (цели, задачи, принципы функционирования, конкретные мероприятия и т.п.) с целью обеспечения его гибкости и адаптивности в соответствии с изменениями внутренней и внешней среды. Это может предполагать внесение корректив и изменение системы вознаграждений, установление новых целей и ожиданий, а также внедрение новых принципов, методов и инструментов мотивации персонала, ключевых показателей эффективности функционирования организационно-экономического механизма мотивации персонала.

Список использованных источников

1. Ващенко, Н. В. Управление развитием человеческих ресурсов на микроуровне / Н. В. Ващенко // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2020. – № 4. – С. 57-63.

2. Донец, Л. И. Мотивационный механизм стимулирования персонала образовательной сферы / Л. И. Донец // Торговля, сервис, индустрия питания. – 2022. – Т. 2, № 3. – С. 200-212. – DOI 10.17516/2782-2214-0055.

3. Сардак, Е. В. Мотивация персонала в условиях маркетинговой ориентации предприятия / Е. В. Сардак // Приоритетные векторы развития промышленности и сельского хозяйства : материалы IV Международной научно-практической конференции : в 7 т., Макеевка, 15 апреля 2021 года. Том VII. – Макеевка: Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донбасская аграрная академия», 2021. – С. 61-64.

4. Стельмах, А. А. Стратегическое управление персоналом и анализ бизнес-процессов предприятия / А. А. Стельмах, Е. С. Булимина // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : Материалы V международной научно-практической конференции, Донецк, 03–04 июня 2021 года. – Донецк: Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», 2021. – С. 189-192.

**КОМПЛЕКСНАЯ ТЕОРИЯ ПОРТЕРА-ЛОУЛЕРА, ЕЁ СУЩНОСТЬ,
ПРАКТИКА И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ**

TARASYUK M.A.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ГОРУН В.В.,

преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Счастливый работник — производительный работник. Однако теория мотивации Портера-Лоулера бросает вызов этому распространенному мнению. В отличие от упрощенных моделей, которые предполагают прямую связь между удовлетворенностью и производительностью, теория мотивации Портера-Лоулера утверждает, что эти факторы независимы. Эта комплексная процессуальная теория, сочетающая элементы теории справедливости и теории ожидания, рассматривает мотивацию, удовлетворенность и производительность как три отдельные переменные, опровергая предположение о том, что высокая удовлетворенность автоматически ведет к высокой производительности, а низкая – к низкой.

Ключевые слова: мотивация, вознаграждения, сущность, усилия, способности, результат.

**THE PORTER-LAWLER COMPLEX THEORY, ITS ESSENCE, PRACTICE
AND APPLICATION PROBLEMS**

TARASYUK M.A.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

GORUN V.V.,

Lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. A happy worker is a productive worker. However, Porter-Lawler's theory of motivation challenges this popular belief. Unlike simplified models that assume a direct relationship between satisfaction and performance, Porter-Lawler's theory of motivation states that these factors are independent. This complex procedural theory, combining elements of equity theory and expectation theory, considers motivation, satisfaction, and productivity as three separate variables, refuting the assumption that high satisfaction automatically leads to high productivity, and low satisfaction leads to low productivity.

Keywords: motivation, rewards, essence, efforts, abilities, result.

Теория мотивации, разработанная Лайменом Портером и Эдвардом Лоулером в 1968 году, представляет собой интегрированный подход, объединяющий принципы теории справедливости и теории ожиданий. Теория фокусируется на вознаграждениях, влияющих на мотивацию. Мотивация к действию зависит от ожидаемого вознаграждения и уверенности в том, что приложенные усилия приведут к желаемому результату. Успех напрямую связан с полученным вознаграждением, которое может быть как внутренним (уверенность в себе, чувство удовлетворения), так и внешним (повышение по службе, премия, похвала).

Сущность комплексной теории Портера-Лоулера заключается в том, что затраченные усилия сотрудника напрямую зависят от ожидаемого вознаграждения. Полученное вознаграждение (материальное и моральное – например, повышение в должности, чувство собственного достоинства) в свою очередь, определяет уровень удовлетворенности работника. Успешность работы зависит от трёх факторов: приложенных усилий, личных качеств и понимания

собственной роли. При этом уровень вознаграждения часто отражает ожидания и возможности, предоставляемые сотруднику организацией или руководством [1, с.20-22]. Схема мотивационной модели Портера-Лоулера представлена на рис. 1.

Выделяются следующие зависимости в соответствии с приведенной схемой: достигнутые результаты труда зависят от усилий сотрудника, его способностей и личных особенностей, а также от понимания им своего ролевого статуса; на уровень усилий, приложенных работником, воздействуют ценность вознаграждения и уверенность в том, что при таком уровне усилий он реально получит соответствующее вознаграждение; работник удовлетворяет свои потребности посредством получения вознаграждений за достигнутые результаты [1, с. 33].

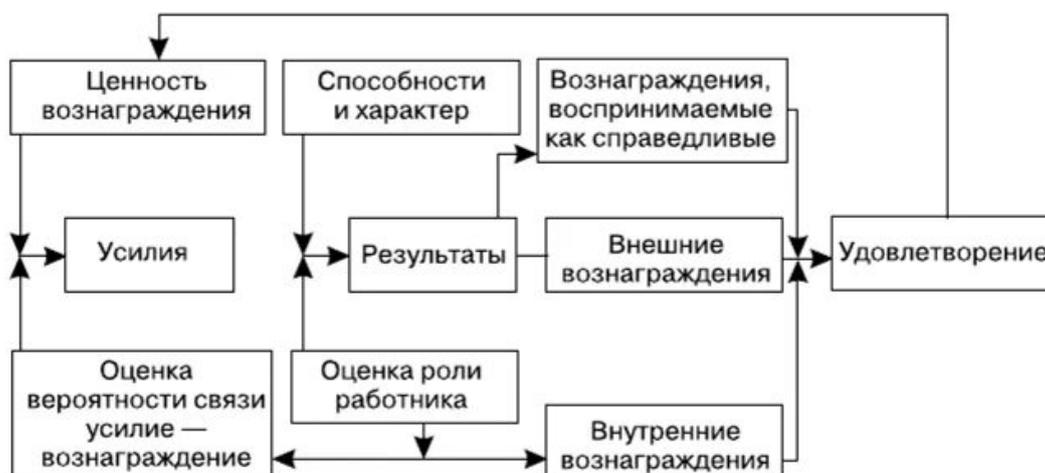


Рис. 1. Модель мотивации Портера-Лоулера

Для более глубокого понимания функционирования данной модели необходимо подробно рассмотреть ее составляющие элементы: ценность вознаграждения (степень важности обещанного работнику вознаграждения за выполнение поставленной задачи, индивидуально для каждого); вероятность вознаграждения, т.е. уверенность сотрудника в получении обещанного; усилия (уровень приложенных усилий, интенсивности и вовлеченности работника); роль работника, т.е. сложность задач, необходимые инструменты и ресурсы; способности сотрудника (навыки и личностные качества, необходимые для

выполнения работы); фактический результат работы, т.е. качество, полнота и скорость выполнения задачи; внутреннее вознаграждение (нематериальное вознаграждение - удовлетворение, чувство значимости); внешнее вознаграждение (материальное вознаграждение - зарплата, премии, продвижение); ожидаемое вознаграждение (субъективная оценка сотрудником заслуженного вознаграждения); удовлетворение (чувство удовлетворенности от работы, основанное на согласии с оценкой результатов руководства) [2, с. 24]. Практика применения теории Портера-Лоулера позволяет организовать систему мотивации и стимулирования персонала организации, основанную на принципах взаимодействия переменных, задействованных в обеспечении результативности труда. Теория Портера-Лоулера может сталкиваться с некоторыми трудностями в применении: определение умений и способностей человека субъективно, поэтому может оказаться ошибочным; финансовые резервы мелкого бизнеса и частных компаний ограничены, поэтому не всегда есть возможность назначить соответствующее вознаграждение активному сотруднику; как руководству, так и работнику бывает трудно сформулировать чёткое представление об ожидаемой заработной плате.

Для того чтобы преодолеть эти сложности, рекомендуется:

1. Стандартизировать оценку умений и способностей через использование объективных критериев и шкал оценки, что позволит минимизировать субъективность и сделать процесс более прозрачным.

2. Разработать гибкие схемы вознаграждения, учитывающие финансовые возможности компании. Например, вместо повышения заработной платы можно предложить дополнительные нематериальные бонусы, такие как обучение или гибкий график.

3. Установить открытый диалог между руководством и сотрудниками для четкого определения ожиданий относительно вознаграждения. Регулярные обсуждения могут помочь обеим сторонам лучше понять требования и возможности, что в свою очередь создаст более ясное представление о заработной плате.

В целом, внедрение всех этих подходов позволит сделать теорию Портера-Лоулера более адаптивной и эффективной для применения в условиях ограниченных ресурсов и субъективной оценки.

Список использованных источников

1. Абдуллаев, А.Р. Функция мотивации, теории мотивации: содержательные и процессуальные. / А.Р. Абдуллаев, В.А. Воронов. – Текст: непосредственный // Интернаука, 2023. - № 24-3 (294). – 58 с.
2. Кузьмин, А.М. Модель мотивации Портера-Лоурера - один из инструментов мотивации людей. / А.М. Кузьмин, Е.А. Высоковская. – Текст: непосредственный // Методы менеджмента качества, 2021. - № 8. – 46 с.

ПРОФЕССИЯ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**ХРАПАЙ А.А.,***студент бакалавриата,**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация***ГОРУН В.В.,***преподаватель,**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. В данной статье рассматриваются термины «профессия» и «специальность», а также «профессионализм». В анализе выделим факторы, которые в социально-историческом контексте привели к трансформациям в сфере профессиональной деятельности и изменению подходов к профессиональной подготовке. Процесс профессионального совершенствования, рассматриваемый как поиск нестандартных решений для развития деятельности, должен стать фундаментом профессиональной подготовки в любой сфере.

Ключевые слова: профессия, профессионализм, специальность, факторы профессионализма, трансформация общества, рынок труда, специалист.

PROFESSION AND PROFESSIONALISM IN THE MODERN WORLD**KHRAPAI A.A.,***Bachelor's Degree student,**FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,**Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation***GORUN V.V.,***Lecturer,**FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,**Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. This article discusses the terms "profession" and "specialty", as well as "professionalism". In the analysis, we will highlight the factors that, in a socio-historical context, led to transformations in the field of professional activity and a change in approaches to vocational training. The process of professional development, considered as a search for non-standard solutions for the development of activities, should become the foundation of professional training in any field.

Keywords: profession, professionalism, specialty, factors of professionalism, transformation of society, labor market, specialist.

Профессия — это неотъемлемая часть жизни любого человека, вопросы профессии и профессионализма изучены многими отечественными и зарубежными учеными. В современном мире профессия представляет собой вид трудовой деятельности, который обеспечивает доход и предполагает наличие определённого уровня знаний. Это понятие является более широким по отношению к специальности, которая включает в себя набор знаний и навыков, приобретаемых обучающимся в процессе освоения профессии.

Важно понимать, что выбор профессии зависит от личных интересов, возможностей и других факторов. Профессионализм представляет собой набор качеств и навыков, который выделяет опытного специалиста среди начинающих. Он проявляется в способности эффективно выполнять возложенные обязанности, при этом придерживаясь высоких стандартов качества и этических норм. Основные компоненты профессионализма:

1. Компетентность. Это глубокие знания и умения в своей профессиональной сфере. Профессионал обязан быть в курсе актуальных тенденций и технологий, а также уметь применять свои знания на практике.

2. Ответственность заключается в способности брать на себя обязательства и исполнять их в установленный срок. Профессионал всегда несет ответственность за свои действия и принятые решения.

3. Этичность подразумевает соблюдение моральных и профессиональных стандартов. Профессионал обязан действовать честно и справедливо, уважая права и интересы окружающих.

Профессионализм в современном мире имеет значительное значение в любой области деятельности и является неотъемлемым элементом успешной карьеры [1, с. 8].

Профессия и специальность неразрывно связаны с понятием «квалификации», которая определяет уровень подготовки выпускника высшего или среднего специального учебного заведения. Квалификация также отражает степень овладения теоретическими знаниями, практическими навыками и умениями, необходимыми для эффективного выполнения профессиональных обязанностей.

Однако наличие квалификации не всегда свидетельствует о профессионализме специалиста. Выпускники вузов и колледжей классифицируются как «молодые специалисты» в связи с недостатком практического опыта и неполным развитием других важных качеств. Профессионализм подразумевает способность систематически и эффективно выполнять профессиональные обязанности в любых условиях. Такой специалист обладает необходимыми функциональными навыками и компетентен в смежных областях.

Профессионализм следует понимать не как статичное состояние, а как непрерывный процесс развития и самосовершенствования. Ключевыми факторами, определяющими уровень профессионализма, являются постоянное обучение, критический самоанализ и неустанное стремление к достижению высоких стандартов качества. Профессионал обязан не только обладать глубокими знаниями в своей области, но и быть готовым к адаптации в изменяющихся условиях и преодолению новых вызовов. Это предполагает комплексный подход к работе, который охватывает как технические навыки, так и личностные качества.

В условиях динамично развивающейся современной реальности рынок труда претерпевает существенные изменения. Внедрение новых технологий и появление глобальных вызовов обуславливают возрастающий спрос на профессии, которые в недавнем прошлом считались нереальными.

Развитие технологий требует специалистов, умеющих работать с различными программами и техникой.

В условиях стремительного научно-технического прогресса и трансформации рынка труда, профессиональная компетентность требует от специалистов непрерывного совершенствования знаний и умений. Постоянное обучение (Lifelong learning) становится неотъемлемой частью профессионального развития [2, с. 3905].

Помимо технических навыков, возрастает значимость так называемых «мягких» навыков, к которым относятся коммуникативные способности, критическое мышление, эмоциональный интеллект и умение работать в команде. Данные навыки приобретают ключевое значение для достижения успеха в любой профессиональной сфере.

В условиях глобализации профессиональная деятельность приобретает ярко выраженный международный характер. Специалисты получают возможность осуществлять свою трудовую деятельность в различных странах мира. Это, в свою очередь, ставит перед ними задачу освоения культурных особенностей и адаптации к новым условиям работы.

Таким образом, в современной среде профессионализм представляет собой не просто набор умений и знаний, а скорее, образ жизни, подразумевающий непрерывное самосовершенствование и адаптацию к динамично меняющимся условиям. Для достижения успеха в профессиональной сфере критически важны такие качества, как гибкость, способность к обучению, креативность и готовность к преобразованиям.

Список использованных источников

1. Нечаев, Н.Н. Профессия и профессионализм: к задачам психологии профессионального творчества/ Н.Н. Нечаев. – Текст: непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология, 2016. — №4 — С. 3–15.
2. Абрамова, М.А. Профессионализм как социокультурный феномен в условиях трансформации современного общества/ М.А. Абрамова. – Текст: непосредственный // Профессиональное образование в современном мире. - 2020. Т. 10, №3. - С. 3902–3910.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА**ХРАПАЙ А.А.***студент бакалавриата,**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация***ДАРДА А.И.***студент бакалавриата,**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация***ВОЛОЧКО А.С.***кандидат экономических наук, старший преподаватель,**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Профориентация и адаптация сотрудников играют ключевую роль в успешном развитии любой организации. В условиях современного бизнеса, где конкуренция возрастает с поразительной быстротой, компаниям необходимо предоставить своим работникам необходимые ресурсы и знания для раскрытия их потенциала и достижения высоких результатов. Организации все активнее осознают важность эффективного формирования и развития квалифицированной рабочей силы.

Ключевые слова: адаптация, профориентация, организация, успешное развитие, современный бизнес, знания, потенциал.

CAREER GUIDANCE AND STAFF ADAPTATION**KHRAPAI A.A.,***Bachelor's Degree student,**FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,**Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

DARDA A.I.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

VOLOCHKO A S.,

Candidate of Economics, Senior lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract. Career guidance and adaptation of employees play a key role in the successful development of any organization. In today's business environment, where competition is increasing at an astonishing rate, companies need to provide their employees with the necessary resources and knowledge to unlock their potential and achieve high results. Organizations are increasingly aware of the importance of effective formation and development of a skilled workforce.

Keywords: adaptation, career guidance, organization, employees successful development, modern business, knowledge, potential

Профессиональная ориентация представляет собой систему мер, включающую профинформацию, профконсультацию, профподбор и профадаптацию, которые помогают человеку выбрать профессию, наиболее соответствующую как потребностям общества, так и его индивидуальным способностям. Неполное задействование потенциала работника в своей деятельности не только препятствует его личностному росту, но и наносит урон организации. Неувязка между профессиональной подготовкой и фактическими трудовыми обязанностями приводит к снижению интереса к работе, потере работоспособности и, как следствие, к падению производительности, ухудшению качества товаров, а также росту профессиональных заболеваний и травм.

Вопросы развития кадрового управления подробно изучены в работах многих отечественных и зарубежных ученых: И.В. Волкова, А.Я. Кибанова, Е. М. Широной.

Ключевой задачей профориентации является содействие быстрому реагированию на структурные изменения в занятости. В условиях многоукладной экономики работники с разнообразными способностями и интересами имеют шанс найти свое место на рынке труда. В идеальных условиях сокращение рабочих мест должно происходить только после создания возможностей для переобучения высвобождаемых работников, с учетом мотивационных факторов, и запуска программ по созданию новых рабочих мест в актуальных для общества отраслях. Пока управленцы не воспримут профориентацию как инструмент регулирования предложения рабочей силы, они будут сталкиваться с экономическими и психологическими сложностями.

Для выявления и развития психологического и мотивационного механизма выбора профессии необходимо эффективно управлять процессами профориентации. Это включает в себя организацию взаимосвязанных действий по формированию личности работника с конкурентоспособными качествами, а также профессиональное обучение, консультирование, отбор и предоставление информации.

Главная цель профориентации заключается в помощи молодым людям и соискателям в выборе профессии или специальности, а также в поиске подходящего места работы или учебы, с учетом их интересов и склонностей. Основные задачи профориентации включают информирование заинтересованных лиц о различных видах профессиональной деятельности, создание условий для развития важных профессиональных навыков будущих работников и выявление соответствия качеств, консультируемых требованиям выбранной ими профессиональной деятельности.

Существуют различные формы профориентационной работы:

1. Профессиональное обучение.

2. Профессиональная информация.

3. Профессиональная консультация — это помощь, оказываемая заинтересованным лицам в выборе профессии и места работы. Она включает в себя изучение личности человека, который обратился за консультацией, с целью выявления его состояния здоровья, структуры и направленности способностей, интересов и других факторов, влияющих на выбор профессии или направление переподготовки.

4. Профотбор.

Адаптация персонала — это процесс ознакомления и приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации. Этот процесс начинается еще до официального трудоустройства: ключевую роль играет налаженный механизм найма, в рамках которого кандидат получает информацию о компании, её миссии и ценностях, а также о социальных и мотивационных программах и условиях работы. В зависимости от опыта нового сотрудника процесс адаптации можно классифицировать на два типа: первичный — когда человек устраивается на работу сразу после окончания вуза и начинает накапливать первый опыт взаимодействия с коллективом; вторичный — когда работник уже имеет хотя бы одну запись в трудовой книжке и меняет команду, работодателя, должность или специализацию.

Основная цель адаптации заключается в том, чтобы максимально эффективно интегрировать сотрудника в рабочий процесс с минимальными затратами времени и усилий, а также без стресса. В ходе адаптации руководителю следует выделять 15–30 минут на индивидуальные беседы с новым сотрудником. Это позволит ему лучше понять прогресс в рабочих проектах и процесс социальной адаптации, а также своевременно решать возникающие вопросы и оказывать необходимую поддержку.

Список использованных источников

1. Володина, Н. В. Адаптация персонала : российский опыт построения комплексной системы / Н. В. Володина. – Москва : Эксмо, 2009. – 238 с. – Текст : непосредственный.
2. Воронин, Б. А. Работник и работодатель: их отношения / Б. А. Воронин. – Текст : непосредственный // Нива Зауралья. – 2019. – № 2-3. – С. 28 – 29.
3. Кибанов, А. Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, Е. Г. Коновалова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 156 с. – Текст : непосредственный.

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА МОТИВАЦИЮ СОТРУДНИКОВ

ЦЫГАНКОВА В.В.,

студент бакалавриата,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ГОРУН В.В.,

преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В современном бизнесе организациям необходимо уделять особое внимание своей корпоративной культуре. Она не только формирует положительный имидж компании, но и значительно влияет на мотивацию персонала. Несмотря на важность этого аспекта, многие компании все еще недооценивают его. Открытое взаимодействие между сотрудниками и руководством, а также прозрачность в принятии решений создают атмосферу доверия и уважения.

Ключевые слова: корпоративная культура, организация, система ценностей, эффективность деятельности, цель, стиль.

THE IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON EMPLOYEE MOTIVATION

TSYGANKOVA V.V.,

Bachelor's Degree student,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

GORUN V.V.,

Lecturer,

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

Annotation. In modern business, organizations need to pay special attention to their corporate culture. It not only creates a positive image of the company, but also significantly affects the motivation of staff. Despite the importance of this aspect, many companies still underestimate it. Open interaction between employees and management, as well as transparency in decision-making, create an atmosphere of trust and respect.

Keywords: corporate culture, organization, value system, performance, purpose, style.

Существует множество определений термина «корпоративная культура» в отечественной и зарубежной литературе. Она описывается как «система ценностей, устремлений, принципов и традиций, возникающих в процессе работы компании», определяющая приоритеты, которые должны уважаться всеми сотрудниками.

Корпоративная культура также рассматривается как «совокупность материальных и духовных ценностей, которые характеризуют уникальность корпорации и ее восприятие социальной среды».

Обычно корпоративная культура формируется руководством организации, и ее цель — сплочение сотрудников вокруг общей миссии, а не только выполнение индивидуальных задач. Она является основой для развития компании, формируя стиль работы, ценности и стратегию, обеспечивая эффективность совместной деятельности.

Корпоративная культура включает ценности, убеждения, нормы поведения и практики, определяющие взаимодействие людей внутри компании. Она также охватывает стиль руководства, методы коммуникации и взаимоотношения с клиентами и партнерами. Способы выражения корпоративной культуры могут проявляться через лозунги, символы, атмосферу в офисе и поведение как руководства, так и сотрудников [1].

Понимание своей значимости в рамках организации является ключевым фактором для повышения мотивации сотрудников. Корпоративная культура, которая акцентирует внимание на признании вклада каждого работника и создании возможностей для их профессионального роста, непосредственно влияет на уровень вовлеченности и стремление каждого вносить свой вклад в общий успех.

Поддержка инициатив, возможность для обучения и развития подталкивают сотрудников не только к выполнению своих обязанностей, но и к достижению новых целей.

Не менее важное значение имеет и коммуникативная среда внутри компании. Открытое взаимодействие между сотрудниками и руководством, а также прозрачность в принятии решений создают атмосферу доверия и уважения. Это способствует более глубокой интеграции персонала в корпоративную культуру, укрепляет командный дух и мотивирует сотрудников быть более открытыми к инновациям и изменениям. В таком климате каждый чувствует себя частью команды, что положительно сказывается на его мотивации.

Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников нельзя недооценивать. Культура взаимопомощи и поддержки не только укрепляет внутренние связи между работниками, но и формирует у них уверенность в будущем.

Это особенно важно в условиях неопределенности и быстроменяющейся среды, характерной для современного бизнеса. Создание подобной культуры требует осознанных действий со стороны руководства, но итог – мотивированный и преданный своему делу персонал – оправдывает затраченные усилия.

Список использованных источников

1. Арутюнян, С. Г. Корпоративная культура как фактор мотивации персонала / С. Г. Арутюнян. Текст : непосредственный // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований, 2023. - №3. – С. 105-111.

2. Басова, Д. А. Корпоративная культура организации / Д. А. Басова. Текст : непосредственный // Вестник молодых ученых Самарского государственного экономического университета. – 2019. – № 2(40). – С. 15-20.

3. Серебренникова, М. С. Корпоративная культура как фактор мотивации / М. С. Серебренникова, Н. Б. Фатеева, Н. А. Алимарданова. Текст : непосредственный // Аграрный вестник Урала. – 2017. – № 3(157). – С. 17.

**СЕКЦИЯ 4. ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

**ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОБРАЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО
50-60-Х ГОДОВ XIX ВЕКА
(НА ПРИМЕРЕ КОМЕДИИ В. А. СОЛЛОГУБА «ЧИНОВНИК»)**

БАЛКО М. В.,

*доктор филологических наук, доцент, заведующий кафедрой краеведения,
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация*

Аннотация. Работа посвящена анализу положительного образа государственного служащего середины XIX века, созданного В. А. Соллогубом в комедии «Чиновник». Данный анализ проводится с опорой на профессиональные и личностные качества государственных служащих, установленные в «Своде законов Российской империи» 1857 г. Делается вывод, что персонаж В. А. Соллогуба Александр Надимов отвечает этим высоким качествам, что было нетипично для русской действительности начала XIX века.

Ключевые слова: государственный служащий, чиновник, Свод законов Российской империи, В. А. Соллогуб.

**POSITIVE IMAGE OF A CIVIL SERVANT 50-60S OF THE XIX CENTURY
(ON THE EXAMPLE OF THE COMEDY OF V. A. SOLLOGUB
«THE OFFICIAL»)**

BALKO M. V.,

*Doctor of Philological Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of Local History,
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Annotation. The work is devoted to the analysis of the positive image of a civil servant of the mid-19th century, created by V. A. Sollogub in the comedy «The Official». This analysis is carried out based on the professional and personal qualities of civil servants established in the «Code of Laws of the Russian Empire» of 1857. It is concluded that V. A. Sollogub's character Alexander Nadimov meets these high qualities, which was not typical for Russian reality at the beginning of the 19th century.

Keywords: civil servant, official, Code of Laws of the Russian Empire, V. A. Sollogub.

Вопрос о том, какими профессиональными и личностными качествами должен обладать государственный служащий, является предметом интереса не только учёных разных научных отраслей (философов, социологов, психологов), но и представителей творческих сфер деятельности (журналистов, художников и проч.). Великая русская литература также не оставила без внимания эту проблему. Писатели всегда очень точно и в то же время образно рисовали портреты чиновников всех рангов, отражая тенденции в развитии общества. Художественная составляющая образов государственных служащих, созданных русскими писателями, на наш взгляд, не мешает восприятию их как типичных для определённого исторического периода.

Образы государственных служащих XIX века, представленные в произведениях русских классиков, во многом далеки от идеала. Особенно ярко мы видим изъяны бюрократической системы России этого периода и её представителей в произведениях Н. В. Гоголя. Его чиновник вызывает одновременно жалость и отвращение, поскольку похож на механическую куклу. В общественном сознании России к середине XIX века благодаря литературе сформировалось представление о чиновнике как о взяточнике, обманщике, крючкотворе. Это вполне естественно, поскольку в массовом представлении типизированные литературные образы, подобно реальным историческим явлениям, обретают значение символов.

При этом моральный облик чиновника и его этические установки формально всегда были в центре внимания высшей власти. Так, в статье 1187 третьего тома «Свода законов Российской империи», изданного в 1857 г., читаем: Общія качества каждаго лица, состоящаго въ гражданской службѣ, и общія обязанности, которыя должны быть всегда зеркаломъ всѣх его поступковъ, суть: 1) Здравый разсудокъ. 2) Добрая воля въ отправленіи порученнаго. 3) Человѣколюбіе. 4) Вѣрность къ службѣ Его Императорскаго Величества. 5) Усердіе къ общему добру. 6) Радѣніе о должности. 7) Честность, безкорыстіе и воздержаніе отъ взятокъ. 8) Правый и резвый судъ всякому состоянію. 9) Покровительство невинному и скорбящему [1, с. 251]. Более того, чиновник не должен был брать взяток или иным образом пользоваться служебным положением, о чём гласит статья 1189 этого же «Свода»: «Всѣ служащіе возложенныя на нихъ должности обязаны исправлять согласно своей присягѣ съ усердіемъ, нелицемѣрно и добросовѣстно, по существующимъ учрежденіямъ и уставамъ и по приказаніямъ и наставленіямъ начальства, не позволяя себѣ ни изъ вражды, ни изъ свойства или дружбы, а тѣмъ болѣе изъ корысти или взятокъ, ничего противнаго долгу присяги, честности и возложеннаго на нихъ служенія» [1, с. 251]. Но, как известно, в том числе и из художественных произведений, реальный чиновник был весьма далёк от этого светлого образа.

В 50-е – 60-е гг. XIX века в русской литературе появляются противоположные гоголевским образы государственных служащих – близких к народу, живущих и работающих по совести и по закону, непримиримо борющихся с взяточничеством. Именно таким предстаёт персонаж комедии В. А. Соллогуба «Чиновник» Александр Надимов, убеждённый, что «для России нужны не чиновники по названію, а чиновники по делу» [2]. Служба в его глазах – это не развлечение, а сознательный выбор человека, образованного и честного, даже служба в провинции, которая в былые времена воспринималась как наказание для молодого человека. Александр Надимов, будучи представителем чиновничества нового типа, не считает зазорным для себя

любые назначения, даже самые непрестижные. Он уверен, что честный человек может и должен приносить пользу везде. Высшая добродетель для него – это искренняя любовь к Родине, выражающаяся в бескорыстной и полезной для общества службе. «Я нашёл такую любовь, на которую положиться можно, – которая, наверно, и никогда не изменит» [2], – говорит герой В. А. Соллогуба. На вопрос, какая же это любовь он отвечает: «Любовь к нашему отечеству, ... любовь к России... Этого чувства, кажется, на всю жизнь хватит, с излишком даже...» [2].

Безусловно, подобные герои могут столкнуться с обвинениями в излишней пафосности или неискренности. Однако они убеждены, что только такой подход способен вывести страну из того кризиса, в котором она оказалась. Но Александр Надимов говорит об этом искренне и абсолютно серьёзно, подтверждением чему служит его монолог: «Надо вникнуть в самих себя, надо исправиться, надо крикнуть на всю Россию, что пришла пора и, действительно, она пришла, – искоренить зло с корнями. Теперь словами не поможешь, надо действовать... и лучшее порицание дурному – пример хорошего, надо, чтобы каждый из нас, кто дорожит честью своего края, пожертвовал собой, и не гнушаясь мелких должностей, в себе показывал бы другим образец. Начало уже сделано; время окончить начатое... и бог нас благословит» [2].

В качестве одного из главных изъянов чиновников Александр Надимов небезосновательно называет взяточничество и стремление к несправедливому обогащению. Кажется, что если удастся победить это извечное и всеобъемлющее зло, Россия сможет встать на путь нормального развития. Разумеется, чтобы искоренить социальные язвы, необходимо прежде всего самим не поддаваться соблазнам. И у носителей нового служебного этикета это в целом получается неплохо. Александр Надимов гневно обличает полковника Стрельского и некоего Дробинкина за попытку предложить ему взятку: «Позвольте спросить: отчего же, как только дело коснулось до моей служебной обязанности, потому что я губернский чиновник и в небольшом чине, – мне предлагают тотчас же продать мою совесть, так же просто и естественно, как у другого человека

спросят о его здоровье?» Чиновники нового времени, к числу которых принадлежит и Александр Надимов, не только сами не берут взятки, но и не дают этого делать подчинённым, полностью меняя «освящённые веками» правила. И, естественно, встречаются с глухим, но отчаянным сопротивлением бюрократической среды.

Как убеждаемся, Александр Надимов по профессиональным и личностным качествам соответствует образу государственного служащего, прописанному в «Своде законов Российской империи».

Таким образом, в середине 1850-х годов в России сформировалось новое поколение чиновников, которые отличались от предшественников не только взглядами и убеждениями, но и служебным этосом. Эти люди стали героями произведений русских литераторов, хотя и не всегда выступали в качестве главных действующих лиц. Их положительные черты, такие как гуманизм, бескорыстие, стремление служить делу, а не отдельным лицам, неподкупность и уважение к закону, который должен быть равным для всех, вызывали симпатию и даже удивление у тех, кто помнил управленцев предыдущего периода и списанных с них гоголевских персонажей. Современным государственным служащим, безусловно, есть чему поучиться у Александра Надимова и подобных ему героев отечественной литературы.

Список использованных источников

1. Сводъ законовъ Российской Имперіи изданія 1857 года. Томъ третій. Уставы о службѣ гражданской. – Санктпетербургъ : Въ Типографіи Второго Отдѣленія Собственно Его Императорскаго Величества Канцеляріи, 1857. – 1416 с.

2. Соллогуб В. А. Чиновник : комедия в одном действии [Электронный ресурс] / В. А. Соллогуб. – URL : http://az.lib.ru/s/sollogub_w_a/text_0190.shtml.

**СОЦИАЛЬНЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В
РАССМОТРЕНИИ СТРУКТУРЫ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

ГАВРИЛОВА О. А.,

студент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

ОСИПОВА А.Н.,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и

государственной службы», г. Донецк. к.гос.упр., доцент

Аннотация: В работе рассматриваются ключевые элементы социальной структуры, такие как классовое неравенство, роль различных социальных групп и важность гражданского участия. Социальные и психологические аспекты российского общества исследуется через призму современных вызовов, таких как миграция, глобализация и технологические изменения, что позволяет глубже понять внутренние процессы в обществе. Работа направлена на выявление механизмов формирования общественного сознания и эмоционального климата, а также на анализ путей для преодоления существующих проблем и улучшения качества жизни населения.

Ключевые слова: Гендерные роли, миграция и интеграция, экономическое и политическое неравенство, общество, восприятие, индивид, социальные элементы.

**SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS IN CONSIDERING THE
STRUCTURE OF RUSSIAN SOCIETY**

GAVRILOVA O. A.

student

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

OSIPOVA A.N.

*Candidate of public administration associate, professor
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation*

Abstract: The paper examines the key elements of social structure, such as class inequality, the role of different social groups, and the importance of civic participation. The social and psychological aspects of Russian society are studied through the prism of modern challenges, such as migration, globalization and technological change, which allows for a deeper understanding of the internal processes in society. The work is aimed at identifying the mechanisms of the formation of public consciousness and emotional climate, as well as analyzing ways to overcome existing problems and improve the quality of life of the population.

Keywords: Gender roles, migration and integration, economic and political inequality, society, perception, individual, social elements.

Современное общество представляет собой сложную структуру, в которой взаимодействуют разнообразные социальные и психологические элементы. Социальные аспекты включают в себя различные культурные, экономические и политические условия, которые формируют общественную жизнь. Психологические аспекты, в свою очередь, касаются процессов восприятия, мышления и эмоционального состояния индивида в контексте его социальных взаимодействий.

Изучение социальных и психологических аспектов нашего общества становится особенно актуальным в условиях быстрого изменения технологий, глобализации и динамических социальных перемен. Влияние этих факторов на индивидуальное поведение и коллективные нормы не может быть недооценено.

Кроме того, социальные проблемы, такие как неравенство, дискриминация и бедность, имеют глубокие корни, основанные на исторических и культурных контекстах, и их изучение позволяет выявить механизмы, способствующие их

возникновению и поддержанию. Психологические исследования помогают понять, как эти обстоятельства воздействуют на психическое здоровье и адаптацию.

Актуальность данной темы заключается в необходимости осознания взаимосвязей между социальной средой и личностными процессами. Понимание этих аспектов становится ключом к созданию более здорового и гармоничного общества, что требует от нас внимательного и критического анализа текущих социально-психологических явлений.

Таким образом, исследование социальных и психологических аспектов нашего общества не только углубляет наше понимание индивидуального и коллективного поведения, но и способствует разработке стратегий для улучшения качества жизни, укрепления социальных связей и повышения уровня психического здоровья среди населения.

Социальная структура общества представляет собой сложную систему взаимосвязей и взаимодействий между различными социальными группами, слоями и институтами. Основу социальной структуры составляют такие элементы, как классы, страты, касты, сословия и социальные группы.

Кроме того, современное общество включает множество социальных групп, основанных на общем интересе или идентичности, таких как профессиональные сообщества, молодежные группы, этнические объединения и другие. Эти группы выполняют важную роль в процессе интеграции индивидов в общество, обеспечивая поддержку, социализацию и взаимопомощь.

Институты играют ключевую роль в регулировании социальных отношений и поддержании социальной структуры. Такие организации, как семья, государство, религиозные учреждения, образовательные системы, правовые структуры и экономические корпорации, обеспечивают стабильность и порядок в обществе, утверждая нормы и правила, регулирующие поведение индивидов и групп.

Изучение социальной структуры общества позволяет понять, каким образом общество организовано, как распределяются ресурсы и власть, а также как

происходят социальные изменения. В условиях глобализации социальные структуры становятся все более сложными и взаимосвязанными, что требует от исследователей применения междисциплинарных подходов для их изучения.

Новые экономические реалии, включая рост сектора услуг и смену производственных парадигм, также вносят значимые изменения в социальную структуру общества. Увеличивается число людей, занятых в креативной экономике, дистанционной работе и гибких формах занятости, что приводит к пересмотру традиционного понятия профессиональных и социальных статусов.

Увеличение многокультурности и этнического разнообразия создает как новые возможности для культурного обмена и обогащения, так и определенные вызовы в вопросах интеграции и межкультурного взаимодействия.

Таким образом, в условиях современной изменчивой социальной среды особое значение приобретает устойчивость социальных структур и их способность адаптироваться к изменениям. Основной задачей остается поддержание социального равновесия, в котором интересы различных групп и классов будут учтены и сбалансированы. Социальные группы и система социальных институтов играют ключевую роль в развитии общества, формировании его структуры и функционировании. Через социальные группы индивиды получают поддержку, обмен опытом и ресурсами, а также ощущение безопасности и значимости. Система социальных институтов, включая семью, образование, религию и государство, выступает в качестве механизма регулирования и стабилизации общества.

Таким образом, тесная взаимосвязь и взаимозависимость социальных институтов и групп обуславливают динамику социальных изменений и инноваций в обществе.

Современные коммуникационные средства расширяют возможности для установления межкультурных и межнациональных связей, что способствует более глубокому пониманию и принятию культурных различий. Это создает условия для более гибкой адаптации социального опыта различных групп, что влияет на изменение социальных норм и ценностей на мировом уровне.

Социальные институты, взаимодействуя друг с другом, все чаще обращаются к внедрению инноваций, чтобы не только сохранять устойчивость общества, но и способствовать его развитию.

Неравенство является одной из наиболее острых социальных проблем современности, оказывающей значительное влияние на различные аспекты жизни. Это явление не ограничивается лишь экономическим разрывом между богатыми и бедными, но также включает в себя различия в доступе к образованию, здравоохранению и социальным благам. Одной из ключевых причин неравенства является несправедливое распределение ресурсов, что приводит к усилению барьеров для социального и экономического продвижения.

На политическом уровне неравенство ослабляет демократические институты. Важным является также стимулирование инклюзивного экономического роста, который будет учитывать интересы всех слоев общества. Проблемы молодежи, такие как безработица и адаптация в обществе, остаются актуальными на протяжении многих лет. Современный рынок труда становится все более конкурентным, и молодежь сталкивается с рядом трудностей при поиске работы. Адаптация молодежи в обществе тоже вызывает большое количество вопросов и требует особого внимания. взаимоотношения.

Социальная поддержка играет ключевую роль в решении этих проблем. Государственные программы по трудоустройству молодежи, развитие системы наставничества, обеспечение доступа к психологической помощи – все это может способствовать успешной интеграции молодых людей в общество.

Одной из ключевых причин социальных изменений является технологический прогресс. Современные технологии значительно влияют на социальные структуры, начиная от разрушения традиционных форм занятости до появления новых способов коммуникации и взаимодействия.

Политические факторы также играют важную роль в социальных изменениях. Изменения в политической среде, будь то реформы, смена правительств или политические кризисы, могут приводить к значительным преобразованиям в обществе.

Социальные изменения также испытывают влияние культурных и демографических факторов. Изменения в культурных установках, например, рост толерантности и признание межкультурности, воздействуют на социальную политику и изменяют взгляды общества на такие важные аспекты, как права человека, гендерное равенство и семейные отношения.

Российский народ представляет собой уникальное социальное явление, где разнообразие культур, менталитетов и исторического опыта сплетается в единое целое. Социальные аспекты включают в себя разнообразие общественных институтов, которые формируют основу повседневной жизни народа. Тем не менее, важным остается умение сохранять традиционные ценности и находить устойчивость в условиях стремительных социальных изменений.

Список использованных источников

1. Вильгельм, Вундт Проблемы психологии народов / Вундт Вильгельм. - М.: Академический проект, 2020. - 886 с.
2. Авакян К.С. Актуальные проблемы занятости молодежи и пути их решения / К. С. Авакян, О. С. Таранова, Е. Д. Якутина // Исследование различных направлений современной науки : материалы XXXVI Междунар. науч.-практ. конф. – Астрахань, 2018. – С. 173-176. – Электронная копия доступна на сайте Elibrary. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35322394> (дата обращения: 06.10.2024)
3. Дзобелова В.Б. Проблемы трудоустройства молодежи / В. Б. Дзобелова, А. Б. Марзаева, Э. Э. Туганова // От "Капитала" к цифровой экономике : сб. науч. ст. / под ред. А. У. Огоева. – Владикавказ, 2019. – С. 167-173. – Электронная копия доступна на сайте Elibrary. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38494751> (дата обращения: 06.10.2024).
4. Колнаи, А. Психоанализ и социология. К психологии масс и общества / А. Колнаи. - М.: ERGO, 2018. - 291 с.
5. Григорян Е.Н. Психологическая компетентность родителей, воспитывающих детей раннего возраста // Воспитание как стратегический

национальный приоритет : материалы Междунар. науч.-образоват. форум / гл. ред. Б. М. Игошев. – Екатеринбург, 2021. – Ч. 2. – С. 187-191. – Электронная копия сборника доступна на сайте конференции. URL: <https://vsnp.uspu.ru/images/USPU-sbornik-2-3.pdf#page=188> (дата обращения: 14.10.2024).

РОЛЬ ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА НА СТАНОВЛЕНИЕ ЕГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

ПРИХОДЬКО Д.С.,

Преподаватель кафедры краеведения

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В контексте истории развития Донбасса важным элементом является появление и становление региональной социально-экономической системы. Учитывая сложную как мировую, так и региональную специфику, особенно в XX веке, Донбасс и его экономическая система приобрели ряд особенностей, которые сопровождали его долгое время. Важно отметить, что основным инструментом и центральным предметом исследования во время написания статьи являются именно история и её роль в формировании экономической системы.

Ключевые слова Донбасс, история, экономика, тяжелая промышленность.

THE ROLE OF HISTORICAL AND CULTURAL DEVELOPMENT OF DONBASS IN THE FORMATION OF ITS SOCIO-ECONOMIC SYSTEM

PRIKHODKO D.S.,

lecturer of the Department of Local History

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Abstract: In the context of the history of the development of Donbass, an important element is the emergence and formation of a regional socio-economic system. Given the complex global and regional specifics, especially in the twentieth century, Donbass and its economic system have acquired a number of features that have accompanied it for a long time. It is important to note that the main tool and the

central subject of research at the time of writing the article is precisely history and its role in shaping the economic system.

Keywords: Donbass, history, economy, heavy industry.

Прежде чем говорить о формировании региональной экономической системы, необходимо отметить, что продолжительную часть своей истории Донбасс находился не в самых выгодных условиях для развития. Ландшафт, климат и географическое расположение делал территорию Донбасса необычайно тяжёлым местом не только для жизни, но и просто для контроля над ней. В XV-XVII века Донецкий край входил в состав «Дикого поля» огромной, степной территории в междуречье Дона и Днестра, которое находилась на границе нескольких государств и народов. Естественно, что в таких условиях заселение и освоение Донецкого края было может не невозможно, но очень трудным и опасным занятием [7, с.33]. Лишь во второй половине XVII века территория «Дикого поля» начинает осваиваться русскими поселенцами, и что примечательно помимо охранной функции людей сюда манила и экономическая выгода. Несмотря на то, что в XVII веке разработка и обработка полезных ископаемых были не на таком высоком уровне как сегодня, даже в те далекие и опасные времена Русское царство понимало важность этих территорий. Если начиная с XIX века Донбасс обрел славу именно угольного региона, то вот в те времена основным полезным ископаемым здесь была соль. Возможно, сегодня соль является для нас совершенно простым и обыденным продуктом, но в XVII веке это был чуть ли не ценнейший минерал. Ценность соли заключается в том, что она является отличным консервантом, и тем самым в XVII веке Россия пыталась заняться импортозамещением до того, как этот термин начал использоваться. Покупать специи из-за границы было дорого, поэтому Донбасс с его богатыми недрами стал отличным местом, где можно найти альтернативу.

Первым крупным поселением, которое существует до сих пор стала крепость, а затем и город Тор, сегодня известный под именем Славянск [3, с.79]. Мощным толчком для развития региона стала его окончательное включение в

состав России при Екатерине II. Очередная победа русского оружия над османами привела к заключению Кючук-Кайнарджийского мирного договора и включению в состав Российской империи северного Причерноморья и Приазовья. Донбасс по итогам был включен в состав Новороссии – уникального территориального образования, которое должно было стать витриной «екатерининской» России.

По-настоящему «золотым временем» для Донбасса стал конец XIX века. Понимая перспективы развития региона, в Донбасс начали активно вкладываться иностранные инвесторы. Для примера можно вспомнить, что в начале своей истории современный Донецк носил имя английского предпринимателя Джона Джеймс Юза [2, с.156]. Юзовка была оплотом иностранного капитала и вложиться в разработку природных ресурсов успели немцы, французы и бельгийцы. Революции 1917 года и начавшаяся гражданская война затормозили процесс индустриализации Донецкого края по причине частых смещений фронта и овладения городов различными сторонами – от кайзеровских оккупантов до белых войск Деникина. После окончания гражданской войны Донбасс снова стал местом концентрации тяжёлой промышленности и государство инвестировало сюда не только денежный, но и человеческий капитал. Специалисты со всего союза были привлечены для возрождения горной и тяжелой промышленности.

Следующим тяжёлым ударом для Донбасса стала Великая Отечественная война. Немецкое руководство отводило особое место в своих планах природным ресурсам и промышленности Донецкого бассейна [6, с.85]. К ноябрю 1941 года Красная армия отступила с территории Донбасса, и немецкая армия сделала Сталино (Донецк) центром обеспечения армии группы «Юг». Вплоть до 1950-х годов Донбасс приходил в себя после всех потрясений первой половины столетия. 1960-70-е отметились бурным ростом качества жизни и населения городов Донецкой и Ворошиловградской областей. Жизнь здесь была комфортной и помимо основных крупных городов, таких как Донецк, Луганск,

Макеевка, Алчевск. Начали активно развиваться и более мелкие населенные пункты – Горловка, Енакиево, Ясиноватая, Краматорск и другие [5, с.479].

И начиная с конца 1980-х гг. Донбасс начал превращаться в регион со специфической экономической системой. «Жесткий государственный контроль» слился с рыночными законами. Немалую роль в постсоветской истории Донбасса сыграли несколько важных факторов присущих многим регионам бывшей СССР. Понятно, что подобные процессы происходили во многих уголках постсоветского пространства, однако именно в Донбассе «разборки» за раздел финансового потока затянулись и имели особенный размах. Так, например, конфликты местных кланов становились достоянием общественности и все устранения конкурентов происходили максимально публично. Начиная с 1992 по 1994 года в Донецке разгорелась целая «криминальная» война, достойная экранизации в стиле «Бандитского Петербурга» или «Бригады». Этот период ознаменовался заказными убийствами, взрывам и автомобилей, и купленными статьями в местных СМИ. Однако закончилось все довольно прозаично: в 1995 году лидер одного из криминальных кланов – Ахатъ Брагин – был убит в результате взрыва на стадионе «Шахтер». Спустя год в 1996 году в донецком аэропорту был убит еще один «крупный игрок» и главный акционер кооперации «Индустриальный Союз Донбасса» - Евгений Щербань. В следующем 1997 году, уже в Луганске так же был убит еще один «авторитет», Валерий Доброславский, после чего местный клан распался. Так, по сути, единственным кто выиграл в той межвидовой борьбе оказался «донецкий» клан во главе с Ренатом Ахметовым [4, с.215]. Безусловно всем этим событиям далеко до историй Солневских, Ореховских и прочих известных ОПГ, но на Украине 90-х, пожалуй, не было более криминального места, нежели Донбасс.

После тех событий, по сути, единственным «владельцем» и главным монополистом Донбасса остался Ахметов, который в скором времени стал и богатейшим бизнесменом Украины. Времена Ахметова ознаменовались экономическим подъёмом и развитием Донбасса. Иностранные инвестиции, массовая застройка и взлет местного футбольного клуба «Шахтер» до

европейского уровня. Постепенно «донецкий» клан начал участвовать не только в экономических, но и в политических интригах. Оранжевая революция 2005 года и последующая политика В. Ющенко сильно ударила по клану и лично по Ахметову. Однако реванш наступил, когда новым президентом Украины стал В. Янукович, и тогда начинается совершенно новая история, достойная отдельного освещения.

Подводя итоги, можно сказать, что Донбасс прошёл огромный путь развития и становления своей собственной экономической системы. Наиболее активными и важными всегда были переломные времена: конец XVII века дал начало освоению глубоких недр региона, XVIII окончательное включение Донбасса в состав России и приход сюда мирной жизни, XIX век показал привлекательность края для иностранцев, XX в. примечателен молниеносной индустриализацией, а конец 80-х и нулевые года XXI века стали тем базисом, на котором и строилась система управления. Очевидно, что период экономического подъёма тесно связан с не самыми законными процессами 90-х годов и последующей монополией местного клана относительно всех производственных и добывающих предприятий.

Список использованных источников

1. Жирохов М. А. Сражение за Донбасс. Миус-фронт, 1941-1943 - Миус-фронт, 1941-1943 [Текст] / Михаил Жирохов. - Москва: Центрполиграф, 2011. – 317 с.
2. Кабузан В.М. Заселение Новороссии (Екатеринославской и Херсонской губерний) в XVIII - первой половине XIX века. Москва: Наука, 1976. 306 с.
3. Ключков Ю. А. Славянск [Текст]: Ист.-публицистич. очерк. - Сталино: Кн. изд-во, 1960. - 166 с.
4. Пенчук Б., Кузин С. Ахметов Ринат // Донецкая мафия: Антология. - К.: Полиграфкнига, 2006. — 304 с.

5. Пенькова О. Б. Региональная идентичность населения Донбасса в контексте его этнической истории (с момента заселения и до 2014 г.) //Россия и Донбасс: перспективы сотрудничества и интеграции. Материалы международной научно-практической конференции / Отв. ред. М.А. Булавина, В.И. Герасимов; АНО ВО «УМЦ», Институт научной информации по общественным наукам РАН. — Москва: Издательский дом УМЦ, 2022. С. 477-481.

6. Фридгут Т. Юзовка и революция. Цит. по: Степкин В.П., Гергель В.И. Полная история Донецка. — Донецк: Апекс, 2008. — С. 120.

7. Шубин А.В. История Новороссии. — М.: ОЛМА Медиа Групп, 2015. — 480 с.

**ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ПОСРЕДСТВОМ ТРЕНИНГА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ**

САДОВСКАЯ Н. Н.,

старший преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Работа посвящена определению значения тренинга профессионального общения в выработке профессиональных навыков и личностном развитии будущих государственных служащих. Устанавливаются ключевые компоненты такого тренинга и возможности его применения в рамках дисциплины «Русский язык и культура речи».

Ключевые слова: государственный служащий, тренинг профессионального общения, русский язык и культура речи.

**FORMATION OF COMMUNICATIVE CULTURE OF FUTURE CIVIL
SERVANTS THROUGH PROFESSIONAL COMMUNICATION TRAINING**

SADOVSKAYA N. N.,

Senior Lecturer,

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. The work is devoted to determining the importance of professional communication training in developing professional skills and personal development of future civil servants. The key components of such training and the possibilities of its application within the framework of the discipline «Russian Language and Speech Culture» are established.

Keywords: civil servant, professional communication training, Russian language and speech culture.

Одним из направлений, способствующих качественной подготовке будущих государственных служащих в вузе, является ориентирование на профессиональное образование, нацеленное на формирование профессиональной культуры.

Коммуникативная составляющая является одной из ключевых элементов профессиональной культуры государственных служащих, так как их профессиональную деятельность невозможно представить без общения и установления коммуникативных связей с разными категориями граждан. Коммуникативная культура становится важным аспектом как общей, так и профессиональной культуры чиновника. Более того, она рассматривается как одно из главных требований государственной службы, важный критерий социализации и качества личности специалиста в этой сфере.

Одним из методов формирования коммуникативной культуры у будущих государственных служащих является тренинг профессионального общения. Однако его значение часто недооценивается в высших учебных заведениях, где теоретическая подготовка может доминировать над практической. Это приводит к тому, что будущие специалисты не могут успешно переносить знания в практическую сферу. В таких условиях тренинг становится инструментом активной подготовки к профессиональному общению, соединяя необходимые теоретические знания и практическую деятельность [2]. Участники получают возможность научиться в короткие сроки лучше понимать себя и других, уважать различные мнения и углубляться в содержание обсуждаемых тем. Тренинг профессионального общения способствует самосовершенствованию обучающихся и активизирует их саморазвитие.

Тренинг профессионального общения должен пронизывать весь период подготовки государственных служащих в вузе, и начинать его целесообразно на первом курсе в рамках дисциплины «Русский язык и культура речи». Ключевыми компонентами такого тренинга считаем мотивационный, знаниевый, практико-

действенный и личностный, а его целью – формирование коммуникативной культуры обучающихся.

Мотивационный компонент представляет собой необходимый элемент любой деятельности, в том числе общения. Мотив – это некий прикладываемый субъектом ориентир действий, задающий его направление и усилия. С одной стороны, это потребность обучающегося в общении, устойчивый интерес, стремление к взаимодействию. С другой стороны, это необходимость профессионального общения, что, в свою очередь, формирует мотивацию к будущей профессиональной деятельности, предполагающей долговременные взаимодействия.

Знаниевый компонент включает теоретические аспекты, которые готовят будущего специалиста к общению.

Практико-действенный компонент – это коммуникативные умения и навыки, позволяющие эффективно использовать знания для адекватного отражения реальности в процессе общения.

Формирование комплекса коммуникативных умений возможно только при наличии необходимых качеств личности, таких как эмпатия, толерантность и ответственность, что составляет личностный компонент коммуникативной культуры будущих государственных служащих.

При формулировании целей обучения основываемся на том, что тренинг профессионального общения готовит обучающихся к будущей коммуникативно насыщенной работе [1] и развитию профессиональной компетентности в рамках современных требований к подготовке государственных служащих. Тренинг можно проводить в рамках каждого семинарского занятия по русскому языку и культуре речи, моделируя профессиональных коммуникативные ситуации. Тематику для тренинга целесообразно подбирать в учётом изучаемого на семинарском занятии языкового явления. Например, при изучении темы «Грамматические нормы» можно смоделировать беседу госслужащего с молодёжью о профилактике злоупотребления психоактивными веществами и формированию активной жизненной позиции и обратить внимание на

построение предложений, а также употребление падежных форм склоняемых частей речи.

Одним из ключевых преимуществ тренинга является атмосфера принятия, в которой обучающиеся ощущают свою значимость и активно поддерживают других. Участники имеют возможность открыто делиться мыслями, чувствами и сомнениями, что будет способствовать формированию доверительной обстановки в группе. Каждый член тренинга находится в центре внимания, может заботиться о других и рассчитывать на их помощь.

Групповое взаимодействие, благодаря своей интенсивности, более эффективно способствует переменам в личностных установках, чем индивидуальная работа. Это связано с тем, что осознание и трансформация неадаптивных установок требует способности видеть себя глазами окружающих.

Также отметим, что успешное проведение тренинга зависит от тщательной подготовки и высокой квалификации педагога. Несмотря на значительные усилия для организации таких тренингов, они оказывают существенное влияние на обучающихся.

Таким образом, тренинг профессионального общения будет способствовать не только выработке профессиональных навыков, но и личностному развитию, улучшая коммуникативные навыки. Он вдохновит участников на самопознание и самосовершенствование, поможет им научиться брать на себя ответственность за собственное развитие, что является основой личностно-ориентированного обучения.

Список использованных источников

1. Балко М. В. Повышение языковой культуры государственных служащих посредством современных методов самообразования / М. В. Балко // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : Материалы VIII Международной научно-практической конференции, Донецк, 06–07 июня 2024 года. – Донецк : Федеральное

государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы», 2024. – С. 175–179.

2. Ушачева Ю. В. Формирование в вузе коммуникативной культуры будущих преподавателей средствами тренинга педагогического общения / Ю. В. Ушачева // Технологии подготовки специалистов в системе профессионального образования : монография. / под ред. П. И. Образцова. – Орёл : ОГУ, 2011. – С. 213–219.

**МЕХАНИЗМЫ УКРЕПЛЕНИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОЙ ГРАЖДАНСКОЙ
ИДЕНТИЧНОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ**

СВЕТЛИЧНАЯ В. Ю.,

старший преподаватель,

ЩУР Е. А.,

старший преподаватель,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Укрепление общероссийской гражданской идентичности является одной из главных целей государственной национальной политики Российской Федерации, реализацию которой осуществляют органы государственной и муниципальной власти и институты гражданского общества. Данная задача представляет собой сложный и многоуровневый процесс, что обуславливает необходимость целенаправленной работы над совершенствованием механизмов укрепления гражданского единства и гражданского самосознания россиян.

Ключевые слова: общероссийская гражданская идентичность, гражданское самосознание, государственная национальная политика, государственная и муниципальная служба, традиционные российские духовно-нравственные ценности.

**MECHANISMS FOR STRENGTHENING THE ALL-RUSSIAN CIVIC
IDENTITY IN THE ACTIVITIES OF STATE AND MUNICIPAL
AUTHORITIES**

SVETLICHNAYA V. Y.,

Senior lecturer,

SHCHUR E. A.,

Senior lecturer,

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

Annotation. The issue of strengthening the all-Russian civic identity is one of the main goals of the state national policy of the Russian Federation, the implementation of which is carried out by state and municipal authorities and civil society institutions. This task is a complex and multilevel process, which necessitates purposeful work on improving the mechanisms for strengthening civil unity and civic consciousness of Russians.

Keywords: all-Russian civic identity, civic consciousness, state national policy, state and municipal service, traditional Russian spiritual and moral values.

Вопрос укрепления общероссийской гражданской идентичности стал естественной частью государственной политики в России, что зафиксировано в Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года, а также Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 года.

Согласно первому из вышеуказанных документов, общероссийская гражданская идентичность – это «осознание гражданами Российской Федерации их принадлежности к своему государству, народу, обществу, ответственности за судьбу страны, необходимости соблюдения гражданских прав и обязанностей, а также приверженность базовым ценностям российского общества» [2].

В Послании Президента Федеральному Собранию РФ в декабре 2013 г. были обозначены важнейшие компоненты общероссийской гражданской идентичности: активное участие граждан в решении социальных проблем, связь укрепления единства российского общества с межнациональным согласием. При этом механизмами укрепления данных составляющих Президент России В. В. Путин назвал роль русского языка как объединяющей ценностной основы, культуры и опоры на традиционные ценности для решения современных глобальных вызовов.

Решение проблемы укрепления общероссийской гражданской идентичности современного общества Российской Федерации возможно лишь во взаимодействии органов власти и всех общественных институтов. Во многом эффективность реализации государственной национальной политики зависит от идей и механизмов, разрабатываемых на федеральном уровне и применяющихся в региональных и муниципальных образованиях.

В конце 2018 года в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации в рамках работы круглого стола на тему «Об укреплении российской гражданской идентичности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций» перед органами местного самоуправления были поставлены задачи:

1) «обеспечить изучение и учёт в своей деятельности положительных муниципальных практик по организации и осуществлению на местном уровне работы по укреплению общероссийской гражданской идентичности и единства многонационального народа Российской Федерации;

2) обеспечить повышение квалификации муниципальных служащих, участвующих в реализации государственной национальной политики Российской Федерации в части укрепления межнационального мира и согласия, общероссийской гражданской идентичности и единства многонационального народа Российской Федерации, воспитания патриотизма и культуры межнационального общения» [2].

Согласно поставленным задачам, а также тем современным вызовам, с которыми сталкивается общество в России сегодня, государственные и муниципальные служащие в своей деятельности применяют различные способы укрепления гражданской идентичности, сохранения традиционных духовно-нравственных ценностей:

– организация и проведение совещаний по вопросам укрепления единства российской нации, предупреждения межнациональных конфликтов, обеспечения эффективной работы системы мониторинга состояния

межнациональных отношений и профилактики экстремизма на национальной и религиозной почве;

– получение дополнительного профессионального образования по утвержденным в установленном порядке учебным программам по вопросам реализации государственной национальной политики Российской Федерации;

– выпуск информационных материалов разных форматов (публикация комментариев экспертов, интервью и выступлений общественных и религиозных деятелей, руководителей диаспор, лидеров национальных общественных объединений), направленных на укрепление общегражданского согласия;

– организация и проведение пресс-конференций, онлайн-конференций, круглых столов, лекций, вебинаров, затрагивающих проблемы межрелигиозной нетерпимости с привлечением представителей основных конфессий Российской Федерации и средств массовой информации.

По данным сайта Объясняем.рф, вице-премьер России Т. А. Голикова на пленарном заседании V Всероссийского форума Федерального агентства по делам национальностей «Народы России» заявила, что уровень общероссийской гражданской идентичности в 2024 году достиг своего исторического максимума – 94% [3]. Также вице-премьер отметила, что планирование мероприятий Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации необходимо учитывать и региональные особенности: этнический состав населения, демографические показатели, традиции регионов. При этом указано, что работа в регионах не должна заключаться только в проведении культурных мероприятий, посвящённых конкретным датам, а должна проводиться системно и охватывать широкую аудиторию, включая подрастающее поколение.

Этносоциолог Л. М. Дробижина подчёркивает, что «если государственные институты реально нацелены на укрепление российской гражданской идентичности, то граждане должны ощутить заботу о своём благополучии и

убедиться, что государство гарантирует защиту их прав, а также адекватную оценку их труда» [Цит. по 4].

Таким образом, формирование общероссийской гражданской идентичности, её укрепление – это сложный, многоуровневый процесс взаимодействия гражданского общества, государственных органов, образовательных учреждений, СМИ и культуры, направленный на создание общих ценностей, которые объединяют граждан всех этнических групп и способствуют укреплению единства внутри страны.

Список использованных источников

1. Об укреплении российской гражданской идентичности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций // URL : http://region.council.gov.ru/activity/activities/round_tables/101007/ (дата обращения: 28.10.2024). – Текст : электронный.
2. Указ Президента РФ от 19 декабря 2012 г. № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (с изменениями и дополнениями) // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : <https://base.garant.ru/70284810/> (дата обращения: 28.10.2024). – Текст : электронный.
3. Уровень общероссийской гражданской идентичности достиг исторического максимум // URL : <https://объясняем.рф/articles/news/uroven-obshcherossiyskoy-grazhdanskoy-identichnosti-dostig-istoricheskogo-maksimuma/> (дата обращения: 03.11.2024). – Текст : электронный.
4. Шелякин, А. А. Значение гражданского общества в укреплении общероссийской гражданской идентичности / А. А. Шелякин // Российская идентичность : Сборник материалов Всероссийского конкурса научно-исследовательских работ, Москва, 25 сентября 2023 года. – Москва : Российский государственный университет имени А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство), 2023. – С. 666-673.

**РОЛЬ ИДЕОЛОГИИ И РЕЛИГИИ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ (ИЗ ОПЫТА РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ
В 1861-1894 ГГ.)**

ЯНАКАЕВА С.Ш.,

ассистент кафедры краеведения,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. Предпринята попытка проанализировать процесс развития целостных социально-экономических систем под влиянием таких категорий, как «идеология» и «религия» посредством обращения к опыту исторического прошлого России в 1861-1894 гг.

Ключевые слова: социально-экономическая система, идеология, религия, общество, Российская империя.

**THE ROLE OF IDEOLOGY AND RELIGION IN THE DEVELOPMENT
OF SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS (FROM THE EXPERIENCE OF THE
RUSSIAN EMPIRE IN 1861-1894)**

YANAKAEVA S.S.,

Assistant of the Department of Ethnography

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

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation

Annotation. An attempt is made to analyze the process of development of integral socio-economic systems under the influence of such categories as "ideology" and "religion" by referring to the experience of the historical past of Russia in 1861-1894.

Keywords: socio-economic system, ideology, religion, society, Russian Empire.

Практически каждое государство ставит перед собой задачу обеспечить равномерное развитие экономической жизни общества, что, с одной стороны, предполагает наличие соответствия с утвержденной на официальном уровне идеологией. Кроме того, с другой стороны, не последнее место в этом плане занимают сложившиеся на протяжении длительного периода времени нормы и традиции в сфере религии, которые в той или иной степени оказывают свое воздействие на процесс дальнейшего заблаговременно положительного и стабильного функционирования социально-экономических систем.

Для ясного понимания подобного хода вещей достаточно обратиться к опыту экономического и культурного развития таких современных стран как Российская Федерация. На своем историческом пути российскому государству не раз приходилось ставить под вопрос целесообразность внедрения важных социально-экономических мероприятий с точки зрения господствующих или оппозиционных идеологических течений. Так, присущий долгие годы царской России консерватизм вступал в явную конфронтацию с набирающими в народе идеями либерализма, что особенно ярко отражалось в период 50-70-х гг. XIX в. в открытом конфликте т.н. «славянофилов» и «западников» [1, с.69].

Как известно, в основу славянофильской концепции закладывалась идея сохранения самодержавного строя и следование многовековым традициям Русской православной церкви (далее – РПЦ). В добавок к этому, настаивая на исконной самобытности России, ярые идеологи славянофильства, в числе которых А.С. Хомяков, И.В. Киреевский, К.С. Аксаков и др., выступали резко против такого пути модернизации государства, отождествляющие бы его со многими странами западной цивилизации. В свою очередь, большинство из них настаивало на незыблемости такого базисного института социально-экономической области общественной системы, как крестьянская община – то есть *«союз людей, основанный на нравственном начале»* [2, с.218]. Между тем, в программу славянофилов не входил отказ от необходимости ликвидировать крепостное право, наоборот, однако согласно их убеждениям инициатива должна была всё же исходить «снизу», а не «сверху». Отстаивая позиции

консервативного толка, реформы ими рассматривались как возможный губительный для России шаг в пучину хаоса и анархии, поскольку, так или иначе, предполагали разрушение устоев русской общины, что являлось бы не только новой вехой в вопросе организационно-хозяйственной перестройки аграрного сектора, но и привело бы к коренному пересмотру основ политико-государственного устройства Российской империи, чего те допустить не могли.

Что касается приверженцев процесса европеизации – западников – в лице П.Я. Чаадаева, А.И. Герцена, М.Н. Каткова, С.М. Соловьева, К.Д. Кавелина и иных представителей дворянской интеллигенции, то для них первоочередной была цель внедрения принципа конституционно-монархического управления державой и перевес личностного рационального мышления над коллективным сознанием христианской веры [3, с.105]. В этой связи, переориентация на модели развития экономически передовых государств Западной Европы, к примеру, буржуазно-парламентских стран Англии или Франции, допускала возможность заимствования чуждых русскому народу системы ценностей и способов введения хозяйственно-производственной деятельности. Исходя из этого, западники рассматривали общину как уже исторически оформленную кооперативно-социалистическую организацию, которая в своем исконном виде препятствует прогрессивному развитию капитализма в России [2, с.221], отчего возникает необходимость в реформах либерально-демократического характера.

Тем не менее, на протяжении 80-90-х гг. XIX в. на фоне динамичного роста революционных настроений в результате убийства императора Александра II Николаевича нелегальной политической организацией «Народная воля», а также развертывания правительством комплекса реакционных мероприятий, вошедших в отечественную историографию под названием «контрреформы» Александра III, на первый план выходит общественно-политическое движение – народничество. Восходившая к идеям славянофилов, идеология народников (М.А. Бакунин, Н.К. Михайловский, Н.Г. Чернышевский,) базировалась на уникальности русской крестьянской общины, на основе которой возможно построение совершенного социалистического общества без включения в ее

жизнь каких-либо элементов капиталистического строя [2, с.228]. В добавок, народничество категорически отвергало проведение либеральных реформ.

Стоит дополнительно отметить, тот факт, что для вышеперечисленных идеологических концепций характерно обращение к проблеме влияния на общественно-экономическую жизнь страны православия, и в особенности РПЦ. Подобное подтверждает тезис, согласно которому РПЦ подвергалась процессу длительной ассимиляции авторитарным государством [4, с.217]. При этом, в сравнении с церковной организацией стран Запада, пережившей сложный период Реформации, способствующей легитимизации буржуазных ценностей, русская церковь продолжала оставаться сугубо традиционным духовно-нравственным институтом. Как итог, российскому народному сознанию в духе православной веры была чужда идейность капитализма западной цивилизации.

Таким образом, период 1861-1894 гг. в истории России, охватывающий промежуток от отмены крепостного права до воцарения императора Николая II, олицетворяет пример влияния идеологии и религии на выбор той или иной стратегии в развитии социально-экономических систем государств.

Список использованных источников

1. Ивакин Г.А. Политическая идеология консерватизма в контексте экономической модернизации (на примере Российской империи 1840 - 1890 гг.) // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2013. – № 6 (32). Часть 1. – С.69-76.
2. Благих, И.А. История экономических учений: учебник для академического бакалавриата / И. А. Благих, А. Н. Дубянский ; под редакцией А. Н. Дубянского. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 611 с.
3. Келарев В. В. Российская школа экономической мысли: вызовы современности // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2023. – № 2. – С. 104-108.

4. Худокормов, А.Г., Дробышевская Т.А. Социально-экономическая история России с древнейших времен до начала XXI в. : курс лекций / под ред. А. Г. Худокормова, Т. А. Дробышевской. – М. : Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 2018 – 480 с.

**МАТЕРИАЛЫ КРУГЛОГО СТОЛА.
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ.**

22.05.2024

**ВОЗРОЖДЕНИЕ ДОНБАССА: ИНТЕГРАЦИЯ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ
ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ В РЕГИОНАЛЬНУЮ ИНФРАСТРУКТУРУ**

АФАНАСЬЕВА М.Г.,

*Студентка 1-го курса заочной формы обучения группы УПр-23 м/з
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,*

г. Донецк, ДНР

Аннотация. статья посвящена анализу потенциала интеграции возобновляемых источников энергии в инфраструктуру Донбасса как критического фактора для его устойчивого социально-экономического развития. Рассматриваются географические и климатические предпосылки для использования солнечной и ветровой энергии, текущее состояние проектов в этой сфере, а также преимущества и вызовы, связанные с внедрением этих технологий. Анализируются успешные международные кейсы и предлагаются рекомендации для реализации подобных проектов в Донбассе.

Ключевые слова: Донбасс, возобновляемые источники энергии, устойчивое развитие, инфраструктурное обновление, солнечная энергия, ветровая энергия, экологическая безопасность, энергетическая

**REVIVAL OF DONBAS: INTEGRATION OF RENEWABLE ENERGY
SOURCES INTO REGIONAL INFRASTRUCTURE**

AFANASYEVA M.G.,

*1st year student of the correspondence form of study of the UPr-23 m/s group
Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DPR*

Abstract. the article is devoted to the analysis of the potential of integrating renewable energy sources into the infrastructure of Donbass as a critical factor for its sustainable socio-economic development. The geographical and climatic prerequisites for the use of solar and wind energy, the current state of projects in this area, as well as the advantages and challenges associated with the introduction of these technologies are considered. Successful international cases are analyzed and recommendations are offered for the implementation of similar projects in Donbass.

Keywords: Donbass, renewable energy sources, sustainable development, infrastructural renewal, solar energy, wind energy, environmental safety, energy

Донбасс, исторически известный своей промышленностью и ресурсами, стал свидетелем значительных вызовов и изменений в своей инфраструктуре в результате конфликта, который в последние годы затронул этот регион. Вместе с этим возникла необходимость пересмотра и обновления энергетической инфраструктуры, чтобы обеспечить устойчивое развитие и восстановление.

Краткий обзор текущего состояния инфраструктуры Донбасса:

Современное состояние инфраструктуры Донбасса отражает вызовы, стоящие перед регионом. В результате конфликта часть энергетической инфраструктуры была разрушена или повреждена, что оказало серьезное воздействие на энергетическую независимость и экономику региона. Несмотря на это, Донбасс обладает значительным потенциалом для развития возобновляемых источников энергии (ВИЭ), таких как солнечная и ветровая энергия, благодаря своему климату и географическим особенностям.

Значение возобновляемых источников энергии для устойчивого развития:

Интеграция возобновляемых источников энергии играет ключевую роль в устойчивом развитии Донбасса. Во-первых, использование ВИЭ снижает зависимость региона от импорта энергии и нефтепродуктов, что способствует его энергетической независимости. Во-вторых, развитие солнечной и ветровой энергии создает новые рабочие места и стимулирует экономический рост в регионе, особенно в период восстановления после конфликта. Кроме того, ВИЭ

помогают сократить выбросы парниковых газов и улучшить экологическую обстановку в Донбассе, что важно для здоровья и благополучия его жителей. Таким образом, интеграция возобновляемых источников энергии в инфраструктуру Донбасса не только способствует устойчивому развитию региона, но и является стратегическим шагом к его восстановлению и модернизации.

Анализ потенциала возобновляемых источников энергии в Донбассе:

Донбасс обладает значительным потенциалом для развития возобновляемых источников энергии (ВИЭ), таких как солнечная, ветровая, гидроэнергия и биомасса. Несмотря на вызовы, связанные с текущей политической и экономической обстановкой, ряд существующих проектов и исследований в области ВИЭ в регионе свидетельствует о потенциале его развития:

1. Солнечная энергия:

- В Донецкой и Луганской областях наблюдается высокий уровень солнечной радиации, что делает этот регион подходящим для развертывания солнечных электростанций.
- Несколько крупных солнечных проектов уже реализованы или находятся в стадии планирования и разработки, включая строительство солнечных ферм и установку солнечных панелей на крышах зданий.

2. Ветровая энергия:

- Некоторые области Донбасса имеют хороший потенциал для размещения ветрогенераторов. Исследования в области ветроэнергетики проводились с целью оценки пригодности местности для установки ветроустановок.
- Несмотря на некоторые вызовы, такие как изменчивость скорости ветра и доступность земель, существуют перспективы для развития этого вида ВИЭ в регионе.

3. Гидроэнергия:

- Возможности для гидроэнергетики в Донбассе ограничены, но ряд мелких водохранилищ и рек может быть использован для маломасштабных гидроэлектростанций.

- Некоторые исследования направлены на оценку потенциала этих местных водных ресурсов для производства электроэнергии.

4. Биомасса:

- Возможности использования биомассы в Донбассе могут быть связаны с сельскохозяйственным сектором, а также с отходами промышленности.

- Исследования в области биомассы включают оценку ее потенциала как источника энергии и разработку технологий для ее использования, например, в биогазовых установках.

В целом, хотя Донбасс сталкивается с вызовами, связанными с конфликтом и экономической нестабильностью, его потенциал для развития возобновляемых источников энергии остается значительным. Существующие проекты и исследования свидетельствуют о стремлении к диверсификации энергетического сектора региона и повышению его устойчивости.

Вызовы и препятствия:

1. Технические сложности внедрения новых технологий:

- Необходимость модернизации и адаптации существующей инфраструктуры для интеграции возобновляемых источников энергии может столкнуться с техническими сложностями, такими как несовместимость систем, ограничения по мощности и т.д.

- Недостаток квалифицированных специалистов и инженеров, способных работать с новыми технологиями, может также быть препятствием.

2. Необходимость изменения законодательства и нормативной базы:

- Для успешного внедрения возобновляемых источников энергии в Донбассе требуется изменение или обновление законодательства и нормативных актов, чтобы учесть новые технологии и стимулировать их развитие.

- Необходимость разработки и внедрения соответствующих правовых механизмов для поддержки производителей и потребителей энергии из возобновляемых источников.

3. Финансовые и экономические барьеры:

- Высокие инвестиционные затраты на развертывание инфраструктуры для производства энергии из ВИЭ могут оказаться значительным барьером для частных инвесторов и государственных органов.

- Необходимость обеспечения финансовой поддержки и стимулов для развития ВИЭ, чтобы они стали экономически выгодными и конкурентоспособными по сравнению с традиционными источниками энергии.

Преодоление этих вызовов требует совместных усилий государства, частного сектора и международных партнеров. Реализация конкретных стратегий и мероприятий по модернизации инфраструктуры, обновлению законодательства и стимулированию инвестиций может способствовать успешному внедрению возобновляемых источников энергии в регионе.

Стратегии и рекомендации для Донбасса:

1. Разработка региональной программы по внедрению возобновляемых источников энергии:

- Проведение всестороннего анализа потенциала ВИЭ в регионе с учетом климатических, географических и экономических особенностей.

- Определение конкретных целей и планов действий для развертывания солнечной, ветровой, гидроэнергии и биомассы.

- Включение мероприятий по модернизации инфраструктуры, изменению законодательства и финансовой поддержке в программу.

- Обеспечение прозрачности и участия заинтересованных сторон в процессе разработки и реализации программы.

2. Партнерство с национальными и международными организациями:

- Взаимодействие с правительственными и неправительственными организациями на национальном уровне для получения поддержки и ресурсов.

- Установление партнерских отношений с международными финансовыми институтами, такими как Международный валютный фонд или Всемирный банк, для привлечения инвестиций и технической помощи.

- Работа с международными экологическими организациями для обмена опытом и лучших практик по развитию ВИЭ.

3. Обучение и повышение квалификации местных специалистов:

- Организация образовательных программ и курсов для местных специалистов и работников энергетической отрасли по технологиям ВИЭ.

- Создание центров компетенции и исследовательских лабораторий для обучения и практического опыта.

- Поддержка стажировок и обменов опытом с другими регионами или странами, где успешно внедрены ВИЭ.

Эти стратегии и рекомендации помогут Донбассу эффективно освоить потенциал возобновляемых источников энергии, способствуя устойчивому развитию региона и повышая его энергетическую независимость.

Заключение:

Внедрение возобновляемых источников энергии в инфраструктуру Донбасса представляет собой стратегически важный шаг для устойчивого развития этого региона. Несмотря на вызовы и препятствия, существует значительный потенциал для развития солнечной, ветровой, гидроэнергии и биомассы в Донбассе. Разработка региональной программы по внедрению ВИЭ, партнерство с национальными и международными организациями, а также обучение местных специалистов являются ключевыми стратегиями для успешного освоения этого потенциала. Эти мероприятия позволят не только снизить зависимость региона от импорта энергии и улучшить экологическую обстановку, но и стимулировать экономический рост и создание новых рабочих мест. В конечном итоге, интеграция возобновляемых источников энергии в региональную инфраструктуру будет способствовать возрождению и

укреплению Донбасса, делая его более устойчивым, процветающим и благополучным для всех его жителей.

Список использованных источников

1. How grid operators can integrate the coming wave of renewable energy, <https://www.mckinsey.com/industries/electric-power-and-natural-gas/our-insights/how-grid-operators-can-integrate-the-coming-wave-of-renewable-energy>
2. Energy Infrastructure, Renewables Integration, and Smart Grids, <https://www.nature.com/collections/ecajjgbcge>
3. Daniel M. Kammen, Deborah A. Sunter, City-integrated renewable energy for urban sustainability. Science 352, 922-928 (2016). DOI:10.1126/science.aad9302
4. Митрофанова, И. В. Стратегия геотранзитного развития региона «Донбасс»: Воспроизводственный подход / И. В. Митрофанова, И. В. Котова // Крымский научный вестник. 2015. №5-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-geotranzitnogo-razvitiya-regiona-donbass-vosproizvodstvennyu-podhod> (дата обращения: 07.05.2024).

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНЫХ, КОММУНИКАТИВНЫХ И КОМАНДНЫХ НАВЫКОВ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

БРАЖНИК Л.И.,

магистрант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. В настоящее время успешное выполнение инновационных проектов требует не только технических знаний, но и развитых навыков в области креативности, коммуникации и эффективного управления командой. В данной статье рассматривается важность развития таких навыков для достижения успеха в сфере инноваций.

Ключевые слова: креативность, коммуникация, командные навыки, инновации, развитие, успех.

DEVELOPMENT OF CREATIVE, COMMUNICATIVE AND TEAM SKILLS FOR THE IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE PROJECTS

BRAZHNIK L.I.,

undergraduate

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DPR

Annotation. Currently, successful implementation of innovative projects requires not only technical knowledge, but also developed skills in the field of creativity, communication and effective team management. This article discusses the importance of developing such skills to achieve success in the field of innovation.

Keywords: creativity, communication, team skills, innovation, development, success.

В настоящее время сфера инноваций играет ключевую роль в развитии экономики и общества. Успешное выполнение инновационных проектов

становится все более важным для компаний и организаций, стремящихся к конкурентоспособности и росту. Современная конкурентная среда требует от компаний быстрой адаптации и постоянного внедрения инноваций. В этом контексте ключевую роль играют не только технологические аспекты, но и человеческий фактор, включая способность к креативному мышлению, эффективной коммуникации и успешному управлению командой.

Целью данной статьи является выявление значимости развития креативных, коммуникативных и командных навыков для успешной реализации инновационных проектов, а также предложение практических подходов к их развитию.

Креативность играет ключевую роль в разработке инновационных решений. Для их развития необходимо поощрять инициативу, поиск нестандартных подходов и умение видеть возможности там, где другие видят препятствия. Креативные тренинги, мозговые штурмы и работа с методами дизайн-мышления могут помочь улучшить креативные способности [1, с. 34].

Креативные навыки играют важную роль в инновационных проектах, поскольку они способствуют развитию новых идей, стимулируют инновационный потенциал и помогают добиваться успеха в современном быстро меняющемся мире. Их развитие является ключевым элементом для достижения конкурентного преимущества и успешной реализации проектов.

Коммуникативные навыки играют важную роль в успешной реализации инновационных проектов, способствуя эффективному взаимодействию в команде и достижению общих целей. Развитие этих навыков является важным компонентом профессионального роста и повышения эффективности работы в любой сфере деятельности.

Командная работа играет важную роль в успешной реализации инновационных проектов. Эффективная команда способна совместно работать над поставленными задачами, обмениваться идеями, решать проблемы и достигать поставленных целей.

Характеристики эффективной команды [2, с. 13]:

1. Взаимодействие и сотрудничество. Члены команды должны уметь эффективно общаться, совместно работать и поддерживать друг друга.

2. Разнообразие компетенций. В команде должны быть представлены различные профессиональные навыки и области экспертизы, что позволяет охватить все аспекты проекта.

3. Лидерство и руководство. Проект нуждается в руководителе, который будет координировать деятельность команды, распределять задачи и обеспечивать выполнение поставленных целей.

4. Доверие и уважение. Члены команды должны доверять друг другу, уважать мнения и идеи каждого участника.

Эффективная командная работа является важным элементом успешной реализации инновационных проектов. Она требует хорошей координации, взаимодействия и сотрудничества между участниками команды, а также приверженности общим целям проекта. Развитие командных навыков помогает создать атмосферу доверия, сотрудничества и взаимопонимания, что способствует успешному завершению проекта [3].

Развитие креативности, коммуникации и командного взаимодействия необходимо включать в процесс подготовки специалистов и руководителей в области инноваций (рис. 1). Это поможет им эффективнее реагировать на возможности, предоставляемые современной инновационной средой, и повысить их шансы на успех в реализации инновационных идей и проектов.

Необходимо подчеркнуть, что развитие креативных, коммуникативных и командных навыков – это непрерывный процесс, требующий постоянного самосовершенствования и открытости к новым знаниям и опыту. Развивая эти навыки, мы делаем важный вклад в успешное будущее наших проектов и организации в целом.

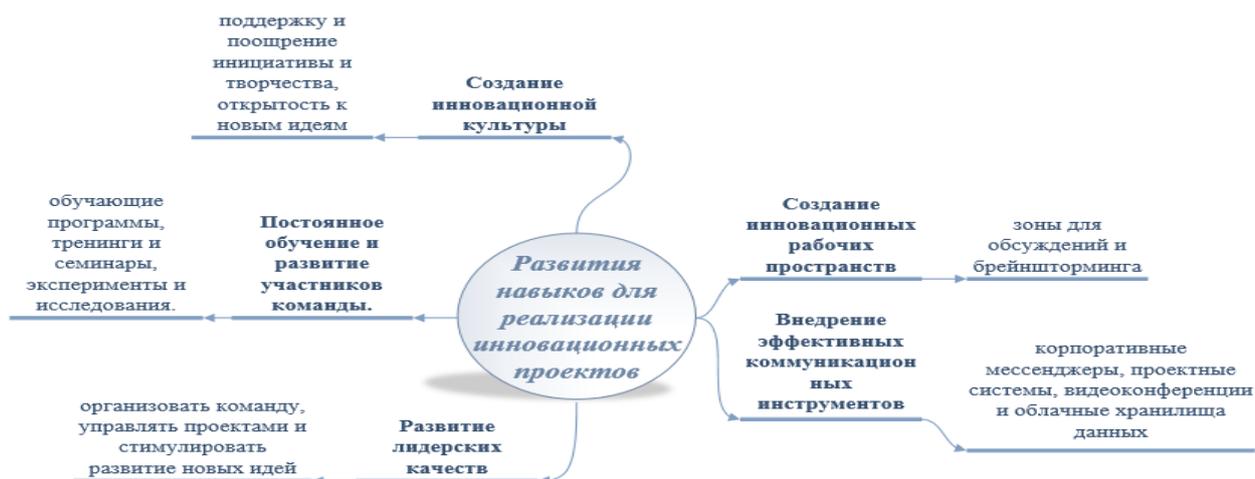


Рис.1. Классификация навыков реализации [2]

Вывод. Развитие командных навыков играет фундаментальную роль в успешной реализации инновационных проектов. Эти способствуют эффективному взаимодействию между участниками проекта и может значительно повысить конкурентоспособность проекта.

Список использованных источников

1. Андрейчиков, А. В. Стратегический менеджмент в инновационных организациях: системный анализ и принятие решений / А. В. Андрейчиков, О. Н. Андрейчикова. – М. : Вуз. учебник : ИНФРА-М, 2013. – 394 с.
2. Ворожищева, В. Е. Компетентностный подход к формированию команды инновационного проекта / В. Е. Ворожищева, Н. Б. Культин. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 18 (308). — С. 89-91. — URL: <https://moluch.ru/archive/308/69366/> (дата обращения: 12.05.2024).
3. Ушачев, И. Г. Система управления – основа реализации модели инновационного развития агропромышленного комплекса России / И. Г. Ушачев // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2013. – № 2. – С. 4-8.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

ГЛАДЧЕНКО Т.Н.,

канд.гос.упр., доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Повышение качественного уровня подготовки специалистов для инновационной экономики является частью стратегических приоритетов Российской Федерации. В работе представлены результаты мини-исследования, отражающего видение студентами модели взаимодействия заинтересованных сторон проекта «Я - магистр». Акцентируется внимание на необходимость внедрения новых форм обучения, формата коммуникаций в режиме 24/7, а также достижения баланса уровня стресса.

Ключевые слова: взаимодействие заинтересованных сторон, коммуникации, формы обучения, стресс.

WAYS TO IMPROVE THE QUALITY OF PROFESSIONAL TRAINING FOR THE INNOVATIVE ECONOMY

GLADCHENKO T.N.,

Candidate of State Management, Associate Professor

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DPR

Annotation. Improving the quality of training for the innovative economy is part of the strategic priorities of the Russian Federation. The paper presents the results of a mini-study reflecting the students' vision of the model of interaction between stakeholders of the project "I am a master". Attention is focused on the need to introduce new forms of education, 24/7 communication format, as well as to achieve a balance of stress levels.

Keywords: stakeholder interaction, communication, forms of learning, stress.

Особенности образовательного процесса в ДНР обусловлены в первую очередь боевыми действиями. В связи с чем, на протяжении нескольких лет применяется дистанционная форма обучения.

Было проведено мини-исследование среди студентов магистратуры профиля подготовки «Управление проектами». Обучающимся было предложено сформировать модель взаимодействия заинтересованных сторон проекта «Я - магистр». Обобщенный результат представлен на рис. 1 (стилистика сохранена).

Способы обратной связи (по версии студентов):

- *Регулярные консультации:* личные встречи студентов с преподавателями и руководителями проектов.
- *Электронная почта и онлайн-платформы:* для оперативного обмена информацией.
- *Анкеты и опросы:* сбор мнений и предложений по улучшению процесса обучения.
- *Открытые форумы и встречи:* обсуждение вопросов с участием всех заинтересованных сторон.
- *Онлайн-чат и форум:* студенты, преподаватели и администраторы могут общаться и задавать вопросы *в режиме реального времени*.

Важно отметить, что в коммуникациях, ключевой запрос на круглосуточный чат-бот.

Кроме того, как отметили все обучающиеся, главными недостатками онлайн обучения является низкий уровень эмоций и как следствие, высокий уровень стресса.



Рис. 1. Модель взаимодействия заинтересованных сторон проекта
«Я – магистр» (по версии студентов)

Стресс может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на процесс обучения. Небольшой стресс может усиливать внимание и концентрацию, а также ускорять процесс запоминания информации.

Однако сильный или хронический стресс может негативно сказаться на обучении. В таком случае он может привести к ухудшению памяти, снижению внимания и концентрации, а также к усталости и раздражительности.

Таким образом, важно найти баланс между небольшим стрессом, который может стимулировать обучение, и слишком большим стрессом, который может навредить процессу обучения.

Именно поэтому, в качестве путей повышения качества профессиональной подготовки специалистов для инновационной экономики, необходимо применять новые формы обучения, такие как:

1. Микрообучение.
2. Социальное обучение.
3. Геймификация.
4. Виртуальная реальность.
5. Использование искусственного интеллекта.

Особое внимание стоит обратить на микрообучение. Его особенности микрообучения заключаются в следующем:

1. Продолжительность занятия составляет от пяти до пятнадцати минут.
2. Учебный материал разбит на маленькие порции, так называемые «дозы».
3. Между такими «дозами» делается перерыв.
4. Занятия проводятся очень часто (вплоть до нескольких десятков раз в день).

Данный подход позволяет сделать дистанционное образование динамичным, задействует эмоциональный интеллект всех участников, позволяет найти баланс уровня стресса.

Выводы. Пути повышения качества профессиональной подготовки специалистов для инновационной экономики должны предусматривать новые формы обучения, средства коммуникаций в режиме 24/7, а также находить баланс уровня стресса.

РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЙ

ДАДАШОВА Ю.В.,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Молодежное предпринимательство и креативные индустрии выступают в качестве перспективных направлений развития экономики, играя ключевую роль в создании новых рабочих мест, стимулировании инноваций и повышении производительности труда. Целью данной статьи является анализ текущих тенденций и перспектив развития молодежного предпринимательства и креативных индустрий. Исследование выявило ключевые направления развития молодежного предпринимательства и креативных индустрий. Это инвестиционная деятельность, информационные технологии, инновационная деятельность, поддерживая эти сферы, мы можем способствовать экономическому развитию, создавать новые возможности для молодежи и строить более устойчивое и инновационное общество.

Ключевые слова: молодежное предпринимательство, креативные индустрии, цифровые технологии, устойчивое развитие, урбанизация.

DEVELOPMENT OF YOUTH ENTREPRENEURSHIP AND CREATIVE INDUSTRIES

DADASHOVA J.,

Donetsk Academy of Management and Public Service,

Donetsk, DPR

Annotation. Youth entrepreneurship and creative industries act as promising areas of economic development, playing a key role in creating new jobs, stimulating innovation and increasing labor productivity. The purpose of this article is to analyze current trends and prospects for the development of youth entrepreneurship and

creative industries. The study identified key areas for the development of youth entrepreneurship and creative industries. These are investment activities, information technology, and innovation. By supporting these areas, we can contribute to economic development, create new opportunities for young people and build a more sustainable and innovative society.

Keywords: Youth entrepreneurship, creative industries, digital technologies, sustainable development, urbanization.

Поддержка молодежного предпринимательства и креативных индустрий приобретает все большее значение в условиях стремительного технологического прогресса и глобальной конкуренции. Молодые люди обладают уникальными навыками и идеями, которые могут обогатить экономику и общество.

По данным исследования НИУ ВШЭ, в 2023 году количество молодых предпринимателей в России в возрасте от 14 до 35 лет составило около 1,5 млн. человек [2, с.43].

Доля молодых предпринимателей в общем числе занятых в малом и среднем бизнесе составляет около 20%.

Объем выручки, полученной молодыми предпринимателями, составил в 2023 году более 1,5 трлн рублей.

Наиболее популярные сферы деятельности для молодых предпринимателей: торговля (26%), услуги (24%), производство (18%), строительство (12%), ИТ (11%).

Около 60% молодых предпринимателей начинали свой бизнес в сфере услуг, а 40% - в сфере производства [3, с.47].

Инвестиции в развитие молодежного предпринимательства и креативных индустрий способствуют раскрытию потенциала молодежи, созданию устойчивых рабочих мест и повышению экономического роста [5, с.135].

Молодежное предпринимательство и креативные индустрии тесно связаны с развитием цифровых технологий. Молодые предприниматели используют цифровые платформы для создания новых продуктов, предоставления услуг и

расширения деятельности. Креативные индустрии также полагаются на цифровые технологии в процессе создания, распространения и монетизации контента [2, с.40].

Устойчивое развитие является еще одной важной тенденцией, влияющей на молодежное предпринимательство и креативные индустрии.

Молодые люди становятся все более осведомленными об экологических и социальных проблемах и стремятся реализовывать проекты, которые имеют позитивное влияние на окружающую среду и общество. Урбанизация создала новые возможности для молодежного предпринимательства и креативных индустрий в городах. Молодые люди сосредоточены в городских центрах, что способствует обмену идеями, созданию сетей и развитию кластеров креативных индустрий. Глобализация открывает новые рынки для молодежных предпринимателей и креативных индустрий. Молодые люди все чаще используют цифровые технологии для выхода на глобальный рынок со своими продуктами и услугами.

Образование и обучение играют важную роль в развитии молодежного предпринимательства и креативных индустрий. Образовательные учреждения должны предлагать программы, которые развивают предпринимательские навыки, креативное мышление и цифровые компетенции [2, с.44]. Государственная поддержка имеет решающее значение для развития молодежного предпринимательства и креативных индустрий. Правительства могут предоставлять гранты, кредиты и налоговые льготы, создавать инкубаторы и акселераторы и внедрять политики, направленные на поощрение предпринимательской деятельности среди молодежи.

Развитие молодежного предпринимательства и креативных индустрий создает ряд возможностей и перспектив роста для молодежи и экономики в целом:

1. Создание новых рабочих мест и развитие бизнеса;
2. Стимулирование инноваций и конкурентоспособности;
3. Улучшение качества жизни и благосостояния;

4. Повышение экономических показателей и рост ВВП;

Для дальнейшего развития молодежного предпринимательства и креативных индустрий рекомендуется предпринять следующие шаги:

1. Инвестиции в образование и обучение;
2. Создание благоприятных условий для стартапов и малого бизнеса;
3. Предоставление государственной поддержки и льгот;
4. Развитие сотрудничества между образовательными учреждениями, бизнесом и правительством;
5. Продвижение молодежного предпринимательства и креативных индустрий в СМИ и обществе.

Молодежное предпринимательство и креативные индустрии являются динамично развивающимися сферами, обладающими огромным потенциалом роста. Поддерживая эти сферы, мы можем способствовать экономическому развитию, создавать новые возможности для молодежи и строить более устойчивое и инновационное общество [3, с.45]. Развитие молодежного предпринимательства и креативных индустрий сталкивается с рядом проблем и вызовов, которые препятствуют росту и успеху молодых предпринимателей и деятелей креативных индустрий. В эпоху цифровой трансформации молодые предприниматели сталкиваются с ограниченным доступом к финансированию и технологиям, необходимым для воплощения своих идей в жизнь.

Недостаток цифровых навыков и знаний среди молодежи затрудняет их конкурентоспособность на рынке труда. Кибербезопасность и защита интеллектуальной собственности также являются серьезными проблемами, особенно для молодых предпринимателей, работающих в онлайн-среде [2, с.40]. Несмотря на растущую осведомленность о важности устойчивого развития, молодые предприниматели часто испытывают трудности с внедрением принципов устойчивости в свои бизнес-модели.

Ограниченные возможности для получения финансирования и поддержки проектов в сфере устойчивого развития, а также недостаточное понимание этих принципов среди молодых предпринимателей являются основными

препятствиями. Урбанизация создает новые возможности для молодежного предпринимательства и креативных индустрий, но порождает ряд проблем.

Высокая стоимость аренды и ведения бизнеса в городских центрах может стать непреодолимым барьером для молодых предпринимателей. Кроме того, конкуренция за таланты и ресурсы в крупных городах может затруднить рост и развитие молодых предприятий. Выход на глобальный рынок открывает новые возможности для молодежного предпринимательства и креативных индустрий, но также создает ряд проблем. Языковые и культурные барьеры, сложности в соблюдении международных правил и норм, а также конкуренция со стороны глобальных компаний могут затруднить для молодых предпринимателей успешную деятельность на международной арене. Существующие образовательные программы часто неадекватно готовят молодежь к предпринимательской деятельности и работе в креативных индустриях.

Недостаток программ, ориентированных на развитие предпринимательских навыков и креативного мышления, а также слабая связь между образовательными учреждениями и индустрией затрудняют для молодых людей получение практических знаний и опыта, необходимых для успеха. Несмотря на признание важности молодежного предпринимательства и креативных индустрий, их государственная поддержка бывает недостаточной.

Ограниченное финансирование программ и инициатив, а также сложности в доступе к грантам и льготам препятствуют развитию молодежного предпринимательства и креативных индустрий. Бюрократические барьеры и длительные процедуры получения поддержки также усугубляют проблему. Проблемы, с которыми сталкиваются молодые предприниматели требуют комплексных решений [1, с.767].

Таким образом, проблемы, описанные выше, создают серьезные препятствия для развития молодежного предпринимательства и креативных индустрий. Для их преодоления необходимо тесное сотрудничество между государством, образовательными учреждениями, бизнесом и общественными организациями. Совместные усилия по решению этих проблем позволят создать

благоприятную среду для роста и процветания молодежного предпринимательства и креативных индустрий.

Список использованных источников

1. Петрищев В.И. Инновационная среда и молодежное предпринимательство: проблемы и перспективы развития // науч.-метод. электронный журн. «Концепт». 2019. Т. 13. С. 766-770.

2. Симонов С.Г., Грошева Л.И. Молодежное предпринимательство в России: проблемы и перспективы развития // Акад. вестн. 2021. № 2 (20). С. 39-44.

3. Жидикова А.О., Ракитина М.С. Инновационное молодежное предпринимательство как форма развития гражданского общества // Молодежная политика и гражданское общество в современной России: сб. материалов науч.-практ. конф. Ростов н/Д, 2022. С. 45-50.

4. Игнатов В.И. Молодежное предпринимательство в Ростовской области: состояние, проблемы развития и направления государственной поддержки // Молодой ученый. 2021. № 24 (104). С. 443-447.

5. Солодухин К. С. Модель оценки конкурентного потенциала ресурсов и способностей вуза как стейкхолдер-компания / К.С. Солодухин, М.С. Рахманова // Вестн. УрФУ. Серия «Экономика и управление». 2022. № 3. С. 133-139.

СОЗДАНИЕ СЛОЖНЫХ СИСТЕМ ПУТЁМ СИСТЕМНОГО СИНТЕЗА ГОСУДАРСТВА, БИЗНЕСА, НАУКИ И ОБЩЕСТВА

ИВАНКОВ Е.А.,

президент группы компаний «САЛЮС»,

Москва, РФ

Аннотация. Описана разработанная модель транснациональной вертикально интегрированной корпорации и писаны ее возможности. Приведён пример реализованного проекта.

Ключевые слова: сложные системы, бизнес, системный синтез, государство, наука, общество, администрирование и управление бизнес-процессами.

CREATION OF COMPLEX SYSTEMS THROUGH A SYSTEMATIC SYNTHESIS OF GOVERNMENT, BUSINESS, SCIENCE AND SOCIETY

IVANKOV E.A.,

President of the SALUS Group of Companies, Moscow, Russian Federation

Abstract. The developed model of a transnational vertically integrated corporation is described and its capabilities are described. An example of an implemented project is given.

Keywords: complex systems, business, system synthesis, government, science, society, administration and management of business processes.

Учитывая большой объём фундаментальных исследований в области построения сложных систем и комплексности фактической реализации готовых моделей, а также законодательные противоречия и отсутствие единообразия локальных законов в странах-участницах нашего эксперимента, в основе синтеза системы применена модель транснациональной вертикально-интегрированной

корпорации (ТНК) со штаб-квартирой в России, с открытым участием и единоличной собственностью (открытый бенефициар), структура и возможности которой позволяют решать большой объём научных, образовательных, административно-управленческих, социальных, экономических и иных задач в странах присутствия, не противореча внутренней и внешней политике.

Консолидация основных инструментов на группе компаний для устойчивости и развития создают предпосылки к построению долгосрочной стратегии сотрудничества, в том числе в научно-образовательном и междисциплинарном развитии специалистов. Таким образом, на единой группе сформирован стабильный денежный поток и обеспеченный спрос, позволяющий извлекать прогнозный доход, покрыть основные потребности хозяйствующих субъектов на продвижение или поиск товаров и услуг из частного или государственного сектора экономики. Консолидация технологических разработок, имеющих опытные образцы, позволила сформировать портфель защищённых правами технологий, готовых к внедрению, исходя из экономического смысла или стратегического преимущества в долгосрочном периоде. Консолидация человеческого ресурса позволила сформировать целеполагание, гарантировать трудоустройство, повышение квалификации, стабильность и развитие системы наставничества для обмена опытом на действующих бизнес-процессах.

Существующие направления деятельности группы компаний как сложной системы отвечают всем текущим вызовам и позволяют существовать и развиваться данной системе как ТНК.

Администрирование и управление бизнес-процессами.

Сформированный в группе управленческий и административно-технический аппарат в состоянии осуществлять комплексное обслуживание бизнеса заказчика, в случае необходимости пополняя штат с учётом увеличения задач, формируя отдельные проектные команды и привлекая государственные средства, научную мысль учёных вузов, а также представителей общественности. Особое внимание уделяется профессионалам широкого

профиля и формированию кадрового резерва в области особо дефицитных компетенций. Такой подход очень актуален в связи с тем, что практически в каждом бизнесе, независимо от его размера и формы собственности, существует проблема с квалифицированными управленческими кадрами, а также непредсказуемость результата из-за множества ограничений и факторов, постоянного изменения конъюнктуры.

Консолидация встречных товарно-денежных потоков.

Формируется статистика по спросу и предложению в разнородных товарных группах с учётом волатильности в долгосрочных периодах, позволяющая формировать закупку по минимальной стоимости и осуществлять продажу в максимальных точках. Единый центр управления позволяет оперативно принимать решения в нестандартных ситуациях для достижения максимального экономического эффекта и сконцентрировать ответственность перед заказчиком и фискальными органами.

Проектное сопровождение, проектное управление (ГЧП, концессии, частные проекты).

Реализация сложных инфраструктурных проектов в среднем длится 5 лет, проекты по комплексному развитию территорий – в среднем 10 лет. Процесс подготовки до выхода на строительную площадку занимает от 1 до 3 лет. Практика последних лет показала значительный объём «брошенных проектов» по различным причинам и в различных стадиях. Объём убытков значительный, как для государства, так и для бизнеса, а главное – отсутствует результат в виде добавочной стоимости на товаре или на услуге. Как следствие, отмечается отсутствие у инвесторов желания инвестировать в долгосрочные проекты.

Оказание данной услуги силами ГК даёт значительные экономические и прочие эффекты:

- отсутствие первичных затрат на стадии подготовки проекта, так как проект запускается действующим аппаратом; далее проектная команда собирается под конкретные задачи и на запланированный ФОТ в рамках согласованного финансового плана;

- группе гораздо проще выступить финансовым гарантом по исполнению контрактных обязательств;

- разнонаправленность в деятельности даёт возможность диверсификации финансовых и не финансовых рисков, упрощает процесс интеграции партнёров группы в проекты;

- присутствие в других странах позволяет применять различные местные практики, упрощает процессы, связанные с привлечением иностранных инвесторов.

Реализация программ Территориального развития в том числе «Комплексное развитие территорий» и «Инновационные территории» «Национальные проекты».

Одним из инструментов предоставляющим возможность управлять процессом становления и усовершенствования научно-образовательной среды нами рассматривается работа о развитии системы непрерывного образования, получившая поддержку на научной конференции. В материале выделяются конкретные системные функции, согласно которым регулируется совершенствование системы образования. В среднесрочной и долгосрочной перспективе это позволит не только обеспечить специалистами высокого уровня и широкого профиля государственные запросы по дефицитным специальностям, а так же позволит само реализовываться человеку приумножив собственные квалификационные компетенции.

Подготовка документов для проведения биржевых торгов и клиринговых расчётов в национальных валютах стран ЕАЭС.

Консолидация обеспеченного спроса или предложения на базе договора комплексного обслуживания (договора поручения) позволяет дробить товарные номенклатуры по видам, группам, размерам товарных партий и регионам, регулируя спрос и предложение на открытых торгах пространства ЕАЭС. Учитывая избыточный объём денежной ликвидности в спекулятивном секторе и нехватку в реальном секторе экономики, расширение перечня товарных

номенклатур в рамках открытых биржевых торгов позволяет увеличить объём ликвидности на товарном рынке.

Продвижение законодательных инициатив.

На базе существующего опыта по внедрению практических решений применение закона о «регуляторных песочницах» позволяет ускорить реализацию указов и поручений, учесть возникающие противоречия, формировать законодательные инициативы на базе отработанных проектов.

Формирование кадрового резерва.

В интересах создания резерва в среде управляющего персонала предлагается к развитию программа по переподготовке бывших военнослужащих МО, МВД и других силовых структур.

Рассматривается возможность, благодаря которой обеспеченные трудом и получившие должные навыки по стандартам «World Skills» граждане не будут повторять свой прошлый опыт и заниматься криминалом. Они смогут приносить пользу обществу и будут обеспечены трудом. Таким образом декриминализация районов, это еще одна перспектива в становлении данной программы.

Консолидация, управление, внедрение научно-технологических разработок, имеющих опытные образцы для устойчивого развития человечества.

Нами создан и официально зарегистрирован «Фонд устойчивого развития и поддержки малого и среднего предпринимательства» (ФУРСТ). В партнёрстве с Международным Информационным Нобелевским Центром (МИНЦ) и Нобелевским Трестом Устойчивости (НТУ) мы реализовали крупный международный проект «Награда за устойчивое развитие». В рамках данного проекта получено 126 проектов от научных и технологических коллективов, из которых по результатам технической и международной сущностной экспертиз отобран 31 проект, имеющий опытные образцы и готовый к внедрению. Победители получили дипломы и Золотые медали МИНЦ.

Фонд устойчивого развития и поддержки малого и среднего предпринимательства.

Фонд позволяет собрать консолидированный бюджет, ввести в правление представителей партнёров для реализации общих задач и утверждённых программ по:

- финансированию технологических разработок;
- финансовому оздоровлению компаний;
- комплексному развитию территорий.

По данному направлению развития ведутся консультации, готовится инициатива от ГК при поддержке Ветеранских организаций и действующих силовых структур, привлечения специалистов, имеющих опыт в проведении и организации образовательных программ.

Комплексное развитие территорий.

При реализации любого инвестиционного проекта соискателю инвестиций необходимы надёжные партнёры, имеющие высокий репутационный рейтинг, и инвесторы, у каждого из которых имеются свои требования и интересы. Для эффективной реализации и распределения рисков, участниками консорциума могут быть местные представители: застройщик, техничекий заказчик, подрядчик, проектировщик, эксплуатируемая компания. Далее подключается наш практический опыт в реализации моделей межсубъектных правоотношений, моделей по проектному управлению и проектному сопровождению, включая казначейское сопровождение.

Для сохранения устойчивого положения и реализации программ комплексного развития территорий ГК и её стратегические партнёры предлагают единый комплекс консалтинговых услуг по целостному управлению проектами и программами развития. Этот комплекс предполагает создание скоординированных элементов единого хозяйственного механизма, позволяющего получать значительные социальные и экономические результаты за счёт реализации моделей региональных межотраслевых платформ с развитой инфраструктурой (проектной, финансовой, административной, образовательной).

Эти элементы системы хозяйствования включают:

- создание концептуальной модели хозяйственного механизма;
 - разработку и согласование дорожных карт проектов и программ, реализуемых в регионе;
 - подготовку законодательных и проектных инициатив, механизмов и процедур программ регионального развития, их практической реализации;
 - консолидацию различных источников финансирования, в том числе меры государственной поддержки, банковское, частное и внебюджетное финансирование, внутрихозяйственное фондирование, казначейское сопровождение, привлечение внешнего финансирования, в том числе средств международных фондов в 19 странах присутствия ГК, механизмов экспортного и проектного финансирования, продажи будущей выручки;
 - использование инструментария внутрипроизводственной, внутрихозяйственной и межрегиональной кооперации;
 - реализацию проектов и программ развития на условиях «под ключ» в качестве управляющей компании в части, касающейся освоения инвестиций в соответствии с графиками работ (услуг), соблюдения сроков выполнения работ;
 - расчётные и клиринговые операции между участниками проекта (и внешними контрагентами с созданием необходимой региональной инфраструктуры;
 - осуществление централизованных закупок с доставкой на объекты ТМЦ, компенсация исполнителям (ПИР, СМР) ФОТ, а также норм прибыли, предусмотренных в сводно-финансовых расчётах, согласованных участниками консорциума по завершении реализации проектов, после подписания актов сдачи-приёма и ввода объектов в эксплуатацию;
- услуги в сфере образования и подбора персонала.
- внедрение моделей финансового оздоровления, реорганизации предприятий, в том числе переоснащения материально-технической базы;
- внедрение наукоёмких технологий, позволяющих провести модернизацию предприятия, запуск новых производств или новой комплексной продукции.

Для действующих предприятий в рамках договора на «Комплексное обслуживание» компания может взять на себя: научное, методологическое, концептуальное, консалтинговое, технологическое, управленческое обеспечение комплекса проектов и программ развития, включая создание и администрирование товарно-денежных цепочек всех внутривозвращаемых переделов по производству готовой продукции.

Выводы:

1. Проект, как продукт, является результатом интеллектуальной деятельности специалистов, обладающих нужными компетенциями.
2. Государство и бизнес заинтересованы в максимальном количестве качественно образованных и патриотически ориентированных граждан.
3. Единство теории и практики в сотрудничестве науки и образования с государством и бизнесом, позволяют реализовать задачу подготовки высокопрофессиональных кадров для прогнозируемой перспективы.
4. Качественная подготовка высокопрофессиональных кадров возможна только при наличии заявленных интересов бизнеса и государства к конкретному спектру приоритетных профессиональных компетенций гражданина, принимающего решение о своих образовательных и профессиональных предпочтениях.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

КОЗЕВ И.Д.,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Данная научная статья посвящена исследованию вопросов повышения качества профессиональной подготовки специалистов в условиях инновационной экономики. В статье рассматриваются основные аспекты формирования компетенций и умений, необходимых для успешной деятельности в инновационной среде. Также обсуждаются методы и подходы к повышению качества образования с целью подготовки специалистов, способных эффективно работать в современном экономическом контексте.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, специалисты, инновационная экономика, компетенции, качество, умения, эффективность.

IMPROVING THE QUALITY OF PROFESSIONAL TRAINING FOR THE INNOVATIVE ECONOMY

KOZEV I.D.,

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

Annotation. This scientific article is devoted to the study of issues of improving the quality of professional training of specialists in an innovative economy. The article discusses the main aspects of the formation of competencies and skills necessary for successful activity in an innovative environment. Methods and approaches to improving the quality of education in order to train specialists who are able to work effectively in the modern economic context are also discussed.

Keywords: professional training, specialists, innovative economics, competencies, education, quality, skills, efficiency.

В настоящее время мировая экономика сталкивается с вызовами и изменениями, связанными с переходом к инновационной экономике. Для успешного развития и конкурентоспособности необходимо повышать качество профессиональной подготовки специалистов, чтобы они могли эффективно работать в новых условиях. Инновационная экономика требует от специалистов навыков и знаний, которые помогут им эффективно работать в новых условиях. Поэтому важно создавать систему профессиональной подготовки, которая будет соответствовать требованиям современной экономики [2].

В основе подготовки кадров лежит человеческий капитал, включающий в себя накопленные знания, умения, навыки, которые используются в процессе производства и способствуют экономическому росту, а также являются неотъемлемой частью высококвалифицированных кадров.

Одна из первых формулировок человеческого капитала обнаруживается в трудах английского экономиста У. Петти, который предлагал считать их составной частью национального богатства. В XVIII в. Она нашла отражение в работах шотландского экономиста А. Смита. Он отметил, что решающая роль богатства принадлежит работнику, его навыкам, способностям. При этом А. Смит высоко ценил образование и рассматривал его как фактор, способствующий увеличению богатства страны [3].

Процесс создания инновационного продукта включает в себя несколько этапов. На первом проходят фундаментальные исследования, на втором – прикладные, на третьем – опытно-конструкторские разработки и на последней стадии происходит освоение и внедрение продукта в массовое потребление.

К первой категории относятся специалисты, занятые в сфере исследований и разработок: в научно-исследовательских организациях различного профиля, в научных подразделениях вузов, осуществляющие фундаментальные и прикладные исследования.

В составе персонала, занятого исследованиями и разработками, выделяются следующие категории: исследователи, ученые.

Вторая категория специалистов – это инженерно-технические кадры. К ним относятся инженеры, техники, технологи, которые вводят исследования в производство, где необходимы навыки работы на оборудовании, а также знания технологии, процесса производства. Они выполняют опытно конструкторские работы, проводящиеся в специализированных высших учебных заведениях, на опытных заводах, в научно-производственных подразделениях крупных промышленных организаций.

Еще одна категория – это технологические предприниматели. Они выступают генераторами идей, которые способны создавать высокотехнологичные предприятия, организовывать команды разработчиков новых продуктов и технологий, реализовывать проекты по производству продукции с высокой добавленной стоимостью, осуществлять деятельность по привлечению инвестиций в высокотехнологичные проекты, трансферу и коммерциализации технологий [1].

Одной из основных проблем инновационного развития регионов является недостаточное финансирование инновационной деятельности. Несмотря на то, что правительство выделяет средства на поддержку инноваций, их распределение и использование часто неэффективны. Для решения этой проблемы необходимо улучшить механизмы распределения финансовых ресурсов и создать стимулы для инвестирования в инновационные проекты в регионах.

Неразвитые механизмы взаимодействия между государственными и частными структурами, а также недостаточная координация действий различных институтов инновационной системы затрудняют процесс реализации инновационных проектов. Для решения этой проблемы необходимо создать специализированные инновационные центры, объединяющие в себе научные и образовательные учреждения, предприятия и государственные органы, а также разработать механизмы стимулирования сотрудничества между ними.

Также следует отметить проблему нехватки квалифицированных специалистов в сфере инноваций. Недостаточная база знаний и опыта у

специалистов, а также отсутствие системы профессиональной подготовки и обучения в области инноваций препятствуют развитию инновационной сферы. [4, с. 38-39].

Для решения этой проблемы необходимо разработать систему профессиональной подготовки и повышения квалификации специалистов в области инноваций, а также создать условия для привлечения иностранных специалистов.

Еще одной проблемой инновационного развития регионов является низкая инновационная активность предприятий. Они не видят смысла в инвестировании средств в научные исследования, разработку новых технологий и продуктов. [4, 40 с.]

Для решения этой проблемы необходимо проводить информационные кампании среди предпринимателей о важности инноваций для успешного развития бизнеса. Кроме того, государственные органы могут стимулировать инновационную активность предприятий путем предоставления налоговых льгот и грантов на исследования и разработки. [5]

Вывод. Подводя итог исследования следует отметить, что в настоящее время проблемы инновационного развития регионов России являются одними из наиболее актуальных и обсуждаемых вопросов в стране. Инновации играют ключевую роль в развитии экономики и обеспечении конкурентоспособности регионов, поэтому их проблемы необходимо рассматривать как одну из главных задач для улучшения жизни населения и совершенствования экономического положения страны в целом.

Формирование современных компетенций и умений требует от образовательных учреждений постоянного обновления программ и методов обучения. Успех в инновационной экономике зависит не только от индивидуальных усилий специалистов, но и от качественной системы подготовки кадров.

Таким образом, повышение качества профессиональной подготовки специалистов для инновационной экономики требует комплексного подхода,

включающего в себя обновление учебных программ, внедрение современных методов обучения, развитие практических навыков и поддержку студентов в процессе обучения и дальнейшей карьере.

Список использованных источников

1. Андриюшкевич О. А., Денисова И.М. Формирование предпринимательских университетов в инновационной экономике // ЭНСР. – 2014. – №3(66). – 101-104 с.
2. Баутин В. М. Инновационная экономика: содержание, место и роль инноваций // Известия ТСХА. – 2014. – Вып. 2. – 113-118 с.
3. Викторова Е. В. Высшее образование и человеческий капитал в инновационной экономике // Инновации. – 2011. – №6. – 105-107 с.
4. Головки А. В. Проблемы организации управления инновационной экономикой города на современном этапе развития // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. – 2014. – №6. – 38-41 с.
5. Дмитриева Е. М., Видякина О.В. Система подготовки кадров для инновационной экономики России. – М., 2014. – 105 с.

**ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

КОНДРАЩЕНКО Е.С.,

студент 3 курса

Научный руководитель: Шумкова Е.А.

старший преподаватель кафедры инновационного менеджмента и

управления проектами

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк, ДНР, РФ

Аннотация. Исследование посвящено современным перспективным направлениям предпринимательской деятельности в Донецкой Народной Республике, которые нацелены на познания инновационного и креативного подхода.

Ключевые слова: стартап, молодёжное предпринимательство, «Кризис кремния», процессорная архитектура, роботостроение, искусственный интеллект, программное обеспечение.

**PROMISING AREAS OF ENTREPRENEURSHIP IN THE DONETSK
PEOPLE'S REPUBLIC**

KONDRASHCHENKO E.S.,

3rd year student

Scientific supervisor: E.A. Shumkova ,

Senior Lecturer at the Department of Innovation Management and Project

Management

Donetsk Academy of Management and Public Service,

Donetsk, DPR

Abstract. The study is devoted to modern promising areas of entrepreneurial activity in the Donetsk People's Republic, which are aimed at learning an innovative and creative approach.

Keywords: startup, youth entrepreneurship, "Silicon Crisis", processor architecture, robotics, artificial intelligence, software.

В современное время существует огромное множество направлений частной деятельности: от аграрной сферы до космических перелётов. В нашей стране фактически атрофировано направление мелкого бизнеса. Многие новые специалисты предпочитают пойти работать в уже устоявшиеся сферы, под началом среднего или крупного бизнеса, либо государства – под крыло финансирования из бюджета. Таким образом, мы считаем важным углубить интерес и познания в сфере современных направлений предпринимательской деятельности.

В первую очередь стоит обозначить, что в основе своей молодёжное предпринимательство предполагает занятие ниши мелкого бизнеса, стартапов, и, причём, затрагивая именно новые направления деятельности. Это всегда за собой несёт повышение рисков - но это не означает, что этого необходимо бояться – наоборот многие предприниматели в истории добивались больше всего успеха именно в новых направлениях, как к примеру Джон Рокфеллер.

В наше же время открытия делаются чуть ли не ежедневно. Одной из самых молодых в этом плане можно назвать компьютерную сферу. Последние годы она является неотъемлемой частью жизни человека. Затрагивая как развлечения, так и работу. Но неуклонно приближается «Кризис кремния» – который может застопорить движение всей отрасли. Поэтому очень много учёных и исследователей ищут новые материалы для изготовления транзисторов: от относительно дешёвого каменного угля до дорогого германия - чтобы улучшить вычислительные способности будущих компьютеров. В нашей же стране очень востребованным является проектирование самих чипов на уже освоенном кремнии на различных процессорных архитектурах, в особенности на

RISC-V. Также очень ощущаемым является дефицит оборудования, способного заниматься литографией менее 28 нанометров. Из-за санкций США на все неугодные страны, оборудование ASML и Canon просто недоступно. Поэтому спрос на альтернативы конкурентного станка очень высок не только в России, но и за рубежом.

Очень популярным становится также роботостроение. В Китае уже полноценно небольшие стартапы начинают производство бытовых роботов, например как Atribot S1, способного чистить овощи, готовить и гладить. Поэтому идея потребительского полноценного роботостроения уже не выглядит как фантастика. Технологии искусственного интеллекта играют в этом не последнюю роль – так как данная машина для развития должна иметь зачатки интеллекта, способного учиться, анализировать и саморазвиваться. Его развитием занимаются только крупные компании, как Яндекс, Сбер, Microsoft, Google - и в основном на модели компании OpenAI – поэтому построение альтернативных систем не лишено целесообразности. Так как эффективно использовать данные технологии можно в абсолютно любых сферах жизни.

Программное обеспечение тоже очень востребовано и дорогостоящее – ведь все игры, приложения, сайты строятся на коде. Без развития этой отрасли мы бы не увидели технологичные и доступные протезы Максима Ляшко из Maxbionic и Fadvic, пользующиеся популярностью во всём мире. Или, почти неразвивающейся, к сожалению, для российского рынка технологии наших дончан Enable Talk Gloves из компьютерной академии «ШАГ». Которая в своё время очень громко о себе заявила на международном конкурсе в Сиднее - Microsoft Imagine Cup – но более не развивалась в прогнозируемых темпах.

Таким образом, существует огромное количество сфер – которые являются очень перспективными и новыми – и объёма этой работы попросту недостаточно, чтобы затронуть их все. Новаторство же в них могут сделать с большей вероятностью люди именно молодого возраста, построив успешные стартапы. Стремительное развитие сферы молодого и мелкого бизнеса для нашей страны помогло бы уменьшить темпы отставания от западных держав и вернуть

Россию в место первых по инновациям. А Донбасс в крупный не только промышленный, но и технологичный и современный регион. Тем более сейчас возможностей в разы больше для этого, ведь с введением санкций исчезло множество конкурентов. Можно организовать производство комплектующих для ПК – заслужив популярность на Родине и почётное включение в реестр отечественных товаров. Либо возродить технологии для людей с ограниченными возможностями и сделать это доступным. Ведь бывает даже в самые конечные, как кажется на первый взгляд, отрасли и самые сложные - не хватает лишь свежего энергичного взгляда и иного подхода.

Список использованных источников

1. Шереметьев, А. Не кремнием единым: из каких материалов сегодня изготавливают полупроводники / А. Шереметьев – Текст : электронный // Хайтек – URL: <https://hightech-fm.turbopages.org/turbo/hightech.fm/s/2022/08/06/silicon-alternatives> (дата обращения: 15.05.2024).

2. Бурлаков, В.В. , Сиганьков, А.А. , Дзюрдзя, О. А. Создание процессоров на основе архитектуры RISC-V – возможность для инновационного и конкурентоспособного развития отечественных предприятий микроэлектронной промышленности / В.В. Бурлаков, , А.А. Сиганьков , О.А. Дзюрдзя – Текст : электронный // МИРЭА – Российский технологический университет – URL : <https://s.vaael.ru/pdf/2023/11-2/3072.pdf> (дата обращения: 15.05.2024).

3. Официальный сайт компании Atribot / S1 – Текст : электронный // Atribot.com – URL: <https://atribot.com/index-en.html##secondbox> (дата обращения: 15.05.2024).

4. Atribot, Atribot S1: Hello World! – Медиафайл : электронный // YouTube – URL:<https://youtu.be/AePEcHllk9s?si=jecCRD4SC2KAM4TN> (дата обращения: 15.05.2024).

5. Официальный сайт компании Fadvis – Текст : электронный // fadvis.ru – URL: <https://fadvis.ru/home.html> (дата обращения: 16.05.2024).

6. Официальный сайт компании Maxbionic – Текст : электронный // maxbionic.com – URL : <https://maxbionic.com> (дата обращения: 16.05.2024).

7. Включить разговор – говорящие перчатки – Текст : электронный // Сьюзен Уиллер-Холл – URL: <https://susanwheelerhall.com/enable-talk> (дата обращения: 16.05.2024).

ПРОЕКТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ОСНОВНЫЕ НАВЫКИ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

ПОНОМАРЕНКО Е.В.,

д-р экон. наук, профессор

КОСТИНА Л.Н.,

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. В статье исследованы основные тенденции развития инновационных компетенций, обосновано использование проектных компетенций как основы профессиональных и надпрофессиональных компетенций у специалистов инновационной экономики.

Ключевые слова: профессиональные и надпрофессиональные компетенции, инновационные и проектные компетенции.

PROJECT COMPETENCIES AS BASIC SKILLS IN AN INNOVATIVE ECONOMY

PONOMARENKO E.V.,

Doctor of Economics sciences, Professor,

KOSTINA L.N.,

Candidate of Economics sciences, Associate professor

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

Annotation. The article examines the main trends in the development of innovative competencies, substantiates the use of project competencies as the basis of professional and supra-professional competencies among specialists of the innovative economy.

Keywords: professional and supra-professional competencies, innovative and design competencies.

Развитие инновационной экономики тесно связано с преобразованием интеллектуального потенциала человека в ресурс, создающий добавленную стоимость. Государство озаботилось проблемами, связанными с продуцированием новых идей и технологий, социальных инноваций и проектов, что нашло отражение в формулировании национальных целей развития, среди которых достойное место занимает цель «возможности для самореализации и развития талантов» [1]. Для реализации этой цели разработаны государственные программы, национальные и федеральные (региональные) проекты, среди которых проекты «Умная школа» и «Выявление талантов» нацпроекта «Образование», «Творческие люди» нацпроекта «Культура», «Содействие занятости» нацпроекта «Демография», «Поддержка самозанятых и начинающих предпринимателей» в нацпроекте «малое и среднее предпринимательство» и проч.

Для обеспечения поставленных целей необходимо наличие профессиональных и надпрофессиональных компетенций, позволяющих производить собственные идеи и успешно их коммерциализировать в ценные продукты. В связи с этим формирование системы по подготовке инновационно-ориентированных кадров является сегодня достаточно актуальным.

Согласно [2], к ключевым инновационным компетенциям относят: развитие системного инновационного мировоззрения; умение проводить стратегический и маркетинговый анализ; умение формировать стратегию коммерциализации инновации; владение методами проектного управления и бизнес-планирования; умение применять теорию решения изобретательских задач; знание правовых основ интеллектуальной собственности; умение формировать команду и способность эффективно работать в группах; инициативность, целеустремленность и стрессоустойчивость; владение навыками использования информационных технологий и проч.

В свете происходящей проективизации деятельности, согласно Атласу новых профессий [3] и появления новых профессий будущего, наиболее востребованными стали надпрофессиональные компетенции, которые позволяют специалистам работать эффективнее в разных отраслях и быть востребованными. К ним относятся: системное мышление, управление проектами и программами, бережливое производство, мультиязычность и мультикультурность, межотраслевая коммуникация, работа с людьми, клиентоориентированность, работа в условиях неопределенности, программирование / робототехника / искусственный интеллект, экологическое мышление, навыки художественного творчества. Таким образом, проектные компетенции относятся одновременно и к профессиональным, и к надпрофессиональным навыкам.

Согласно исследованиям профессора Бушуева С.Д. [4], в которых представлена Модель системы знаний Глаз (ясность и видение), как компетентностного взгляда на интеграцию всех элементов управления проектами, все компетенции он делит на следующие группы:

технические компетенции: коммуникации и заинтересованные стороны, команды, требования и задачи, качество, риски, структуры, сроки, затраты и финансы, проч.;

поведенческие компетенции: лидерство, самоконтроль, мотивация, творчество, результативность, ценности, этика, переговоры, проч.;

контекстуальные компетенции: системы, продукты и технологии, организация, проектно-ориентированная деятельность, предпринимательская деятельность, здоровье, безопасность, финансы, управление персоналом, проч.

Причем с точки зрения профессионала в сфере управления проектами и программами, компетенции коммуникации и заинтересованные стороны, команды являются техническими, т.е. основаны на известных в профессиональных кругах проект-менеджеров технологиях и инструментах управления проектами.

Существующие в профессиональной области проектной деятельности предметные области или области знаний можно соотнести с перечисленными надпрофессиональными компетенциями и компетенциями в инновационном менеджменте (рис. 1). Согласно проведенному исследованию видно, что формирование профессиональных и надпрофессиональных компетенций практике реализуется в рамках только одной – проектной компетенции.



Рис. 1. Схема сопоставления предметных областей управления проектами с надпрофессиональными компетенциям

Выводы. В настоящее время эксперты в сфере образования уже пришли к выводу о том, что умение управлять проектами будет востребованным навыком в любой сфере экономики. Проектный менеджмент является надотраслевой сферой, представленной во всех сферах экономики. В государственном секторе

экономики России в последнее время в связи с появлением новых форматов формирования государственных программ и национальных (федеральных, региональных, муниципальных) проектов предъявляют особые требования к подготовке специалистов в сфере инновационного менеджмента. Проектные компетенции прописаны также в справочнике квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных (муниципальных) гражданских служащих.

Список использованных источников

1. Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года // Официальный сайт Минэкономразвития РФ. – URL: <https://www.economy.gov.ru/material/dokumenty/> (дата обращения: 25.04.2024). - Текст : электронный.

2. Орехов, В.И. Проблема оценки экономических компетенций специалистов в сфере инновационной экономики / В.И. Орехов, Т.Р. Орехова, А.А. Власов. - Текст: электронный // Экономика и менеджмент: от теории к практике: Сб. науч. трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2014. – С. 173-176. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22033464> (дата обращения: 25.04.2024). - Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

3. Атлас новых профессий 3.0. / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. — М.: Альпина ПРО, 2021. — 472 с. - Текст: непосредственный.

4. Управление проектами: основы профессиональных знаний и система оценки компетентности проектных менеджеров (National Competence Baseline, NCB UA Version 3.0) / С.Д. Бушуев, Н.С. Бушуева. – К.: ІРІДІУМ, 2006. – 202 с. - Текст: непосредственный.

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

САВЕЛЬЕВА А.А.,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Креативный менеджмент как метод управления творческим процессом, ориентированный на решение актуальных коллективных задач, в последнее время становится популярным направлением и многие современные организации стараются внедрять креатив в свою деятельность, что делает рассматриваемую тему актуальной. Целью настоящего исследования выступает привлечение внимания к теме креативного менеджмента в организациях и его развитию.

Ключевые слова: инновации, креативный менеджмент, организация, эффективность.

DEVELOPMENT OF CREATIVE MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

SAVELEVA A.A.,

Donetsk Academy of Management and Public Administration, Donetsk, DPR

Annotation. Creative management as a method of managing the creative process, focused on solving urgent collective tasks, has recently become a popular trend and many modern organizations are trying to introduce creativity into their activities. The purpose of this study is to draw attention to the topic of creative management in organizations and its development.

Keywords: innovation, creative management, organization, efficiency.

Креативный менеджмент предполагает:

- активное генерирование вариантов решений управленческой задачи;
- их перебор, сравнение и выбор оптимального решения [1].

Можно ли отнести креативный менеджмент к инновациям в качестве системы? С одной стороны, - можно, поскольку само понятие зародилось не так давно [2]. Внедрение в современные организации такого новшества бывает очень полезным и дает хорошие результаты.

Для более обоснованного ответа на этот вопрос стоит обратиться к признакам инноваций, данным в [3], согласно которым инновации обладают следующими свойствами:

- 1) научно-техническая новизна;
- 2) способность инновации к материализации в новые технически совершенные виды промышленной продукции, средства и предметы труда, технологии и организации производства;
- 3) способность к коммерциализации самой инновации и (или) результатов ее внедрения.

Обращаясь к первому из признаков, возникает вопрос: «Насколько все-таки креативный менеджмент является новым направлением?». Выше упоминалось, что как система принципов в управлении это явление появилось совсем недавно, но сама суть совершаемых в этом процессе действий не уникальна. В прошлом также появлялись организации преимущественно небольших размеров, в которых основным способом создания идеи было обсуждение всеми сотрудниками какого-либо начинания. Например, в творческих коллективах всегда на первом месте была задача становления и личностного развития каждого работника, его навыков, потенциала. Поэтому согласно мнению автора, креативный менеджмент не является новаторской деятельностью, а лишь более четко оформил и развил уже существующие методы и способы.

Второй признак заключен в материализации инновации. Безусловно, гибкость принятых решений, способность осуществить креативную задумку, возможность найти нестандартные подходы к производству – это действительно материализация знания. Коммерциализировать результаты креативного менеджмента также можно, если есть материальное воплощение и коммерческий

потенциал. Следовательно, креативный менеджмент можно отнести к инновационной деятельности.

Следующий вопрос, который стоит перед автором: «Целесообразно ли внедрять повсеместно креативный менеджмент?». Для ответа на него, во-первых, необходимо определить характерные для данного направления черты, которые упоминаются в [4], а именно:

- 1) поиск альтернативных стратегий в расширенном пространстве допустимых решений;
- 2) анализ альтернатив с помощью многокритериальной оптимизации;
- 3) создание механизма реализации стратегий с учетом человеческого фактора;
- 4) обеспечение эффективного контроля как компромисса между стоимостью системы контроля и ее гарантированной эффективностью.

Исходя из вышеизложенного можно заметить, что креативный менеджмент дарит большой простор для повышения эффективности организации. Во многом это обусловлено множеством различных подходов и методов к поиску решений, наиболее популярными из которых являются:

- 1) мозговой штурм;
- 2) мыслительные колпаки Эдварда Де Боно;
- 3) ментальные карты;
- 4) синектика;
- 5) метод фокальных объектов;
- 6) морфологический анализ;
- 7) теория решения изобретательских задач (ТРИЗ);
- 8) метод анализа иерархий.

У каждого из этих методов есть свои преимущества и недостатки, но они приведены лишь для наглядности, чтобы отобразить разнообразие подходов. Исходя из этого можно сделать вывод о том, что для организаций различных сфер деятельности, имеющих разные штатные и прочие характеристики, применимы принципы и методы креативного менеджмента. Безусловно, в основе

деятельности, например, государственных служб должны находиться классические взгляды на реализацию и подготовку важных решений, но внедрение новых подходов может повысить их эффективность.

На вопрос «Может ли креативный менеджмент помочь в решении проблем, связанных с трудовым коллективом?», необходимо ответить с ориентацией на следующие цели креативного менеджмента [5]:

1) оценка творческого потенциала личности (специалиста, которого хотят привлечь к решению творческих задач) в зависимости от ряда факторов малого предпринимательства;

2) создание творческой атмосферы в коллективе, проработавшем долгое время и имеющем свои традиции, неформальных лидеров, оправдавшее себя распределение ролевых функций;

3) формирование групп экспертов, призванных оценивать те или иные предварительно разработанные предложения;

4) образование временных творческих коллективов из лиц, способных к эффективному участию в групповом творческом процессе;

5) оценка доминирующих мотивационных установок, породивших их причин и возможных путей решения в ближайшей и долгосрочной перспективе задач, требующих применения творческих способностей специалиста;

6) определение эвристических методов, операций и приемов, которые необходимо освоить для более качественного и оперативного решения творческих задач специалистам, вошедшим во временные творческие коллективы.

Анализ предложенных целей позволяет выделить важную проблему формирования слаженного коллектива, способного добиться поставленных целей и опирающегося на творческий потенциал сотрудников. Препятствием в создании желаемой эффективности является неслаженный коллектив, консервативность или даже когнитивная ригидность принимаемых руководством решений, в которых не существует пространства для творчества как коллектива, так и самого руководящего звена.

Выводы. Сегодня креативный менеджмент является активно развивающимся направлением профессиональной деятельности, в котором многие организации могут найти для себя решение их проблем. Создание творческой атмосферы, поощрение инициативы, применение новых методов принятия решений, и ежедневная работа с потенциалом персонала могут способствовать не только личностному росту кадров, но и росту организации.

Список использованных источников

1. Владыковская, С.В. Креативный менеджмент как способ повышения экономической эффективности компании / С.В. Владыковская // XII Всероссийская научно-практическая конференция молодых ученых «РОССИЯ МОЛОДАЯ». – 2020.

2. Коломыц, О.Н. Креативный менеджмент: сущность, Основные характеристики, сравнительный анализ / О.Н. Коломыц, О.А. Часовская, Р.В. Антипенко // Colloquium-journal. – 2019. – . – Т. 44, № 20. – С. 62-65

3. Тлеубердиева, С.С. Основные признаки, виды и подходы к понятию инноваций / С.С. Тлеубердиева // Молодежный сборник научных статей «Научные стремления». – 2018. – № 23. – С. 51-53

4. Варфоломеев, А.Г. Креативный менеджмент в практической деятельности организации / А.Г. Варфоломеев // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2015. – № 2-1. – С. 151-159

5. Джафаров, Р.Н. Специфика креативного менеджмента и креативного предпринимательства / Р.Н. Джафаров, Н.В. Гуремина // VIII Международная студенческая научная конференция. – 2016

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

СЕДОВ Г.П.,

аспирант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк

Аннотация. Исследование посвящено различным аспектам процесса формирования профессиональных компетенций персонала для инновационного развития организаций, включая определение потребностей, разработку образовательных программ, инновационное образование и поведение.

Ключевые слова: инновационные компетенции, инновационное поведение, способы формирования инновационных компетенций персонала.

FORMATION OF INNOVATIVE COMPETENCIES OF PERSONNEL FOR THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONS

SEDOV G.P.,

PhD student

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

Annotation. The research is devoted to various aspects of the process of forming professional competencies of personnel for the innovative development of organizations, including the identification of needs, the development of educational programs, innovative education and behavior.

Keywords: innovative competencies, innovative behavior, ways of forming innovative competencies of personnel.

Формирования профессиональных компетенций персонала для инновационного развития организации является чрезвычайно актуальной и значимой для обеспечения устойчивого социально-экономического развития

регионов и страны в целом в условиях цифровой трансформации экономики. Отсюда целью исследования является предоставление практических рекомендации для всех, кто заинтересован в этом процессе с учетом сотрудничества между государственным и частным образовательным секторами для достижения успеха в этом направлении.

Инновационные компетенции включают такие навыки, как креативность, предприимчивость, сотрудничество, положительное восприятие инноваций обучение и развитие, инновационное поведение, которое включает самомотивацию и способность к созданию, восприятию, реализации новшества или преобразованию действительности [1].

Этот процесс достаточно сложный и требует не только знаний и навыков, но и способности к анализу, принятию решений, креативности и адаптации к изменяющимся условиям, следовательно включает следующие составляющие:

1. Инновационный подход к формированию профессиональных компетенций в высшей школе различных областей предполагает использование новых методов и инструментов, таких как цифровые платформы, интерактивное обучение и стажировки. Это позволяет развивать не только технические, но и социально-психологические компетенции, необходимые для эффективного управления в инновационной сфере [1].

2. Формирование профессиональных компетенций персонала в условиях инновационного развития экономики требует учета новых требований к специалистам, таких как информационная компетентность, коммуникабельность, стремление к новому, дипломатичность. Это особенно важно для специалистов в области менеджмента, которые должны уметь актуализировать свои знания в процессе решения конкретных задач и быть экспертами в выборе альтернативных решений.

3. Роль стажировок обучающихся и сотрудников в формировании профессиональных компетенций. Стажировки играют важную роль в формировании профессиональных компетенций выпускников и обеспечении их

занятости, так как позволяют получить практический опыт и развивать навыки, необходимые для эффективного функционирования в инновационной сфере.

4. Использование креативного инструментария, технологий и техник в управлении устойчивым инновационным развитием является одним из направлений формирования профессиональных компетенций у специалистов. Это позволяет кадрам развивать компетенции в области управления эффективностью инновационных процессов и принятия эффективных решений в инновационной сфере.

5. Важность оценки и развития профессиональных компетенций. Оценка и развитие профессиональных компетенций кадров является важной задачей в условиях инновационного развития. Это позволяет определить уровень компетентности специалистов и разработать программы для ее развития, что особенно важно для специалистов управления. [3]



Рис. 1. Способы формирования инновационных компетенций персонала

Развитие инновационных компетенций представляет собой комплексный процесс, сочетающий несколько разных методов обучения сотрудника, методы развития компетенций сотрудников, среди которых:

- активное участие в развивающих проектах, предполагающих на развитие требуемого навыка;
- обучение на опыте других через менторство / наставничество, тренинги, консультации, взаимодействие с сотрудниками, обладающими такими компетенциями;
- самомотивация к активному самообучению;
- постепенное повышение сложности выполняемых заданий и поручений, направленных на развитие целевых компетенций.

Таким образом, инновационное поведение связано с применением нестандартных решений, что изменяет саму систему социальных отношений организации, приводя к их глубинным изменениям, повышая качество жизни, формируя новую систему ценностей и интересов, а также поведенческих паттернов.

Выводы. Формирование профессиональных компетенций кадров является важным фактором для инновационного развития организации, т.к. процесс включает в себя определение потребностей, разработку образовательных программ, подбор кадров, инновационное образование, разработку профессиональных стандартов, поддержку инноваций и мониторинг и оценки. Примеры успешных инициатив в этом направлении демонстрируют, что формирование профессиональных компетенций кадров может иметь значительное влияние на инновационное развитие организации. Сотрудничество между государственным, частным и образовательным секторами является ключевым фактором для успеха в формировании профессиональных компетенций кадров для инновационного развития организации.

Список использованных источников

1. Семенов, Д.Н. Инновационное поведение в социально-культурном сервисе и туризме. – Текст: электронный // Материалы VIII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». - URL: <https://scienceforum.ru/2016/article/2016020331> (дата обращения: 08.05.2024).

Масыч, М.А. Особенности подготовки высококвалифицированных кадров в контексте инновационного развития территории / М.А. Масыч, М.В. Паничкина. – Текст: электронный // Вопросы структуризации экономики. - 2010. - №2. – С.320-325. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-podgotovki-vysokvalifitsirovannyh-kadrov-v-kontekste-innovatsionnogo-razvitiya-territorii> (дата обращения: 05.05.2024).

2. Лисовская, А.И. Стажировки как инструмент формирования профессиональных навыков / А.И. Лисовская, Е.В. Абилова. – Текст: электронный // Общество, экономика, управление. - 2022. - №1. – С.70-74. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48316113> (дата обращения: 29.03.2023). - Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU..

3. Разнова, Н.В. Отбор профессиональных кадров на основе компетентностного подхода / Н.В. Разнова, Г.Ф. Яричина // Вестник НГУЭУ. 2014 - №3. – С. 322-328. - Текст: электронный.

ИНТЕГРАЦИЯ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В ПРОЦЕСС ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

СВЯТОХО Н.В.,

к. э. н., доцент

ЯКУШКИН В.В.,

Студент

ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,

Институт экономики и управления, г. Симферополь

Аннотация. В данной статье рассматриваются последние достижения в цифровых технологиях и их применение в процессе подбора персонала в организациях. Описаны функциональные возможности каждой цифровой инновации, а также представлены практические примеры их применения в сфере управления персоналом.

Ключевые слова: современные цифровые технологии, подбор персонала, цифровизация, кандидат, менеджер по персоналу.

INTEGRATION OF MODERN DIGITAL TOOLS INTO THE RECRUITMENT PROCESS

SVYATOKHO N.V.,

Candidate of Economics, Associate Professor

YAKUSHKIN V.V.,

student,

V. I. Vernadsky Crimean Federal University,

Institute of Economics and Management, Simferopol

Abstract. This article discusses the latest advances in digital technologies and their application in the recruitment process in organizations. The functional capabilities of each digital innovation are described, as well as practical examples of their application in the field of personnel management are presented.

Keywords: modern digital technologies, recruitment, digitalization, candidate, HR manager.

В наше время, при активном развитии экономики, процесс цифровой трансформации проникает в различные сферы организационной деятельности, как внутри предприятия, так и за его границами. Одной из таких сфер, на которую цифровизация оказывает непосредственное воздействие, является подбор персонала. Эффективность и правильная организация процесса подбора персонала имеют прямое воздействие на успех всей организации, поскольку сотрудники являются ключевым ресурсом компании.

В наше время существует множество современных цифровых технологий, которые значительно улучшают точность и скорость процесса подбора кандидатов на вакантные позиции. Это становится особенно важным в условиях постоянных изменений во внешней среде. Давайте более подробно рассмотрим некоторые из этих технологий.

Одной из новых тенденций в сфере управления персоналом является использование видеointervью. Множество компаний уже активно применяют эту технологию. В процессе видеointervью кандидат на вакансию получает приглашение, содержащее ссылку на специальный сервис, где ему предлагается ответить на определенные вопросы. Это можно сделать через веб-браузер или специальное мобильное приложение. Все ответы и поведение кандидата записываются на видео, которое затем передается менеджеру по персоналу для анализа. Преимущества использования видеointervью включают экономию времени как для HR-специалистов, так и для кандидатов. Менеджеры по персоналу также имеют возможность просматривать видеointervью неограниченное количество раз в удобное для них время и в любом месте, чтобы лучше понять кандидатов. Эту цифровую технологию успешно используют компании, такие как Билайн, Райффайзенбанк и КРОК [1].

Другой передовой цифровой метод подбора персонала - это использование чат-ботов. Чат-боты представляют собой программы, созданные на основе

большого объема цифровых диалогов с кандидатами, что придает им видимость живого общения. Основная задача чат-бота - собрать информацию о кандидате, но он также может отвечать на вопросы кандидатов о вакансиях и компании. После сбора информации, чат-бот выполняет ранжирование кандидатов на основе заданных критериев. Если кандидат соответствует требованиям компании и его приглашают на собеседование, чат-бот также отправит уведомление кандидату через мессенджеры, электронную почту или текстовое сообщение, указав время и место собеседования.

Примером успешного использования этой современной цифровой технологии в процессе подбора персонала служит магазин «Пятерочка». Их чат-бот может предлагать вакансии в ближайших кандидату местоположениях, используя информацию о местоположении кандидата, которую он предоставил, или адрес, указанный в ответе на соответствующий вопрос чат-бота. Кроме того, чат-бот может записывать кандидатов на собеседования с менеджерами по персоналу.

Использование чат-ботов значительно сокращает время, необходимое для подбора квалифицированного персонала, сокращая период с нескольких недель до всего нескольких дней. Например, магазин «Пятерочка» обработал 14 тысяч кандидатов за два месяца с помощью своего чат-бота и выбрал 1587 человек на вакансии продавцов-консультантов и специалистов информационной службы[3]. Это также позволяет сократить финансовые затраты, поскольку компании могут уменьшить число сотрудников, задачи которых могут выполнять чат-боты. Кроме того, чат-боты обладают высокой гибкостью и способностью одновременно взаимодействовать с несколькими кандидатами в различных мессенджерах.

Геймификация представляет собой современную цифровую технологию, включающую элементы, принципы и методики из мира игр и применяемую в неигровых сценариях. Геймификация может быть использована в управлении персоналом, включая процессы подбора сотрудников. Подходы к геймификации в процессе подбора персонала могут включать в себя платформы с игровыми

заданиями, психологическими тестами и симуляциями рабочих сценариев в компании. Это также может включать разнообразные соревнования и чемпионаты, представляющие собой задания в формате квестов или кейсов. В результате таких игровых подходов осуществляется оценка различных аспектов кандидатов, включая их способность к аналитическому мышлению, творчеству, решению задач, склонность к риску и другие качества.

Использование геймификации в процессе подбора персонала более распространено в западных странах. Например, американская сеть отелей Marriott International применяет специально созданную игру под названием "My Marriott Hotel" для привлечения и отбора персонала. В этой игре кандидаты, претендующие на различные должности, управляют виртуальным отелем, обслуживают гостей, развивают свою команду, управляют ресурсами и многое другое. Они зарабатывают баллы за высокий уровень обслуживания клиентов и за умелое управление, приносящее прибыль отелю, или теряют баллы в случае неэффективных решений. Эта игра помогает кандидатам лучше понять обязанности, связанные с конкретной должностью, и определить, готовы ли они их выполнять [2].

В России, примером использования геймификации в процессе подбора персонала может служить международная студенческая олимпиада, организованная Сбербанком. В этой олимпиаде студенты соревнуются в формате симулятора, управляя виртуальным коммерческим банком [4]. Эта игра позволяет студентам оценить свои навыки и потенциал, а Сбербанку предоставляется возможность выявить наиболее перспективных выпускников и рассмотреть их для будущего трудоустройства.

Внедрение геймификации в процесс подбора персонала позволяет создать более объективную оценку кандидатов на вакансии, исходя из их реальных действий и решений в рамках игрового сценария. Это позволяет более точно оценить навыки и знания кандидатов.

Следовательно, использование современных цифровых технологий в процессе подбора персонала уменьшает нагрузку на менеджера по персоналу

путем автоматизации рутинных задач, снижает временные затраты на сбор и обработку информации, что в итоге делает процесс подбора персонала более эффективным и быстрым. Более того, он приобретает более объективный характер, поскольку оценка кандидатов проводится на основе жестко заданных критериев и параметров, специфичных для каждой конкретной вакансии.

Список использованных источников

1. VCV — платформа автоматизации отбора кандидатов [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://vcv.ru/> (дата обращения 20.04.2024).
2. Блог про HR – аналитику: 9 примеров геймификации в HR [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://edwvb.blogspot.com/2019/03/9-primerov-gejmifikacii-v-hr.html> (дата обращения 20.04.2024). 6.10.2023).
3. Семь HR – задач, которые решает чат – бот [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://hh.ru/article/501510> (дата обращения 20.04.2024).
4. Сферы применения геймификации HR [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://studbooks.net/1226703/menedzhment/istoriya_geymifikatsii (дата обращения 20.04.2024).

**МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ
ПРОМЫШЛЕННОГО РЕГИОНА**

ЯРЕМБАШ А.И.,

д-р экон. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью решения проблемы совершенствования методов и моделей управления качеством подготовки квалифицированных кадров, для различных отраслей и видов деятельности. Цель статьи состоит в исследовании методов оценки качества подготовки кадров, для предприятий промышленного региона, и обоснование мер по его повышению. Определено, что основными направлениями улучшения качества высшего образования могут стать использование методов оценки качества, обеспечение оптимального баланса спроса и предложения кадров требуемой квалификации, на региональном рынке труда.

Ключевые слова: высшие учебные заведения, качество подготовки кадров, новые регионы, рынок труда, региональная экономика, предприятие.

**METHODS OF ENSURING THE QUALITY OF TRAINING OF
QUALIFIED PERSONNEL FOR ENTERPRISES OF THE INDUSTRIAL
REGION**

YAREMBASH A.I.,

Doctor of Economics, Associate Professor,

Donetsk Academy of Management and Public Service,

Donetsk, DPR

Annotation. The relevance of the research topic is due to the need to solve the problem of improving methods and models of quality management of training qualified personnel for various industries and activities. The purpose of the article is to study methods for assessing the quality of personnel training for enterprises in the industrial region, and to justify measures to improve it. It is determined that the main directions for improving the quality of higher education can be the use of quality assessment methods, ensuring an optimal balance of supply and demand of qualified personnel in the regional labor market.

Keywords: higher education institutions, quality of personnel training, new regions, labor market, regional economy, enterprise.

В процессе социально-экономического развития, новые регионы Российской Федерации, сталкиваются с проблемой повышения конкурентоспособности предприятий и организаций, что требует совершенствования методов и моделей управления качеством подготовки в ВУЗах квалифицированных кадров, для различных отраслей и видов деятельности. что обусловило актуальность темы исследования и определило его задачи.

Решение этих задач требует исследования элементов системы качества подготовки кадров, под которыми следует понимать показатели качества, методы их расчета и корректировки, с учетом специфики развития конкретного региона.

Понятие "качество" охватывает основные функции и направления деятельности в сфере высшего образования, т.е. включает качество персонала и качество обучения как результат передачи знаний и навыков.

Методами оценки качества подготовки кадров могут быть:

- статистический метод, предполагающий определение средних величин, базирующийся на анализе отчетной и статистической информации, отраслевых и региональных банках данных и т.д. Метод позволяет обеспечить систематизацию собранных данных, определить количественные

характеристики факторов, влияющих на состояние объектов, а также провести сравнение между объектами, по конкретным количественным и качественным характеристикам;

- сравнительный и корреляционно-регрессионный анализ, в основе которого лежит определение показателя концентрации, который зависит от плотности населения, наличия ВУЗов, количества предприятий и т.п. на исследуемой территории. Суть метода заключается в том, что из множества факторов влияния, выделяют основной, а воздействие второстепенных факторов, рассматривается как случайное явление. Взаимосвязь между фактором и объектом воздействия, представляется в виде функциональной зависимости.

- метод разработки регионального межотраслевого баланса, используемый при анализе и прогнозировании воспроизводственного процесса региона – диагностике его экономики с последующим выходом на динамику важнейших общеэкономических показателей и позволяет прогнозировать потребность региона в специалистах нужной квалификации и уровня подготовки.

- программно-целевой метод, направлен на решение проблем, связанных с разработкой долгосрочных прогнозов социально - экономического развития страны и ее регионов, а также разработку и реализацию региональных программ подготовки квалифицированных кадров

- различные методы моделирования, где при создании моделей качества подготовки и переподготовки квалифицированных кадров необходимо использовать переход от простой зависимости к более сложным, поскольку таким образом можно учесть большинство факторов, влияющих на качество подготовки специалистов.

Каждый из рассмотренных методов региональных исследований, может применяться при решении конкретных задач подготовки и переподготовки квалифицированных кадров.

Использование только указанных количественных методов не позволит достаточно полно оценить качество подготовки квалифицированных кадров для предприятий промышленного региона. Необходимо также учитывать

качественные показатели регулирования подготовки специалистов, такие как информационное обеспечение регулирующих органов, конкурентоспособность высших учебных заведений, эффективность функционирования ВУЗов и др.

Для наиболее эффективного трудоустройства специалистов, необходимо обеспечить оптимальный баланс спроса и предложения кадров требуемой квалификации, на региональном рынке труда, что достигается реализацией комплекса мероприятий, включающего:

- проведение регулярного мониторинга региональных рынков труда, и исследование динамики его развития;
- формирование общего статистического бюллетеня, содержащего информацию региональных центров занятости о потребности в кадрах нужной квалификации, а также необходимости и возможностях их переподготовки;
- создание банка данных о потребностях предприятий, организаций и учреждений региона в специалистах нужного уровня подготовки;
- участие предприятий к созданию стандартов подготовки специалистов, с учетом актуальных требований образования, науки и производства;
- определение отраслевых требований к кадрам, с последующей разработкой образовательных стандартов;
- формирование системы диагностики уровня профессиональной подготовки кадров;
- разработка унифицированных образовательных стандартов, для всех отраслей, наиболее полно удовлетворяющих потребности региона в кадрах определенной квалификации и уровня профессиональной подготовки;
- формирование единых подходов к формированию учебно-методической и учебно-лабораторной базы и эффективного использования базы, которая должна использоваться при подготовке специалистов на всех стадиях учебного процесса;
- определение лицензированного объема подготовки специалистов, с учетом уровня обеспеченности кадрами, реструктуризации отраслей и

отдельных предприятий, введения новых профессий, расширения сферы их функциональной деятельности и адаптации;

- разработка и реализация стратегии конкурентоспособности на рынке образовательных услуг;

- адаптировать образовательную деятельность высших учебных заведений к практике работы отраслей и предприятий, с учетом процессов диверсификации, корпоратизации, транснационализации производства;

- обеспечение государственной поддержки высшим учебным заведениям, осуществляющим подготовку специалистов для отраслей, определяющих научно-технический прогресс (энергетика, металлургия, информатика и т.д.).

- совершенствование нормативно-законодательной базы, касающейся использования подготовленных для отраслей и предприятий кадров.

Выводы. Основными направлениями улучшения качества подготовки кадров, для региональной экономики, могут стать: использование методов оценки качества, обеспечение оптимального баланса спроса и предложения кадров требуемой квалификации, на региональном рынке труда, а также создание информационной системы регулирования подготовки квалифицированных кадров и формирование баз данных, содержащих информацию об их трудоустройстве.

ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У МЕНЕДЖЕРОВ В РАМКАХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЯРУНИЧЕВ А.И.,

ассистент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Наличие цифровых компетенций в образовательных стандартах (ФГОС) является необходимым в современном мире, где технологии играют все более значительную роль в обществе и экономике. Эти компетенции позволяют студентам успешно адаптироваться к быстро меняющемуся цифровому миру, а также осуществлять свои профессиональные и личные задачи с помощью технологий.

Ключевые слова: цифровые компетенции, федеральный государственный образовательный стандарт, универсальные компетенции, общепрофессиональные компетенции.

DEVELOPMENT OF DIGITAL COMPETENCIES AMONG MANAGERS WITHIN THE FRAMEWORK OF HIGHER EDUCATION PROGRAMS

YARUNICHEV A.I.,

assistant

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

Donetsk, DPR

Annotation. The presence of digital competencies in educational standards is necessary in the modern world, where technology plays an increasingly significant role in society and the economy. These competencies allow students to successfully adapt to the rapidly changing digital world, as well as to carry out their professional and personal tasks using technology.

Keywords: digital competencies, federal state educational standard, universal competencies, general professional competencies.

Современное высшее профессиональное образование меняется в соответствии с вызовами, стоящими перед социально-экономической системой (компаниями, отраслями, регионами, транснациональными корпорациями). Учитывая, что подготовка специалиста занимает четыре года для получения степени бакалавра и два года для получения степени магистра (другие формы образования требуют более длительных сроков обучения), для подготовки квалифицированного специалиста необходимо, чтобы выпускник имел представление о компетенциях, которые потребуются от человека в будущем. Информационная революция постепенно трансформируется в цифровую, характеризующуюся хранением, обработкой и передачей больших данных и переходом компьютерных операций от аналоговых сигналов к двоичному кодированию. Цифровая технология — это информационная технология с особыми характеристиками, а информационная компетентность приобретает оттенок цифровой компетентности по мере того, как совершенствуются навыки работы профессионалов с большими данными

Цифровизация современного общества охватывает все его аспекты и предъявляет совершенно новые требования ко всем процессам социально-экономической системы. Изначально информационные технологии были внедрены в процесс производства товаров и услуг, а затем распространились на процессы управления экономической деятельностью людей. То же самое можно сказать и о процессе оцифровки [1, с. 44].

Чтобы будущие менеджеры смогли развить значительный цифровой потенциал, они должны овладеть так называемыми "сквозными" цифровыми технологиями. К сквозным цифровым технологиям обычно относят коммуникационные технологии на базе сетей нового поколения, технологии больших данных, технологии искусственного интеллекта, технологии виртуальной и дополненной реальности, облачные технологии, Интернет вещей

(IoT) и технологии распределенного реестра (блокчейн) [2, с. 112]. Однако для того, чтобы выпускники могли применять эти технологии в своей профессиональной деятельности, необходимо обновление образовательных программ, причем не только в части содержания обучения, но и в части педагогических методов и средств организации процесса преподавания-обучения.

На сегодняшний день образовательный стандарт (ФГОС) по менеджменту не содержит цифровых компетенций ни на уровне бакалавриата, ни на уровне магистратуры. В стандартах присутствует только общепрофессиональная компетенция «Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем» [3; 4]. Ключевое слово для этой компетенции - "современная", то есть способность использовать новые программные продукты для решения конкретных задач в области управления человеческими ресурсами в режиме реального времени. Когда для решения управленческих задач необходимо обрабатывать большие данные, возникает необходимость перехода от информационных к цифровым компетенциям.

На сегодняшний день уже существует достаточное количество цифровых решений, которые можно использовать на практике (табл. 1) для формирования цифровых компетенций у будущих управленцев.

Высшие учебные заведения вынуждены менять свои программы, чтобы соответствовать требованиям работодателей к выпускаемым специалистам. Основной тенденцией современной экономики является полная цифровизация всех бизнес-процессов, среди которых управление человеческими ресурсами является наиболее сложным для формализации.

Универсальные и общепрофессиональные компетенции у менеджеров и программные продукты для реализации компетенций

Компетенции у бакалавров [3] и магистров [4] по менеджменту	Программный продукт для реализации компетенций	Общая характеристика программного продукта
УК-1. Системное и критическое мышление УК-2. Разработка управленческих решений	ChatGPT ChadAI	Принятие управленческих решений на основании рекуррентных нейронных сетей
УК-3. Командная работа и лидерство УК-4. Коммуникации	Zoom, Meet, Телемост, МТС Линк, Discord, Slack, Teams	Организация работы с помощью видеочатов
УК-2. Управление проектами	MS Project Visio	Выстраивание чётких временных рамок реализации проекта, планирование необходимых ресурсов
	Trello	Сервис командной работы по управлению проектами, совместное проектирование
ОПК-2. Сбор, обработка, хранение данных	OneDrive Яндекс.диск Google Dropbox	Хранение больших объёмов данных с возможностью совместного доступа

В федеральных стандартах высшего образования в области менеджмента всегда уделялось большое внимание развитию у студентов навыков работы с информацией. Сегодня университеты могут более творчески подходить к организации своих учебных программ. Цифровая компетентность будущих менеджеров должна начинаться со знакомства с программными продуктами, не требующими глубокого знания языков программирования, но оказывающим значительное влияние на их профессиональную деятельность.

Список использованных источников

1. Ашурбеков, Р. А. Возможности формирования информационных и цифровых компетенций специалиста по управлению персоналом в рамках высшей школы / Р. А. Ашурбеков, Т. В. Кузьмина // Управление персоналом и

интеллектуальными ресурсами в России. – 2021. – Т. 10, № 4. – С. 44-48. – DOI 10.12737/2305-7807-2021-10-4-44-48. – EDN VEZECQ.

2. Седых, Д. В. Развитие цифровых компетенций будущих менеджеров в рамках изучения дисциплины "Управление проектами" / Д. В. Седых, М. П. Прохорова // Нижегородское образование. – 2022. – № 4. – С. 110-117. – EDN COLCVL.

3. Приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 970 «Об утверждении федерального образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» : [сайт]. – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-38-03-02-menedzhment-970>. – Текст: электронный.

Приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 952 «Об утверждении федерального образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» : [сайт]. – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-38-04-02-menedzhment-952>. – Текст: электронный.

**МАТЕРИАЛЫ КРУГЛОГО СТОЛА. ПРОЕКТЫ УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ НОВЫХ ТЕРРИТОРИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.**

30.10.2024

**ИНТЕГРАЦИЯ ПОДХОДОВ ESG / УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В
СТРАТЕГИИ НОВЫХ РЕГИОНОВ РФ**

АТРЕПЬЕВ Д.В.,

студент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Актуальность обусловлена необходимостью интеграции ESG-повестки в процессы развития новых регионов Российской Федерации для обеспечения их устойчивого экономического и социального роста. Целью статьи является анализ перспективы внедрения ESG-принципов на территориях новых регионов РФ.

Интеграция ESG-повестки в новые регионы РФ способна стать катализатором устойчивого развития, повысить инвестиционную привлекательность территорий и улучшить качество жизни местного населения.

Ключевые слова: ESG, устойчивое развитие, новые регионы РФ, экология, социальная ответственность, управление, региональная политика.

**INTEGRATION OF ESG / SUSTAINABLE DEVELOPMENT
APPROACHES INTO THE STRATEGIES OF NEW REGIONS OF THE
RUSSIAN FEDERATION**

ATREPJEV DMITRIY

student, Department of Innovation Management and Project Management

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

Annotation. The relevance is due to the need to integrate the ESG agenda into the development processes of new regions of the Russian Federation to ensure their sustainable economic and social growth. The purpose of the article is to analyze the prospects for the implementation of ESG principles in the territories of new regions of the Russian Federation.

The integration of the ESG agenda into new regions of the Russian Federation can become a catalyst for sustainable development, increase the investment attractiveness of territories and improve the quality of life of the local population.

Keywords: ESG, sustainable development, new regions of the Russian Federation, ecology, social responsibility, governance, regional policy.

В современных условиях глобализации и изменения экономических приоритетов, понятия ESG (Environmental, Social, Governance) и устойчивого развития занимают ключевое место в политике регионального и корпоративного управления. Для новых регионов Российской Федерации вопрос интеграции ESG-подходов особенно актуален, так как это способствует ускоренному экономическому росту, привлечению инвестиций, созданию рабочих мест и повышению уровня жизни населения. Включение данных регионов в состав РФ ставит перед ними задачи, связанные с восстановлением инфраструктуры, социальной интеграцией и обеспечением устойчивого развития на долгосрочную перспективу [4, с. 75].

Цель данной статьи — изучить ESG-подходы, и как они могут быть интегрированы в стратегии развития новых регионов РФ и оценить влияние этих инициатив на социально-экономическое положение регионов. [5, с. 32].

Концепция ESG подразумевает оценку деятельности организаций и регионов через призму их экологического, социального и управленческого воздействия. В мировом масштабе ESG становится важным ориентиром для компаний и государственных органов, поскольку позволяет учитывать не только экономические интересы, но и потребности общества и окружающей среды. Устойчивое развитие, в свою очередь, направлено на достижение баланса между

экономическим ростом, социальным благополучием и сохранением экосистем для будущих поколений [3, с. 43].

Принципы устойчивого развития базируются на трех основных составляющих:

- Экологическая ответственность: забота об окружающей среде, снижение загрязнения, использование возобновляемых источников энергии.

- Социальная справедливость: развитие человеческого капитала, обеспечение достойных условий труда, социальное равенство.

- Корпоративное управление: прозрачность и подотчетность, борьба с коррупцией, создание эффективной структуры управления.

Эти принципы тесно связаны с ESG и становятся важными элементами в стратегиях регионального развития [5, с. 23].

Новые регионы РФ сталкиваются с вызовами, которые требуют комплексного подхода к развитию. Введение принципов ESG и устойчивого развития может помочь этим регионам решить ряд критически важных задач:

Экологические вызовы на территории новых регионов РФ включают вопросы восстановления экологически разрушенных территорий, управления природными ресурсами и внедрения инновационных технологий.

Социальный аспект ESG-повестки нацелен на улучшение жизни местного населения и повышение уровня социальной ответственности бизнеса и государства [3, с. 21].

Принципы корпоративного управления занимают важное место в реализации ESG-повестки. В новых регионах РФ важно создание эффективных систем управления, что позволит снизить риски коррупции и создать доверительные отношения между властью, бизнесом и обществом.

- Антикоррупционные инициативы: Введение механизмов контроля и прозрачности в управлении поможет снизить уровень коррупции, что, улучшит инвестиционный климат и доверие к региональным властям.

- Корпоративная социальная ответственность: Компании, работающие в новых регионах, должны внедрять программы корпоративной

социальной ответственности, которые включают поддержку местных сообществ, соблюдение прав человека и защита окружающей среды [3, с. 32].

Внедрение ESG-подходов в стратегии новых регионов РФ может стать основой для их долгосрочного устойчивого развития, что включает:

- Экологическая устойчивость: Разработка программ по снижению воздействия на окружающую среду позволит сохранить природные ресурсы и улучшить экологическую ситуацию в регионе [2, с. 76].

Интеграция ESG-подходов и принципов устойчивого развития в стратегии новых регионов Российской Федерации является важным шагом к их долгосрочному развитию и стабильности. Эти подходы не только способствуют улучшению экономических показателей, но и улучшают качество жизни населения, создают условия для устойчивого использования природных ресурсов и повышают доверие к власти и бизнесу. Внедрение ESG-инициатив должно стать приоритетом в государственной политике новых регионов, что позволит создать условия для устойчивого роста и процветания в будущем.

Список использованных источников

1. Андреев, И. В. Интеграция ESG-подходов в региональное развитие: вызовы и перспективы. *Экономическое развитие регионов*, 2022, № 3, с. 45-56.
2. Богданова, Н. А. Принципы устойчивого развития и их значение для региональной экономики. *Устойчивое развитие: теория и практика*, 2023, № 1, с. 18-29.
3. Кузнецов, П. С., Смирнова, Е. В. ESG и устойчивое развитие в контексте новых вызовов для экономики регионов России. *Вопросы экономической политики*, 2022, № 4, с. 75-88.
4. Сидорова, Т. В. Социальная ответственность и корпоративное управление: роль ESG в стратегиях российских регионов. *Региональная экономика и управление*, 2023, № 2, с. 34-46.

5. Шевченко, О. А. Экологические и социальные аспекты ESG-повестки: примеры российских регионов. *Журнал корпоративного управления и устойчивого развития*, 2023, Т. 10, № 2, с. 58-71.

ЗЕМЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**АФАНАСЬЕВА М.Г.,***магистрант**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**г.Донецк, ДНР*

Аннотация. Земельная политика в контексте устойчивого развития направлена на сбалансированное решение проблем социально-экономического развития и сохранения благоприятной окружающей среды и природно-ресурсного потенциала, удовлетворения потребностей настоящего и будущего поколений. В статье рассмотрены особенности земельной политики в Донецкой Народной Республике, существующие проблемы и программы / проекты, направленные на их решение.

Ключевые слова: устойчивое развитие, проекты развития, земельная политика, земельные отношения.

LAND POLICY IN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT**AFANACIEVNA V.G.,***undergraduate student**Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR*

Annotation. Land policy in the context of sustainable development is aimed at a balanced solution to the problems of socio-economic development and the preservation of a favorable environment and natural resource potential, meeting the needs of present and future generations. The article examines the features of land policy in the Donetsk People's Republic, existing problems and programs/projects aimed at solving them.

Keywords: sustainable development, development projects, land policy, land relations.

Земельная политика – сфера внутренней политики государства, определяющая стратегические направления развития земельных отношений, цели, принципы деятельности и основные задачи органов государственного управления в области организации рационального использования и воспроизводства земельного потенциала страны [1]. Выживание и процветание общества напрямую зависят от нашей способности обеспечить устойчивое использование природных ресурсов. Это означает не только сохранение их в текущем состоянии, но и разработку стратегий оптимизации и регенерации. В этом контексте земельная политика становится ключевым инструментом, обеспечивающим баланс между потребностью в эксплуатации природных ресурсов и сохранением экологической устойчивости [2].

Принятие Донецкой Народной Республики в состав Российской Федерации закреплено в Федеральном Конституционном Законе от 04.10.2022 № 5-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкой Народной Республики» [3]. Данное событие ставит новые задачи перед государством на всех уровнях управления. Очевидно, что в процессе активных боевых действий все ресурсы мобилизованы для стабилизации гуманитарной ситуации на освобождаемых территориях, поддержания минимального прожиточного уровня граждан ДНР, на восстановление социальной, бытовой, промышленной и логистической инфраструктуры. Вместе с тем, выход на траекторию устойчивого роста и обеспечение достойного уровня жизни граждан требует кардинального пересмотра механизмов государственной политики в социально-экономической сфере и внедрения современного инструментария государственного управления социально-экономической системой Республики.

Основу устойчивого развития на уровне отдельных государств формирует продуманная политика в экономической, социальной и экологической сферах, что отражается в триединой модели концепции устойчивого развития. Еще в составе Украины на тот момент Донецкая область первой среди других регионов

начала использовать программный подход в реализации задач земельной реформы, землеустройства и охраны земель. В 2000 году решением областного совета впервые была утверждена «Программа развития земельных отношений и охраны земель в Донецкой области». Всего на протяжении последующих 14 лет в регионе были приняты три региональные Программы (последняя – в 2011 году), срок реализации каждой – 5 лет. Аналогичные программы действовали во всех районах и городах областного значения. Регион всегда являлся бесспорным лидером по реализации и соответствующему финансированию запланированных программных мероприятий, что способствовало эффективному развитию земельных отношений, осуществлению мероприятий в области охраны земель в регионе.

Сегодня для развития земельной политики и урегулирования земельных отношений в Донецкой Народной Республике специально создан Государственный комитет по земельным ресурсам ДНР (Госкомзем ДНР), который является органом исполнительной власти, проводит государственную политику и осуществляет функции по нормативно-правовому регулированию, контролю и надзору в сфере земельных отношений, осуществлению землеустройства, государственной регистрации и ведению Государственного земельного кадастра, оценки земель, геодезии и картографии [4].

В целях устойчивого развития земельных отношений в Республике специалистами Госкомзема ДНР на протяжении 5 лет велась работа согласно стратегии развития использования земельного фонда, геодезического и картографического обеспечения Республики, в которой реализованы мероприятия в сфере развития земельных отношений, направленные на эффективное управление, рациональное использование и сохранение земельных ресурсов, в том числе с целью сохранения особо ценных земель, гарантий прав юридических и физических лиц на земельные участки (рис. 1). Кроме этого были поставлены основные задачи: создание условий для комплексного развития территорий, комфортных условий для проживания, сбалансированного

размещения объектов различных отраслей экономики и инфраструктуры, устойчивого социально-экономического развития и экологического благополучия, продовольственной безопасности ДНР.

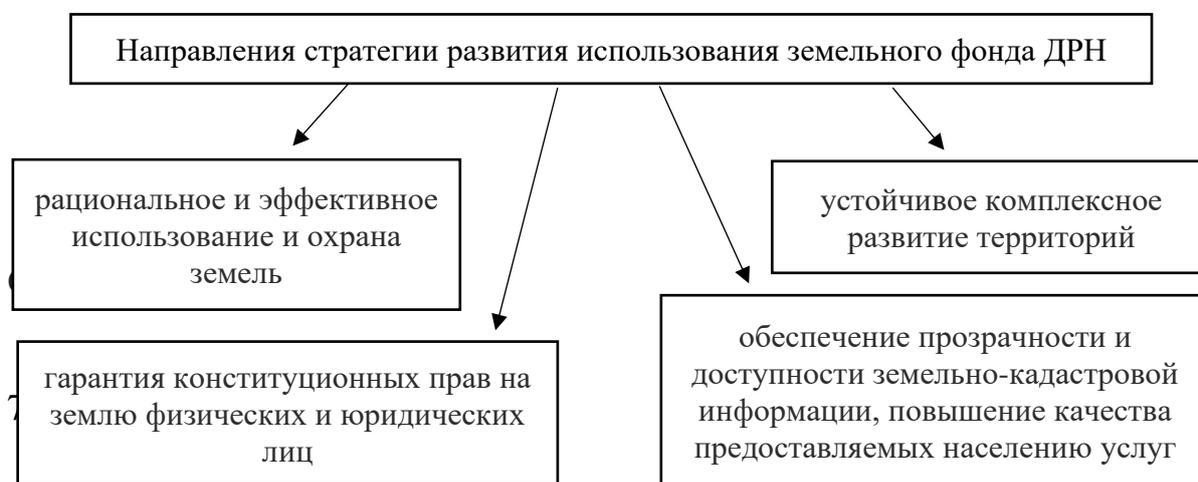


Рис. 1. Направления стратегии развития использования земельного фонда ДНР

В июне 2023 года был принят закон Донецкой Народной Республики № 459-ПНС «Об особенностях регулирования имущественных и земельных отношений на территории Донецкой Народной Республики в переходный период» [5]. Данный закон в соответствии со статьей 21 закона № 5-ФКЗ устанавливает особенности регулирования имущественных и земельных отношений на территории ДНР в переходный период.

Сегодня основными проблемами реализации положений этого закона являются: слабо развитое законодательство в сфере ведения Государственного земельного кадастра; несвоевременность наполнения системы баз данных земельных ресурсов; отсутствие единой кадастровой базы данных. Для решения этих проблем разработаны НПА, включающие: Временный порядок ведения Государственного земельного кадастра и регистрации прав пользования земельными участками, механизм защиты собственности с распределением полномочий между участниками, проведения экспертизы землеустроительной

документации и оценки земель, предоставление лицензий на проведение геодезических и картографических, землеустроительных и землеоценочных работ.

В Республике разработаны и реализуются госпрограмма восстановления и социально-экономического развития новых территорий, программы восстановления инфраструктуры регион, призванные обеспечить жизнедеятельность и восстановление инфраструктуры (федеральный проект), а также создать благоприятный инвестиционный климат для привлечения инвестиций участников свободной экономической зоны в основной капитал в объеме 27,0 млн. рублей на одного участника свободной экономической зоны. Реализация программы позволит обеспечить устойчивое и динамичное развитие Республики, осуществить переход на современные технологические процессы, развитие высокотехнологичных и экологичных производств, создать озеленённые территории, а также решить проблему рационального использования и воспроизводства земельного потенциала.

Выводы. Разработка комплексной государственной земельной политики и механизма её реализации должно стать одной из приоритетных задач в ДНР, что позволит решить проблемы развития теории и практики землеустройства, создания территориальных условий для развития различных отраслей народного хозяйства, всех форм землепользования и хозяйствования, установления режима и условий использования земель, предоставляемых в собственность, владение, пользование и аренду, сохранения и улучшения природных ландшафтов, рекультивации земель, защите их от деградации.

Список использованных источников

1. Липски, С. А. Земельная политика: учебник для вузов / С. А. Липски. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 192 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07552-6. – Текст: непосредственный.

2. Хлыстун, В.Н. О сущности и содержании современной земельной политики / В.Н. Хлыстун. – Текст: непосредственный // Цифровизация землепользования и землеустройства: тенденции и перспективы, Москва, 29 ноября 2022 года. – Москва: ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству», 2023. – С. 40-46.

3. Федеральный Конституционный Закон от 04.10.2022 № 5-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Донецкой Народной Республики». – URL: <https://gb-dnr.ru/normativno-pravovye-akty/10926/326560/> (дата обращения 18.10.2024). – Текст: электронный.

4. Официальный сайт Государственного комитета по земельным ресурсам ДНР. – URL: <https://goskomzemdnr.ru/> (дата обращения 18.10.2024).

5. Об особенностях регулирования имущественных и земельных отношений на территории Донецкой Народной Республики в переходный период: Закон ДНР от 30.06.2023 г. № 459-ПНС // Офиц. Сайт Госкомзема ДНР. – URL: <https://gb-dnr.ru/normativno-pravovye-akty/12798/> (дата обращения 18.10.2024). – Текст: электронный.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА В ВОССТАНОВЛЕНИИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

БАРАННИК Ю.Г.,

кандидат экономических наук, доцент

РОМАНИНЕЦ Р.Н.,

кандидат экономических наук, доцент

ФГБОУ ВО Донецкая академия управления и государственной службы.

г. Донецк , ДНР

Аннотация. Основным фактором восстановления экономики региона в рыночных условиях имеет кадровый потенциал предприятий. В условиях ограниченности финансовых средств, в республике наиболее приемлемым является рациональное, эффективное использование личного фактора производства. В современных условиях активизируется роль подготовки и использование трудового потенциала общества.

Ключевые слова: экономика региона, потенциал персонала предприятия, подготовка персонала предприятий.

USING THE POTENTIAL OF PERSONNEL IN THE ECONOMIC RECOVERY OF THE REGION

BARANNIK YU.G .,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

ROMANINETS R.N.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DPR

Annotation. The main factor in the economic recovery of the region in market conditions is the personnel potential of enterprises. In conditions of limited financial resources, the most acceptable in the republic is the rational, effective use of the

personal factor of production. In modern conditions, the role of training and the use of the labor potential of society is becoming more active.

Keywords: the economy of the region, the potential of the personnel of the enterprise, training of personnel of enterprises.

Одной из главных задач восстановления экономики ДНР является восстановление функционирования реальной экономики. В этом, мы видим одно из возможного быстрого налаживания работы экономики, управления, социальной инфраструктуры и всех направлений управления региона.

Это утверждение основывается на том, что в условиях ограниченных ресурсов восстановить быстро экономику крупных городов (Донецк, Мариуполь и других крупных городов) нет возможностей. Республика получает помощь от РФ, но необходимо опираться на собственные ресурсы.

Второй проблемой, является отсутствие, в ранее густонаселенной местности квалифицированной рабочей силы. Быстро восстанавливаемая экономика, размещенная в малых городах более гибкая и достаточно эффективно позволит восстановиться крупным предприятиям, размещёнными в больших городах.

Важнейшей динамической характеристикой деятельности предприятия, которая одновременно отражает его состояние по отношению к основным требованиям внешней и внутренней среды предприятия и используется для оценки его работы, является кадровый потенциал. Подходы к интерпретации данной категории встречаются каждый раз разные, одни понимают под ним только лишь определённые навыки персонала организации (О. В. Беспалова); другие добавляют к данной категории способности (Т. Л. Снитко, Ю. А. Чужикова); третьи акцентируют особое внимание, как на физических, так и на духовных качествах (К. Г. Кречетников), которые определяют возможности и навыки; четвертые считают (Н. Н. Былинская, В. Н. Кузнецова, Н. О. Сеницына), что кадровый потенциал выступает как основная обобщающая характеристика персонала организации. В современной отечественной экономической

литературе теоретическое осмысление диагностики кадрового потенциала организации нашло своё отражение в работах, таких учёных как: Кибанова Я.А., Дураковой И.Б., Меньшиковой П.А., Сухарева С.А., Суходоевой Л.Ф. и др.

При этом, большинство ученых - экономистов сосредоточены на том, чтобы связать кадровый потенциал организации с достижением целей развития самой организации, которые чаще всего выражаются в определенных результатах его деятельности.

Кадровый потенциал организации представляет собой общую (количественную и качественную) характеристику персонала как одного определённого из видов ресурсов, связанную с выполнением возложенных на него специальных функций и достижением поставленных целей долгосрочного развития организации. Это существующие и потенциальные навыки сотрудников, как определённой целостной системы, которые можно использовать в определённый момент времени.

Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования является сложным и трудоёмким процессом, и он включает в себя определённый ряд процессов, а также успешное и последовательное внедрение которых приводит к формированию довольно устойчивого, надёжного и конкурентоспособного коллектива.

В условиях жесткой конкуренции организации всегда стремятся обеспечить себе стратегические конкурентные преимущества, в том числе и благодаря высокому уровню кадрового потенциала. В связи с этим, актуальным представляется исследование теоретических вопросов в данной области деятельности хозяйствующих субъектов.

Изучив научные материалы и различные разработки в области кадрового потенциала, можно с большей уверенностью сказать, что в настоящее время, пока что не существует единой методики оценки состояния персонала предприятия. Каждая организация адаптируется к методу оценки своего персонала, основанному на своих внутренних убеждениях, сложившихся ещё в 1980-1990-е годы. Чем дальше организация удалена от основного предприятия

по своей территориальности, тем проще метод оценки персонала используется и может вообще не рассматриваться как собственно потенциал организации [1, с.36].

Традиционно кадровая политика основывается в организации на выдвижении, а также подготовке кадрового резерва, который должен быть определен в едином стандарте для организации воспроизводства руководителей. На это ориентирована система последиplomного обучения руководителей и специалистов. На сегодняшний день этого недостаточно.

Понятно, что высокие темпы восстановления экономики ДНР требуют ускоренной подготовки рабочих рук.

Правительство ДНР приняло Постановление по обеспечению реформирования профессионального образования в Донецкой Народной Республике... координации деятельности исполнительных органов Донецкой Народной Республики, профессиональных образовательных организаций, работодателей в планировании и организации подготовки квалифицированных кадров, обеспечения соответствия системы подготовки кадров профессионального образования с потребностями экономики региона... [2].

Число специалистов, подготовленных по заявкам предприятий и центров занятости в ДНР, за 2022-2023 учебный год выросло почти втрое.

Министерство образования и науки Республики сообщает, что ежегодно на базе учреждений СПО ведется подготовка рабочих кадров по заявкам предприятий, центров занятости и договоров с физическими или юридическими лицами. В 2022-2023 гг. мы в три раза увеличили такую подготовку [3].

Результаты такой политики положительно отражаются по данным статистики. Так, объемы реализованной продукции промышленности за 7 месяцев (2024г.) по сравнению с аналогичным периодом предыдущего (2023) года увеличились на 12,2 %. Оборот розничной торговли увеличился на 3,1 %, оптовой – на 36,1 %. В 1,8 раза больше в первом полугодии вложено инвестиций в основной капитал. Ведущей отраслью экономики по объему инвестиций является промышленность (35,5 % от общего объема) [4].

Проведенное исследование и статистические показатели подчеркивают значение и преимущества кадрового потенциала предприятий/организаций/.

Список использованных источников

1. Всяких Ю. В. Управление развитием кадрового потенциала в организации / Ю. В. Всяких, А. Р. Строкова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 12-2. – С. 51.

2. [Постановление Правительства Донецкой Народной...
pravdnr.ru>nra/postanovlenie-pravitelstva-...](http://pravdnr.ru>nra/postanovlenie-pravitelstva-...)

3. [В ДНР почти втрое усилили подготовку кадров...
donetsk.kp.ru>Общество](http://donetsk.kp.ru>Общество)

4. [Экономический рост ДНР в 2024: увеличение инвестиций и новые рабочие места. donetskmedia.ru>20240917-jekonomicheskj – rost-dnr](http://donetskmedia.ru>20240917-jekonomicheskj – rost-dnr)

РОЛЬ ESG-ФАКТОРОВ В РАЗВИТИИ НОВЫХ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

БОЖКО Д.И.,

НАЗАРЕНКО В.В.,

студенты

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические аспекты устойчивого развития и ESG-трансформации российских регионов. В исследовании обосновывается системный подход к сбалансированному развитию регионов как социально-экологических и экономических систем.

Ключевые слова: теории регионального развития, регион, устойчивое развитие, ESG-трансформация регионов

THE ESG AGENDA AS AN INTEGRAL PART OF DEVELOPMENT IN THE NEW REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

BOZHKO D.I.,

NAZARENKO V.V.,

students

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

Annotation: The article examines the theoretical aspects of sustainable development and ESG transformation of Russian regions. The study substantiates a systemic approach to the balanced development of regions as socio-ecological and economic systems.

Keywords: regional development theories, region, sustainable development, ESG transformation of regions

В современных условиях важно уменьшить социально-экономическое неравенство регионов, обеспечить их стабильное и устойчивое развитие, укрепить их потенциалы, в том числе связанные с меньшей зависимостью от импорта и самообеспеченностью. К основным рискам регионального развития относятся растущие экологические риски, истощение ресурсного потенциала существующих производств в рамках экономического пространства, продолжающаяся деградация социальной инфраструктуры и системы расселения. Увеличение темпов разведки и освоения новых месторождений полезных ископаемых сопровождается увеличением нагрузки на окружающую среду, нехваткой у отечественных компаний технологического задела, финансовых ресурсов, нестабильностью рынка и усилением геополитического противостояния. Все это приводит к тому, что экологическая повестка дня стала сильнейшим фактором влияния и требует решения проблемы накопленного экологического ущерба регионам и деградации природной среды.

Существует настоятельная необходимость изучить, как стандарты ESG применяются в новых регионах РФ ДНР и ЛНР и на всей территории нашей страны в целом.

В новых регионах РФ ДНР и ЛНР растет осведомленность о стандартах ESG и их внедрении во все сферы бизнеса. Однако уровень применения варьируется и зависит от ряда факторов, включая структуру собственности компаний и нормативно-правовую базу. Отечественные компании в новых регионах РФ ДНР и ЛНР постепенно осознают важность факторов ESG.

Новые регионы РФ переживают быстрые преобразования, которые стимулируют экономический рост, диверсификация экономики, создание рабочих мест и повышение общего качества жизни. Эти преобразования пронизывают все аспекты жизни общества. Внедрение принципов ESG во все сферы экономического и социального развития имеет важное значение для реализации амбиций данных регионов.

В последние годы быстро развиваются формы устойчивого финансирования, поскольку все большее число институциональных инвесторов

и фондов используют различные подходы к инвестированию в природоохранную, социальную сферу и управление (ESG). Несмотря на то, что внедрение форм устойчивого финансирования является позитивным событием, терминология и практика, связанные с ESG-инвестированием, значительно различаются. Одной из причин этого является то, что ESG-инвестирование эволюционировало от философии социально ответственного инвестирования к особой форме ответственного инвестирования. В то время как более ранние подходы основывались на исключительном отборе и оценочных суждениях при принятии инвестиционных решений, инвестирование в ESG было стимулировано изменениями спроса во всей финансовой экосистеме, вызванными как поиском более выгодных долгосрочных финансовых результатов, так и стремлением к лучшему соответствию ценностям.

Стандарты ESG оценивают устойчивость бизнеса и его влияние на экологические, социальные и управленческие вопросы, выходящие далеко за рамки финансовых показателей. Некоторые стандарты устанавливаются законами и нормативными актами страны, в которой работает компания, а другие являются результатом ожиданий заинтересованных сторон и давления инвесторов из-за растущей обеспокоенности по поводу прав человека и экологических проблем.

Экологические стандарты касаются влияния бизнеса на окружающую среду за счет потребления энергии и сырья, то есть ресурсов, необходимых для функционирования. Эти стандарты охватывают множество факторов, в том числе то, как предприятия влияют на изменение климата, загрязнение окружающей среды, образование отходов, истощение природных ресурсов и т.д. С другой стороны, каждый бизнес нуждается в энергии и ресурсах и подвержен влиянию состояния окружающей среды, включая наводнения, засухи и разрушение биоразнообразия. Социальные стандарты касаются влияния бизнеса на общество. Каждая компания работает в рамках более широкого и разнообразного сообщества, поэтому ее деятельность и социальные вопросы

тесно взаимосвязаны. Эти факторы связаны с трудовыми отношениями и правами человека, инклюзивностью, равенством и развитием сообщества.

Стандарты управления касаются практик и процедур, принятых и внедренных в рамках бизнеса для обеспечения соблюдения законов и стандартов, установленных соответствующими заинтересованными сторонами. Эти стандарты представляют собой меры, которые предпринимает бизнес для обеспечения справедливого и прозрачного управления, раскрытия информации, предотвращения коррупции, обеспечения разнообразия и создания равных возможностей (с акцентом на должности, связанные с принятием решений удерживаемые исторически маргинализированными слоями общества), прозрачные процессы принятия решений, кибербезопасность, неприкосновенность частной жизни и т.д.

Долгое время эти стандарты рассматривались как стремление, к которому компании должны стремиться. В настоящее время компании могут многое выиграть или потерять в зависимости от того, насколько успешно они внедряют стандарты и практику ESG. Многочисленные опросы показывают, что более 80% инвесторов при рассмотрении потенциальных инвестиций обращают внимание на стандарты ESG компании. Все больше исследований показывают, что устойчивые инвестиционные фонды в среднем в долгосрочной перспективе получают сопоставимую или даже лучшую финансовую отдачу, чем традиционные инвестиции. Предприятия, которые придерживаются стандартов ESG, также с большей вероятностью выявляют и снижают риски, связанные с экологическими, социальными проблемами и проблемами управления, а также с большей вероятностью внедряют инновации и разрабатывают новые продукты и услуги для решения этих проблем.

Инвесторы в новых регионах РФ ДНР и ЛНР также начинают продвигать эту программу, уделяя особое внимание бизнес -обоснованию ESG и его влиянию на окружающую среду и общество. Кроме того, клиенты, сотрудники и другие заинтересованные стороны ожидают, что предприятия внесут свой вклад в общие усилия в связи с растущей осведомленностью о важности устойчивого

развития. Все большее число людей, особенно новое поколение, склонны основывать свои решения на том, будут ли они инвестировать, работать или покупать услуги или продукты у компании, основанной на ее практике и ценностях. Важность стандартов ESG, вероятно, продолжит расти, и те предприятия, которые отстают, останутся позади.

Концепция достижения стандартов ESG в новых регионах РФ ДНР и ЛНР включает в себя две горизонтальные темы, а именно: человеческий капитал для будущего и принцип “никого не оставить без внимания”. В рамках каждого из этих направлений развития предусмотрены конкретные ускорители и движущие силы определены таким образом, чтобы обеспечить желаемые изменения к 2030 году.

Частный сектор играет жизненно важную роль в достижении стандартов ESG благодаря своей социальной ответственности, экологичному бизнесу и инновациям. Он также может многое выиграть, поскольку исследования показывают, что достижение стандартов ESG также связано с успехом бизнеса. Кроме того, стандарты ESG сформулированы таким образом, чтобы обеспечить значительную синергию между различными целями; например, цель действий в области изменения климата взаимосвязана с целями, касающимися хорошего здоровья и благополучия, чистой воды и санитарии, доступной и экологически чистой энергии, устойчивых городов и сообществ, ответственного потребления и производства, жизни под водой, жизни на суше и т.д.

Стандарты ESG приобретают все большее значение в мире бизнеса в новых регионах РФ ДНР и ЛНР. Их значимость является, прежде всего, следствием социального развития и постоянных социальных изменений, а также выявлением необходимости адекватно реагировать на них. Одним из адекватных ответных мер государства является постоянный анализ воздействия действующей правовой базы и приведение внутреннего законодательства в соответствие с международной правовой базой.

В основе внедрения ESG лежит реальная необходимость совместной работы государственного и частного секторов по преобразованию ESG, чтобы укрепить

доверие к общим целям и добиться реального эффекта. Очевидно, что компании в новых регионах РФ ДНР и ЛНР хорошо понимают, что необходимо для достижения прогресса в области ESG. Вопросы ESG оказывают все большее влияние на государственную политику и корпоративное руководство. Пандемия и необходимость принятия срочных мер по борьбе с изменением климата привели к тому, что ESG из нишевой компании превратилась в основную кампанию. Пришло осознание того, что использование ESG открывает значительные возможности для бизнеса.

Результаты исследования показывают, что проблема внедрения принципов ESG в российскую экономику требует системного, продуманного и сбалансированного решения, которое подразумевает тщательное изучение всех необходимых аспектов проблемы. Необходимыми условиями успешной реализации принципов ESG в новых регионах РФ ДНР и ЛНР и на всей территории нашей страны в целом являются анализ, оценка и учет тенденций, особенностей и перспектив развития российско-азиатской и мировой экономики, правовое регулирование реализации принципов ESG в России и других странах.

Список использованных источников

1. Актуальность внедрения ESG-повестки в российских компаниях / Т.И. Захарова, А.А. Иванов, Н.К. Посвольский [и др.] // Транспортное дело России. — 2022. — № 5. — С. 37–40. — DOI 10.52375/20728689_2022_5_37. — EDN UZILKM.

2. Алексеев П.В. Тенденции и перспективы внедрения принципов ESG в российскую экономику. Обзор исследований в области бизнеса и экономики. 2022;10(3):26-32. <https://doi.org/10.26794/2308-944X-2022-10-3-26-32>

3. Андреева, О.В. ESG-стратегия российских компаний в период санкций / О.В. Андреева, А.О. Сони́на // Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность. — 2022. — Т. 3, № 2. — С. 103–112. — DOI 10.18334/social.3.2.114937. — EDN JJVGHT.

4. Баторшина, Г.Д. ESG — стратегии российских компаний в современных условиях / Г.Д. Баторшина // Экономика образования. — 2022. — № 3(130). — С. 81–90. — EDN IMJHRY.

5. Ермакова, Е.П. Правовое регулирование "ответственного" инвестирования в России и зарубежных странах: понятие, принципы, примеры / Е.П. Ермакова // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2022. — № 55. — С. 86–106. — DOI 10.17072/1995-4190-2022-55-86-106. — EDN HSOCSX.

6. Соболева, Г.В. Вовлеченность российских компаний в реализацию ESGповестки: социальный и корпоративный аспект в контексте нефинансовой отчетности / Г.В. Соболева, Е.И. Зуга // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. — 2022. — Т. 38, № 3. — С. 365–384. — DOI 10.21638/spbu05.2022.302. — EDN CDOGFN.

УПРАВЛЕНИЕ ИМИДЖЕВЫМИ ПРОЕКТАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ

БОНДАРЕНКО М.А.,

МОРОЗОВ Е.Л.,

канд.гос.упр., доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

Донецк, ДНР

Аннотация. В условиях современного рынка для поддержания экономически эффективного и положительного имиджа организации все более актуальным становится комплексный подход в управлении корпоративным имиджем. Только с помощью этого можно обеспечить поступательное развитие бренда, который будет приносить реальные дивиденды, а также сделает организацию узнаваемой.

Ключевые слова. Имидж, проект, организация, управление, стратегия, экономический эффект.

MANAGING IMAGE PROJECTS OF ORGANIZATIONS

BONDARENKO M.A.,

MOROZOV E.L.,

Candidate of State Management,

Associate Professor

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DPR

Annotation. In the conditions of the modern market, in order to maintain a cost-effective and positive image of an organization, an integrated approach to corporate image management is becoming increasingly relevant. This is the only way to ensure the progressive development of the brand, which will bring real dividends, as well as make the organization recognizable.

Keywords. Image, project, organization, management, strategy, economic effect.

Следует уделять внимание культивированию у персонала стоимостного

мышления, создавать систему корпоративных стандартов управления с помощью внешних и внутренних коммуникаций, специальные формы отчетности, а также постоянно отслеживать результаты.

Управление имиджевыми проектами организаций – это процесс планирования, выполнения и контроля различных действий, направленных на создание и поддержание положительного общественного имиджа компании или организации. Одним из ключевых элементов управления имиджевыми проектами является формирование стратегии имиджа, которая определяет цели, ценности и ключевые сообщения.

Для успешного управления имиджевыми проектами организации необходимо учитывать следующие аспекты:

Исследование и анализ общественного мнения о компании. Понимание того, как воспринимается организация в обществе, поможет определить сильные и слабые стороны имиджа и разработать стратегию его улучшения.

Разработка целей и стратегии имиджа. Определение того, какую картину компании необходимо создать в глазах аудитории и какие шаги необходимо предпринять для достижения этой цели.

Планирование и выполнение мероприятий по улучшению имиджа. Включает в себя организацию различных мероприятий, кампаний и программ, направленных на повышение уровня доверия и репутации.

Мониторинг и контроль результатов. Оценка эффективности проведенных мероприятий и корректировка стратегии, если необходимо.

Изучение современных методик и инструментов управления имиджевыми проектами является важной частью работы специалиста по PR и маркетингу. Среди таких методик можно выделить следующие:

1. SWOT— анализ. Оценка сильных и слабых сторон, возможностей и угроз позволяет определить ситуацию и разработать стратегию развития.
2. Анализ аудитории. Понимание целевой аудитории проекта позволяет эффективно взаимодействовать с ней и формировать нужный имидж.
3. PR— кампании. Разработка и проведение пресс— конференций,

публикаций в СМИ, организация мероприятий и акций для укрепления имиджа проекта.

4. Интернет — маркетинг. Использование социальных сетей, блогов, интернет—ресурсов для продвижения и формирования имиджа.

5. Мониторинг и аналитика. Постоянный анализ результатов мероприятий и реакции аудитории позволяет корректировать стратегию и достигать поставленных целей.

Знание и применение этих методик и инструментов помогает специалисту эффективно управлять имиджевыми проектами и добиваться успеха в их продвижении.

Для повышения эффективности имиджевых проектов необходимо:

Определить цели проекта: прежде чем приступать к работе, необходимо четко определить цели и ожидаемый результат проекта. Это поможет избежать ненужных затрат времени и ресурсов.

Анализ целевой аудитории: необходимо провести анализ интересов, потребностей и предпочтений целевой аудитории, чтобы создать имиджевый проект, который будет привлекать, и удовлетворять их.

Использование комплексного подхода: для достижения максимального эффекта, следует использовать различные медиа—платформы и инструменты коммуникации (от социальных сетей до печатной продукции).

Создание уникального и запоминающегося дизайна: важно, чтобы дизайн имиджевого проекта был уникальным, привлекательным и запоминающимся для целевой аудитории.

Регулярное отслеживание и анализ результатов: важно не только создать имиджевый проект, но и постоянно отслеживать его эффективность и проводить анализ результатов для дальнейшего улучшения.

Вовлечение профессионалов: при необходимости, следует обратиться за помощью к специалистам в области маркетинга, дизайна и PR для повышения эффективности имиджевого проекта.

Своевременная корректировка стратегии: при необходимости, следует

корректировать стратегию проведения проекта в соответствии с полученными результатами и обратной связью от целевой аудитории.

В больших международных компаниях можно встретить отдельный департамент, который работает над созданием положительного имиджа организации. В задачу данного PR— отдела входит разработка и формирование образа предприятия в глазах общественных групп.

Целью является положительное восприятие миссии компании - забота о сотрудниках, ответственность перед обществом, бережное отношение к окружающей среде, выполнение социальных обязательств и пр.

На сотрудников HR— отдела ложится важная обязанность создания и сохранения положительного внутреннего образа фирмы. Кадровые специалисты следят за тем, чтобы законные права работников соблюдались в полной мере. Выше упоминалось об имидже руководителя не только с внешней стороны, но и с внутренней.

Также здесь два департамента - PR и HR, которые отвечают за формирование полноценного образа компании. Имиджмейкеры заботятся о привлекательности фирмы для инвесторов и покупателей, а сотрудники кадрового отдела - для будущих работников.

Подразделение по работе с кадрами должно решать следующие задачи: формировать и поддерживать лояльное отношение сотрудников к работе в компании, что является важным фактором успешного развития бизнеса, обеспечивать улучшение взаимопонимания компании и других участников бизнес— взаимодействий, расширять области влияния фирмы за счет маркетинга и рекламы, выявлять и развеивать слухи и другие негативные моменты.

Чтобы обеспечить необходимое развитие имиджа компании, в качестве основных инструментов применяются такие варианты PR— активности: пресс— конференции, благотворительные мероприятия, профессиональные статьи в специализированных печатных изданиях и других средствах массовой информации, отраслевые выставки и семинары, тематические конференции и

другие мероприятия для партнеров и потребителей.

К наиболее эффективным способам формирования HR — отделом положительного имиджа внутри компании можно отнести корпоративные издания, направленные на освещение жизни фирмы, ее успехов и перспектив.

Внутрифирменные журналы, газеты или другие формы информационных изданий служат инструментом, позволяющим сплотить коллектив, мотивировать и поощрять работников, анонсировать новости организации, освещать особенности продукции. Корпоративные издания выступают площадкой для реализации способностей сотрудников.

Организации все больше осознают, что создание и поддержание положительного имиджа необходимо для привлечения клиентов, инвесторов, партнеров и сотрудников. Кроме того, управление имиджем также важно для укрепления связей с общественностью, защиты от негативных воздействий и противодействия кризисным ситуациям.

Выводы. Управление имиджевыми проектами представляет себя как важный инструмент для создания и укрепления успешного имиджа бизнеса, что способствует повышению конкурентоспособности и долгосрочной устойчивости организации на рынке. Управление формированием положительного имиджа — один из ключевых факторов умножения конкурентоспособности организации.

Список использованных источников

1. Борисова Н.В. Стратегия создания имиджа предприятия // Маркетинг в России. - 2017. - № 3. - С. 27-34.
2. Гаврилов И.В. Медийная стратегия компании: от создания до успешной реализации // Современные коммуникации. – 2017. – № 3. – С. 54.
3. Коваленко А.А. Развитие имиджа организации: методика формирования // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. – 2019. – № 6. – С. 183-191.

**РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА
В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

БУТКОВА Т.С.,

магистрант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Данная работа посвящена разработке программы развития туризма в Старобешевском муниципальном округе ДНР. Проведен анализ существующей туристической инфраструктуры, выявлены ключевые исторические, культурные и природные достопримечательности, которые могут стать основой для развития туризма. Рассмотрен опыт других регионов и стран в области туристической привлекательности.

Ключевые слова: туризм, развитие, республика, Старобешевский округ, инфраструктура, инвестиции.

**DEVELOPMENT OF A TOURISM DEVELOPMENT PROGRAM
IN DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC**

BUTKOVA T.S.,

Master's student

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

Annotation. This work is devoted to the development of a tourism development program in the Starobeshevo municipal district of the Donetsk People's Republic. As part of the study, an analysis of the existing tourism infrastructure will be carried out, key historical, cultural and natural attractions will be identified that can become the basis for the development of tourism. The experience of other regions and countries in the field of tourist attraction will also be considered.

Keywords: tourism, development, republic, Starobeshevo district, infrastructure, investment.

В настоящее время действует Указ Президента РФ № 309 от 07.05.2024 года «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», считаю нужным их указать:

- а) сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи;
- б) реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности;
- в) комфортная и безопасная среда для жизни;
- г) экологическое благополучие;
- д) устойчивая и динамичная экономика;
- е) технологическое лидерство;
- ж) цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы.

Отрасль, которая максимально может увеличить показатели достижения этих целей, на мой взгляд, это туризм. Туризм играет важную роль в экономике разных стран, поскольку охватывает не только средства размещения, но и транспорт, связь, индустрию питания, развлечений и многое другое.

Развитие туристской области в России с каждым годом приобретает большую актуальность и оказывает стимулирующее воздействие на другие секторы экономики, привлекает и мотивирует источники инвестирования и создает значительное количество рабочих мест, поэтому является значимой частью экономики страны, а также частью социальной политики государства [1].

Согласно Федеральному закону «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации», существуют следующие виды туризма:

- Внутренний. Туризм в пределах территории Российской Федерации лиц, постоянно проживающих в России.

- Выездной. Туризм лиц, постоянно проживающих в России, в другую страну.
 - Въездной. Туризм в пределах территории России лиц, не проживающих постоянно в России.
 - Международный. Туризм выездной или въездной.
 - Социальный. Туризм, полностью или частично осуществляемый за счёт бюджетных средств, средств государственных внебюджетных фондов, а также средств работодателей.
 - Самодеятельный. Туризм, организуемый туристами самостоятельно.
- В настоящее время наиболее актуальными остаются внутренний, социальный и самодеятельный туризм.

К внутреннему туризму можно отнести спортивный, сельский, промышленный, культурно-познавательный, научно-популярный туризм.

Стельмах Е.А. в своей работе пишет: «Спортивный туризм входит в «Единую спортивную классификацию» и действует по двум основным взаимосвязанным направлениям: спортивные походы и соревнования по разным видам туризма, которые должны гармонично сочетаться, обогащать и дополнять друг друга [2].

В Донецкой Народной Республике в настоящее время спортивным туризмом занимаются около 2 тысяч человек. Наиболее популярен и развит этот вид туризма в городах Донецке, Макеевке, Харцызске, Торезе, Амвросиевке и Старобешевском районе.

Спортивный туризм – активный вид деятельности, то есть перемещение людей с их постоянного места жительства, не связанной с оплачиваемой деятельностью и влияющей на физическое (психическое) состояние человека за счет участия в туристических путешествиях, соревнованиях, экспедициях, походах и т.п., требующий специальных навыков и специального снаряжения [3]. Таким образом, возвращаясь к актуальности темы, развитие спортивного туризма в Старобешевском муниципальном округе является популярным.

Так как в состав Старобешевского муниципального округа входит 60 населенных пунктов, 57 из них сельские, таким образом можно предположить, что сельский туризм в МО Старобешевском также может стать популярным.

Торопчина В.Э.: Один из видов туризма – сельский туризм (агротуризм/экотуризм) – можно назвать новым трендом в современном мире [3]. Жители больших городов предпочитают отдых в сельской местности благодаря свежему воздуху, тишине и природе, сторонники экологии же отдают предпочтение сельскому туризму из-за его экологичности и бережному отношению к окружающей среде. Сельский туризм, в отличие от других видов туризма, не только оказывает влияние на экономику региона в целом, но и повышает качество жизни в селах и деревнях в частности [4]. Тут же она отмечает, что сотрудники туристического объекта нередко устраивают экскурсии по маршрутам живописных лесов, рек и озер и учат бережному отношению к природе, что, в свою очередь, является одним из важных уроков, которому в современном мире необходимо обучиться всем в связи с возможными экологическими кризисами [4].

Рассматривая предпосылки развития туризма в Старобешевском муниципальном округе нельзя не отметить наличие 55 объектов культурного наследия. Этот факт сразу навивает мысль развития культурно-познавательного туризма.

Степина В.Т., Баранова-Шишкова Л.И. писали, что культурно-познавательный туризм (КПТ) является наиболее популярным и перспективным из всех видов туризма XXI-го века, потому что, используя достижения прошлых лет, он помогает установлению взаимопонимания между людьми, воспитывает уважение к многообразию культур и повышает интеллектуальный и духовный уровень населения. КПТ на сегодняшний день может рассматриваться, как туризм, изучающий культурное наследие.

Люди, интересующиеся культурой, достопримечательностями, историей тех или иных регионов делают данный вид туризма все популярней. Во время экскурсий человек получает более точную и развёрнутую информацию о том,

что его интересует. В наше время люди всё больше и больше путешествуют, пытаясь познать наш мир. Культурно-познавательный туризм дает нам ответы на многие вопросы, такие как исторические, географические, культурные, религиозные и многие другие [5].

На территории Старобешевского МО действуют такие промышленные предприятия как Филиал АО «Инфраструктурные проекты» - «Старобешевская ТЭС» - производство электрической и тепловой энергии, Филиал №6 «Комсомольское рудоуправление» ООО «ЮГМК Донецк» - специализируется на добыче и переработке флюсовых известняков Каракубского месторождения. Можно рассмотреть возможность промышленного туризма.

Цыганов А.Р., Кириенко О.Э., пишут так: «В индустриальных регионах существует огромный потенциал для развития промышленного туризма с возможностью прироста дивидендов, формирования конкурентных преимуществ развития региона и его инфраструктур. Европейцы давно превратили посещение действующих предприятий с познавательной целью в ещё одну прибыльную сферу туристического бизнеса» [6]. Авторы этой работы убедительно показывают, что промышленный туризм может стать (что очень важно!) базовой платформой для партнёрства власти региона и бизнеса, для поддержания интереса к территории, формирования её положительного имиджа, продвижения бренда города (области), развития территориальной инфраструктуры [6].

Также они отметили, что промышленный туризм достиг в мире значительного развития. Так, в США в настоящее время осталось мало компаний, которые не пускают к себе экскурсантов, так как это считается дурным тоном и может навредить репутации фирмы. Широко развит промышленный туризм в европейских и других странах. Среди европейских стран особенно выделяется Германия: по количеству туристов, посетивших страну, она занимает 4-е место, уступая лишь Франции, Испании и Италии; а по деловому туризму (в том числе по промышленному) Германия – европейский лидер и занимает 2-е место в мире после США. Из данных статистики известно,

что в течение года по выезду и въезду в Германии осуществляется около 12 миллионов деловых поездок. Этот вид поездок особенно развит в городах – Берлине, Мюнхене, Ганновере, Кёльне, Франкфурте-на Майне, Вольфсбурге; в наибольших объёмах проводятся экскурсии в автомобильные компании [6].

На данный момент этот вид туризма недоступен на территории вышеупомянутых предприятий, по причине того, что политика данных предприятий не позволяет пустить к себе экскурсантов.

Но зато Старобешевский округ богат на полезные ископаемые, есть действующие и закупоренные карьеры, есть необходимость исследовать интерес к научно-популярному туризму.

Шепилова В.Г., Демидова И.А., Караванов А.В.: Научно-популярный туризм, как отдельное направление, развивается на основе желания и стремления туристов попробовать себя в роли научного исследователя. Для реализации данной задачи туристы могут познакомиться с научно-исследовательскими лабораториями, производственными комплексами, принимать участие в наблюдениях за природой, местным или коренным населением с целью в дальнейшем проведения собственного научного исследования по выбранному направлению деятельности [7].

Для исследования можно использовать метод социологических опросов, как утверждает Черкашина Т.В., Овчаренко Л.А. в своей работе, проведение социологических исследований в сфере туризма включено в перечень мероприятий по реализации Стратегии развития внутреннего и въездного туризма в Донецкой Народной Республике на 2021-2025 гг. Исполнителями данного пункта Стратегии являются, в том числе, кафедры образовательных учреждений высшего профессионального образования, осуществляющие подготовку по данному направлению. В статье представлены основные результаты проведенного среди жителей Донецкой Народной Республики социологического опроса, направленного на выявление отношения жителей Республики к такому явлению как партнерство государства и бизнеса (на примере сферы туризма и гостеприимства) [8].

Развитость сферы туризма указывает на общий высокий уровень развития и культуры государства, высокий уровень жизни, способность страны к социальным контактам и заботу государства о гражданах своей страны. Тем не менее, существенная проблема современного туризма заключается в коммерциализации туристско-рекреационной сферы в странах постсоветского пространства, в связи с чем многие категории граждан не имеют доступа к полноценной рекреации (Дубровская Н.И.) [9].

Кроме того, граждане ДНР, проживая на территории, где ведутся активные боевые действия, подвержены постоянному стрессу, что существенно усиливает их потребность в рекреации (Дубровская Н.И.) [9].

Н.Е. Трофимов, исследуя проблемы социального туризма, обращается к мнению участников Всемирного конгресса Международной организации социального туризма, которые констатировали, что:

- туризм есть изначально социальное явление;
- экономическая значимость туризма не должна заслонять его роль как формы досуга населения, рекреации, открытий и встреч людей – как посетителей, так и местного населения;
- практика туризма оказывает положительное воздействие на физическое и интеллектуальное здоровье населения, способствует его образованию и привитию навыков мобильности, служит средством борьбы против социального остракизма, содействует развитию солидарности в национальном и международном масштабах;
- туризм должен быть доступен всем без всякой дискриминации и осуществляться на принципах солидарности на взаимоприемлемых условиях в духе устойчивого развития [9].

Необходимость развития сферы социального туризма в Российской Федерации и Донецкой Народной Республике обусловлена рядом причин:

- значительная дифференциация доходов среди граждан РФ и ДНР;
- положительное влияние развития социального туризма на инфраструктурную составляющую вышеуказанных территорий;

- появление новых рабочих мест вследствие развития туризма;
- снижение «сезонности» туристического бизнеса;
- привлечение инвестиций благодаря развитию социального туризма;
- направленность социального туризма на решение ряда социальных проблем, связанных с предоставлением нематериальных благ;
- возможность социального туризма снижать социально-психологическую напряжённость в обществе (Дубровская Н.И.) [9].

Разработка программы развития туризма в Старобешевском муниципальном округе Донецкой Народной Республики целесообразна, как отмечает Л.Г. Березовая, что в каждом из субъектов РФ принята программа развития туризма, опирающаяся на ознакомление с достопримечательностями, памятными местами. Перед регионами сегодня стоит задача выбрать те направления развития культурно-познавательного туризма, которые будут наиболее востребованными, будут отвечать запросам государства на формирование духовно-нравственной культуры граждан, на повышение их знаний. Также немаловажным фактором в развитии всех видов внутреннего туризма играют и интересы бизнеса [10].

В современных условиях в Донецкой Народной Республике начата разработка и реализация республиканских программ. Закон ДНР «О Республиканских программах» определяет республиканскую программу как комплекс взаимосвязанных задач и мероприятий, направленных на решение проблем экономики и социальной сферы республики в целом, отдельных отраслей экономики, осуществляющийся с использованием средств бюджета и других источников финансирования, согласованных по срокам реализации, составу исполнителей и ресурсному обеспечению (Карлова Н.П.) [11].

Список использованных источников

1. Минченко, В.Г. Анализ программ проектов, входящих в стратегию развития туризма в Российской Федерации в период до 2035 года / В.Г. Минченко, Е.В. Ползикова // Физическая культура, спорт и туризм : материалы

научной и научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма, 2021. № 1. С. 122-124. – Текст : непосредственный.

2. Дитман, А.А. Разработка туристического маршрута как перспективное направление развития культурного туризма в городе Черняховск Калининградской области / А.А. Дитман // Студент года 2022 : Сборник статей XXI Международного научно-исследовательского конкурса. — Пенза, 2022. — С. 93–97. — Текст : непосредственный.

3. Степина, В.Т., Разработка проекта маршрута "Южно-приволжская сакура" как развитие мест отдыха культурно-познавательного туризма / В.Т. Степина, Л.И. Баранова-Шишкова // Сборник трудов конференции. — Орёл: Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева, 2023. — С. 132–140. – Текст : непосредственный.

4. Торопчина, В.Э. Разработка нового туристического продукта как инструмент развития потенциала внутреннего туризма Тамбовской области / В.Э. Торопчина // Сборник трудов конференции. — Тамбов: Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, 2023. — С. 115–120. – Текст непосредственный.

5. Стельмах, Е.А. Программа развития спортивного туризма в Донецкой Народной Республике /Е.А. Стельмах // В сборнике трудов конференции. - Донецк: ГО ВПО Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского, 2017. - С. 259-260. – Текст : непосредственный.

6. Цыганов, А.Р. Промышленный туризм: целесообразность и перспективы развития в Донецкой Народной Республике/ А.Р. Цыганов, Кириенко О.Э. // Научная статья. - Донецк: ГОУ ВПО Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, 2019. - Т. 1, № 1 (87). - С. 62-70. – Текст : непосредственный.

7. Шепилова, В.Г. Перспективы развития научно-популярного туризма в Донецкой Народной Республике / В.Г. Шепилова, И.А. Демидова, А.В. Караванов // Тезисы доклада на конференции. - Донецк: ФГБОУ ВО Донецкая академия управления и государственной службы, 2023. - С. 748-753. – Текст : непосредственный.

8. Черкашина, Т.В. Социологические опросы как один из инструментов формирования и реализации стратегии развития туризма в Донецкой Народной Республике /Т.В. Черкашина, Л.А. Овчаренко // В сборнике трудов конференции. - Донецк: ГОУ ВПО Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, 2023. - С. 245-247. – Текст : непосредственный.

9. Дубровская, Н.И. Направления развития социального туризма в Донецкой Народной Республике /Н.И. Дубровская // Научная статья. - ГОУ ВПО Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики. - 2020. - № 1 (91). - С. 51-58. – Текст : непосредственный.

10. Карлова, Н.П. Совершенствование механизма разработки и реализации республиканских программ в Донецкой Народной Республике / Н.П. Карлова // В сборнике трудов конференции. - Донецк: ГОУ ВПО Донецкий национальный университет, 2018. - С. 39-42. – Текст : непосредственный.

11. Лашенков, П.В. Направления развития культурно-познавательного туризма в муниципальных целевых программах / П.В. Лашенков // Синергия наук. 2022. № 77. С. 581-590. – Текст : непосредственный.

АКТУАЛЬНАЯ ТРАКТОВКА ПОНЯТИЯ «УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ»

БУЯНОВА К.А.,

студентка

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. В данной статье рассматривается актуальная трактовка понятия «устойчивое развитие». Основное внимание уделено анализу современных подходов к устойчивому развитию и их влиянию на различные аспекты жизни общества. В работе также представлены ключевые проблемы и перспективы устойчивого развития в контексте глобальных вызовов XXI века.

Ключевые слова: устойчивое развитие, экологическая устойчивость, социальная справедливость, экономическая стабильность, инновационное развитие.

THE CURRENT INTERPRETATION OF THE CONCEPT OF «SUSTAINABLE DEVELOPMENT»

BUYANOVA K.A.,

student

Donetsk Academy of Management and Public Service,

Donetsk, DPR

Annotation. This article discusses the current interpretation of the concept of «sustainable development». The main attention is paid to the analysis of modern approaches to sustainable development and their impact on various aspects of society. The paper also presents key issues and prospects for sustainable development in the context of the global challenges of the 21st century.

Keywords: sustainable development, environmental sustainability, social justice, economic stability, innovative development.

Актуальность исследования концепции устойчивого развития имеет важное значение для понимания процессов, происходящих в современном мире. В условиях растущего экологического кризиса, социальных и экономических проблем, вопросы устойчивости становятся все более значимыми как для отдельных стран, так и для мирового сообщества в целом.

Тема устойчивого развития привлекает внимание исследователей со всего мира. Несмотря на то, что концепция была впервые предложена еще в 1987 году в докладе Всемирной комиссии по вопросам окружающей среды и развития «Наше общее будущее», ее актуальность продолжает расти с каждым годом. Сегодня устойчивое развитие рассматривается как модель будущего, которая позволяет гармонично сосуществовать природе, обществу и экономике, не нарушая баланс между ними.

В ходе исследования рассмотрено понятие «развитие» в трактовке различных авторов (табл. 1).

Таблица 1

Трактовки понятия «развитие»

Автор	Понятие
Грязнова А.Г., Дружинин Н.Н. [1]	процесс, включающий в себя изменения в количественных и качественных характеристиках объекта или системы, направленные на повышение их сложности, организации и эффективности
Фролов И.Т. [2]	направленный, прогрессивный процесс качественных и количественных изменений объекта
Кемеровского В.Е. [3]	процесс становления, изменения, преобразования объектов материального мира, явлений и процессов, в котором происходит переход от простого к сложному, от низшего к высшему
Резник Б.А. [5]	процесс, направленный на повышение уровня жизни, качества окружающей среды и благосостояния людей
Ивин А.А. [6]	необратимые, направленные, прогрессивные изменения объекта, которые приводят к его усложнению, совершенствованию и повышению уровня организации
Резник Б.А. [7]	процесс, который характеризуется переходом от одного состояния объекта к другому, более сложному и совершенному
Котляков В.Н. [8]	процесс, который включает в себя как количественные, так и качественные изменения
Ядов В.А. [9]	процесс, который происходит во времени и направлен на улучшение качества объекта

Таким образом «развитие» это:

- направленность на усложнение, совершенствование, повышение уровня организации;
- изменения, которые могут быть как количественными, так и качественными.
- прогресс, хотя и не всегда изменения ведут к улучшению.

Понятие «устойчивость» также имеет различные трактовки (табл. 2)

Таблица 2

Трактовки понятия «устойчивость»

Автор	Понятие
Чернавский Д.С. [11]	способность системы сохранять свои основные характеристики и функционировать в изменяющихся условиях.
Белецкий В.В. [12]	способность системы противостоять внешним возмущениям и сохранять свой первоначальный режим функционирования
Садовский В.Н. [13]	свойство системы сохранять равновесие, оставаясь стабильной даже при воздействии внешних факторов
Денисов В.В. [14]	способность системы противостоять деградации и сохранять свою структуру и функции в течение длительного времени
Отчет Брундтланд [15]	способность общества удовлетворять потребности настоящего поколения, не ставя под угрозу возможность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности
Денисов В.В. [16]	способность системы сохранять свою целостность и функциональность при воздействии внешних или внутренних факторов
Резник Б.А. [17]	состояние системы, при котором она сохраняет свою структуру и функции при изменении внешних условий
Денисов В.В. [18]	способность системы адаптироваться к изменениям внешней среды и сохранять свою жизнеспособность
Ивин А.А. [19]	способность системы сохранять свой баланс и не разрушаться
Чернавский Д.С. [20]	свойство системы, которое обеспечивает ее долговременную стабильность и способность к самовосстановлению

В свою очередь понятие «устойчивость» — это:

- стабильность: сохранение основных характеристик системы и ее способности функционировать в изменяющихся условиях;
- резилиентность: способность системы восстанавливаться после внешних воздействий.
- сохранность структуры, баланса и ресурсов системы функционирования.

По результатам исследования, понятие «Устойчивое развитие» можно трактовать, как процесс, который обеспечивает удовлетворение потребностей настоящего поколения без ущерба для способности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Ключевые элементы устойчивого развития:

- экономическое развитие через достижение устойчивого и равномерного экономического роста;
- социальная справедливость путем создания условий для справедливого и равноправного общества.
- экологическая устойчивость, как защита и сохранение окружающей среды.
- динамичный процесс: к усложнению, совершенствованию и повышению качества жизни;
- баланса между удовлетворением потребностей нынешнего поколения и сохранением ресурсов для будущих поколений.

Список использованных источников

1. Экономическая теория / под ред. А. Г. Грязновой, Н. Н. Дружинина. – М.: ИНФРА-М, 2008.
2. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова; науч. ред.-сост. П. П. Апрышко, А. П. Поляков, Ю. Н. Солодухин. – 8-е изд., дораб. и доп. – Москва: Республика: Современник, 2009.
3. Современный словарь по философии / под ред. В. Е. Кемеровского. – СПб.: Питер, 2005.
4. Социология в России / под ред. В. А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 1998.
5. Экологическая экономика / под ред. Б. А. Резника. – Минск: Белорусская наука, 2006.
6. Словарь по философии / под ред. А. А. Ивина. – М.: Гардарики, 2006.

7. Энциклопедический словарь / под ред. Б. А. Резникова. – Казань: Центр инновационных технологий, 2010.
8. Экономика природопользования / под ред. В. Н. Котлякова. – М.: Аспект-Пресс, 2007.
9. Современный словарь по социологии / под ред. В. А. Ядов. – М.: Инфра-М, Норма, 2004.
10. Системный анализ / под ред. Д. С. Чернавского. – М.: Наука, 1998.
11. Введение в теорию устойчивости / под ред. В. В. Белецкого. – Новосибирск: Наука, Сибирское отделение, 2004.
12. Теория систем / под ред. В. Н. Садовского. – М.: Радио и связь, 1995.
13. Экология / под ред. В. В. Денисова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005.
14. Отчет Брундтланд (Our Common Future). – Нью-Йорк: ООН, 1987.
15. Словарь по экологии / под ред. В. В. Денисов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004.
16. Современный словарь по экологии / под ред. В. В. Денисовой. – Ростов-н/Д: МарТ, 2004.
17. Энциклопедический словарь / под ред. Б. А. Резников. – Казань: Центр инновационных технологий, 2010.
18. Современный словарь по экологии / под ред. В. В. Денисов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004.
19. Словарь по философии / под ред. А. А. Ивина. – М.: Гардарики, 2006.
20. Системный анализ / под ред. Д. С. Чернавского. – М.: Наука, 1998.

РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ

ДАВРАНБЕКОВ А.В.,

Магистрант

*ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк, Донецкая Народная Республика,
Российская Федерация*

Аннотация. Определены инновационные направления развития промышленных предприятий. Представлены способы реализации реструктуризации промышленных предприятий с использованием технологических инноваций.

Ключевые слова: инновации, промышленные предприятия, развитие, производственный процесс

RESTRUCTURING OF INDUSTRIAL ENTERPRISES USING TECHNOLOGICAL INNOVATIONS

DAVRANBEKOV A.V. ,

Master's student DONAUIGS, Donetsk, DPR

Annotation. Innovative directions for the development of industrial enterprises have been identified. The ways of implementing the restructuring of industrial enterprises using technological innovations are presented.

Keywords: innovations, industrial enterprises, development, production process

Техническое обновление предприятия предполагает возможность проведения реконструкции и модернизации основных фондов, внедрения в производственный процесс новейших достижений науки и техники, реинжиниринг технологических процессов.

На основании классической классификации инноваций по их виду (технологические, социальные, продуктовые, организационные,

маркетинговые), с учетом технологического элемента реструктуризации предприятий, сформирована матрица инноваций, которые можно использовать для развития производства промышленных предприятий (табл. 1).

Таблица 1

Матрица инновационных направлений развития промышленных предприятий

Инновационные направления	Виды инноваций				
	Технологические	Социальные	Продуктовые	Организационные	Маркетинговые
Производство новых приборов, оборудования, материалов, услуг для предприятий	+		+		+
Проектирование, строительство и реконструкция предприятий	+	+	+	+	
Разработка новых технологических решений	+			+	
Повышение уровня автоматизации и роботизации	+	+		+	
Повышение уровней организации и управления		+		+	
Разработка и внедрение информационных технологий	+		+	+	
Повышение безопасности труда	+	+		+	
Полное и комплексное освоение ресурсов	+	+	+	+	
Промышленное использование газа-метана	+		+	+	
Создание и улучшение промышленной инфраструктуры	+			+	
Решение социальных вопросов	+	+	+	+	
Устранение негативного влияния на окружающую среду	+	+		+	

Целесообразно при планировании и реализации программы развития предприятий стремиться к осуществлению того инновационного направления, которое способствует максимальному положительному эффекту.

Способы проведения реструктуризации промышленных предприятий с использованием технико-технологических инноваций представлены на рис. 1.



Рис. 1. Способы реализации реструктуризации промышленных предприятий с использованием технологических инноваций

Основываясь на инновационном подходе к технологической реструктуризации, можно установить, что инновационная модель развития промышленных предприятий, должна базироваться на регулярных инновациях во всех сферах деятельности предприятия, и обладать определенными признаками, такими как:

научно-техническая новизна;

способность к внедрению самой инновации и ее результатов.

ЭТАПЫ И МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

ДАВРАНБЕКОВ В.Х.,

Магистрант кафедры инновационного менеджмента и управления проектами

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Основные этапы развития предприятий. Исследованы методы проведения реструктуризации предприятий. Предложен план предполагаемых действий и оценку на долгосрочную перспективу.

Ключевые слова: программы развития, этап, развитие предприятия, методы реализации

STAGES AND METHODS OF IMPLEMENTATION OF THE ENTERPRISE DEVELOPMENT PROGRAM

DAVRANBEKOV V.KH.,

Master's student DONAUIGS

Donetsk, DPR

Annotation. The main stages of enterprise development. The methods of enterprise restructuring are investigated. A plan of proposed actions and an assessment for the long term is proposed.

Keywords: development programs, stage, enterprise development, implementation methods

Нестабильность мировой экономики негативно сказывается на деятельности большинства промышленных предприятий. В современных условиях любое предприятие должно обладать способностью адаптироваться к изменениям в окружающей среде.

Такая адаптация может быть осуществлена при помощи программы развития. Такая программа дает эффект системности: все ее элементы взаимосвязаны и целенаправленно работают на устранение дисбаланса между предприятием и окружающей средой.

При этом, методология реализации программы развития предприятия определяется методами ее организации.

Существующие разновидности адаптивной структуры, среди которых могут быть выделены дивизиональная, проектная, программно-целевая, матричная, ячеичная (сотовая) и другие, дают хороший результат функционирования в условиях неопределенности воздействия внешних факторов, частотой повторяемости решаемых задач.

Выбор современных и специальных методов совершенствования организационных структур, таких как реинжиниринг бизнес-процессов, внедрение современных информационных технологий, использование новых форм планирования зависит от тех условий, в которых функционирует предприятие, масштабов его деятельности, типа производства и целого ряда других факторов. При этом, значительное количество разрабатываемых и осуществленных проектов реструктуризации и развития предприятий состоит из определенного перечня этапов, имеющих, обычно, разную последовательность выполнения (рис. 1).

Осуществление проекта развития предприятия зависит от совокупности методов, которые используются при реализации того или иного этапа.

Реструктуризации предприятия, в целях его развития, предполагает достаточно большой выбор методов ее проведения, в зависимости от поставленных целей, формы собственности, особенностей организации производственного процесса и т.д.



Рис. 1. Основные этапы развития предприятий

В таблице 1 приведены методы, предлагаемые для его осуществления.

Одним из распространенных методов является бизнес-планирование, включающее формирование целей и задач, стоящих перед предприятием, оценку сильных и слабых сторон производства, определение ресурсов, необходимых для достижения поставленных целей, а также оценку возможных результатов от осуществления различных инвестиционных проектов. Т.е. бизнес-планирование финансово-экономической деятельности предприятия, рассматривается как один из способов его развития.

Разработка плана действий и оценку на долгосрочную перспективу.

Стратегическое финансовое планирование развития предприятия должно включать в себя использование всех возможных внутренних и внешних резервов и базироваться на применении стратегии фокусирования, т.е. сочетания мер, направленных на реализацию конкретной стратегической цели – обеспечение долгосрочной финансовой устойчивости. Особая роль в стратегическом планировании отводится определению источников финансирования, среди которых предпочтения собственным средствам.

Методы проведения реструктуризации предприятий

№ п/п	Метод	Общая характеристика
1	Финансовый анализ	Ориентирован на оценку финансового состояния, финансовых результатов и эффективности деятельности предприятия и является базой для формирования его финансовой политики.
2	Ситуационный анализ	Предназначен для определения ситуации, в которой находится предприятие, т. е. места, занимаемого в общем бизнес-пространстве, основных факторов, воздействующих на его функционирование.
3	Метод ABS/ABM	Совокупность методов стоимостного анализа бизнес-процессов, цепочек создания стоимости, отдельных организационно-структурных единиц, а также методов повышения экономической эффективности процессов управления; используется как аналитическое средство, позволяет указать на возможные пути улучшения стоимостных показателей.
4	Бенчмаркинг	Представляет собой процесс нахождения и изучения самых лучших из известных методов ведения бизнеса. Это способ оценки деятельности предприятия в сравнении с конкурентами. Его цель – повышение эффективности собственной деятельности предприятия.
5	Аутсорсинг	Означает передачу стороннему исполнителю ряда функций предприятия. При этом аутсорсинг является формой взаимодействия, при которой предприятие-исполнитель, реализуя заказчику свои товары, включается в «управленческие контуры» предприятия-заказчика как функциональное подразделение, оставаясь при этом юридически и организационно обособленным.
6	Управление знаниями	Это совокупность стратегических и оперативных мероприятий, направленных на повышение эффективности использования интеллектуального капитала предприятия в целях увеличения результативности деятельности.
7	Управление проектами	Методология организации, планирования, руководства, координации трудовых, материальных, финансовых ресурсов на протяжении проектного цикла, направленных на эффективное достижение его целей путем применения современных методов, техники и технологии управления для получения определенных в проекте результатов по составу и объему работ, стоимости, времени, качеству и удовлетворению участников проекта.
8	CASE-методы: SADT, IDEF ARIS, SA/SD BSP,	Совокупность методов проектирования и разработки сложных систем программного обеспечения, поддерживается комплексом средств автоматизации, которые взаимосвязаны.

В целом, стратегическое планирование выступает как элемент финансовой стратегии вывода предприятия из кризиса и его развития.

Обоснование программы развития предприятий, позволяет выделить его структурные элементы с целью улучшения его хозяйственной деятельности и оценки перспективности их экономического развития. Все вышеперечисленное подтверждает необходимость развития отечественных предприятий, для обеспечения потребностей национальной экономики.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ НОВЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ESG-ПРИНЦИПОВ

ДАДАШОВА Ю.В.,

Студент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Актуальность исследования обусловлена необходимостью интеграции ESG-повестки (экологических, социальных и управленческих стандартов) в процессы развития новых регионов Российской Федерации для обеспечения их устойчивого экономического и социального роста.

Целью статьи является анализ возможностей и перспектив внедрения ESG-принципов на территориях новых регионов РФ.

Выводы статьи подтверждают, что интеграция ESG-повестки в новые регионы РФ способна стать катализатором устойчивого развития, повысить инвестиционную привлекательность территорий и улучшить качество жизни местного населения.

Ключевые слова: ESG, новые регионы РФ, устойчивое развитие, экология, социальная ответственность, корпоративное управление, человеческий капитал, государственная политика.

THE ESG AGENDA AS AN INTEGRAL PART OF DEVELOPMENT IN THE TERRITORIES OF NEW REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

DADASHOVA.J.,

Students

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

Annotation. The relevance of the research is due to the need to integrate the ESG agenda (environmental, social and management standards) into the development

processes of new regions of the Russian Federation to ensure their sustainable economic and social growth.

The purpose of the article is to analyze the possibilities and prospects for the implementation of ESG principles in the territories of new regions of the Russian Federation.

The conclusions of the article confirm that the integration of the ESG agenda into new regions of the Russian Federation can become a catalyst for sustainable development, increase the investment attractiveness of territories and improve the quality of life of the local population.

Keywords: ESG, new regions of the Russian Federation, sustainable development, ecology, social responsibility, corporate governance, human capital, public policy.

В последние годы ESG-повестка (Environmental, Social, Governance) становится одним из важнейших ориентиров для устойчивого развития государств и бизнеса. Сочетание экологических, социальных и управленческих стандартов становится залогом долгосрочного роста и стабильности, особенно на развивающихся территориях. Новые регионы Российской Федерации сталкиваются с уникальными вызовами, связанными с экономической интеграцией, восстановлением инфраструктуры и социального благополучия [2, с. 54].

Концепция ESG впервые была введена в начале 2000-х годов как инструмент оценки компаний с точки зрения их экологической, социальной и управленческой ответственности. Однако с течением времени она превратилась в глобальную тенденцию, направленную на обеспечение устойчивого и ответственного ведения бизнеса, учитывающего долгосрочные интересы всех стейкхолдеров [1, с. 75].

ESG включает три ключевых аспекта:

- Экология (Environmental): Оценка воздействия компании на окружающую среду, включая использование природных ресурсов, выбросы парниковых газов, управление отходами и водными ресурсами.
- Социальная сфера (Social): Влияние на общество, включая условия труда, права человека, безопасность труда, обучение и развитие персонала, а также взаимодействие с местными сообществами.
- Управление (Governance): Принципы корпоративного управления, антикоррупционные меры, прозрачность отчетности, структура управления [3, с. 21].

Во всем мире ESG-повестка стала неотъемлемой частью стратегий устойчивого развития. Государства и корпорации всё больше ориентируются на ESG-оценки при разработке своих стратегий, что создает предпосылки для стабильного и ответственного роста.

Вхождение новых регионов в состав Российской Федерации поставило перед государством и бизнесом задачи по ускоренному развитию инфраструктуры, созданию рабочих мест, интеграции в федеральные экономические и социальные процессы. Эти регионы обладают значительным потенциалом для экономического роста, но также нуждаются в эффективных инструментах, которые позволят обеспечить устойчивое развитие на долгосрочной основе [5, с. 31].

ESG-повестка может стать одним из таких инструментов, поскольку она фокусируется на долгосрочном экономическом и социальном развитии, а также на снижении экологических рисков, которые часто возникают в результате неустойчивого использования ресурсов.

Экологические вызовы, стоящие перед новыми регионами РФ, включают в себя вопросы управления природными ресурсами, обеспечения экологической безопасности и снижения воздействия промышленности на окружающую среду. Внедрение экологических стандартов может способствовать улучшению экологической обстановки, а также стать важным фактором для привлечения инвестиций [4, с. 42].

Социальная составляющая ESG-повестки включает в себя обеспечение социального благополучия населения, развитие человеческого капитала, улучшение условий труда и создание рабочих мест. В условиях новых регионов РФ это особенно актуально, так как уровень жизни и социальная инфраструктура на данных территориях могут нуждаться в значительных улучшениях.

Развитие человеческого капитала: Вложение в образование и профессиональное обучение местного населения является ключевым фактором для создания условий для устойчивого роста. Это также позволит сократить миграцию населения и обеспечить рабочими кадрами растущие отрасли экономики.

Социальная инфраструктура: Построение школ, больниц, детских садов и других объектов социальной инфраструктуры необходимо для улучшения качества жизни на данных территориях [1, с. 32].

Внедрение ESG-стандартов в новых регионах РФ должно стать мощным стимулом для их экономического и социального развития. Основные перспективы включают в себя:

- Привлечение инвестиций, так как многие инвесторы ориентируются на ESG-оценки предприятий и регионов.
- Устойчивое использование природных ресурсов и сохранение окружающей среды для будущих поколений.
- Повышение уровня жизни населения за счет улучшения условий труда, социальной инфраструктуры и развития человеческого капитала.

ESG-повестка является неотъемлемой частью современного устойчивого развития и может сыграть ключевую роль в обеспечении долгосрочной стабильности и роста новых регионов Российской Федерации. Внедрение экологических, социальных и управленческих стандартов не только улучшит качество жизни населения и снизит экологические риски, но и повысит инвестиционную привлекательность данных территорий, что позволит создать основы для устойчивого социально-экономического развития.

Список использованных источников

1. Бобылёва, А. З., Масленникова, О. С. ESG-факторы в деятельности российских компаний: современные подходы и перспективы / А. З. Бобылева // *Журнал корпоративных финансов*, 2023, Т. 15, № 2, с. 58-71.
2. Воронина, И. В. Влияние ESG-принципов на стратегическое управление компаниями в России. / И. В. Воронина // *Устойчивое развитие регионов*, 2022, № 4, с. 25-36.
3. Иванов, А. Н. Интеграция ESG-повестки в государственную политику регионов: вызовы и перспективы. / А. Н. Иванов // *Экономика и управление*, 2023, № 6, с. 12-21.
4. Петров, С. В., Смирнов, Ю. А. ESG-повестка как фактор привлечения иностранных инвестиций в российские регионы. / С. В. Петров, Ю. А. Смирнов // *Финансовый журнал*, 2022, № 3, с. 44-53.
5. Сидоров, М. К. Корпоративная социальная ответственность и ESG: теоретические и практические аспекты. / М. К. Сидоров // *Менеджмент и инновации*, 2021, № 5, с. 67-80.

ИНТЕГРАЦИЯ УМНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ГОРОДСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ

ДЕРЕВЯНЧЕНКО К.М.,

студент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Интеграция умных технологий в городскую инфраструктуру становится ключевым фактором в обеспечении устойчивого развития современных городов. Искусственный интеллект (AI) и информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) играют важную роль в оптимизации транспортных систем, управлении энергопотреблением и отходами, а также в городском планировании и общественной безопасности. Интеграция умных технологий позволяет городам не только повысить качество жизни своих жителей, но и снизить выбросы углекислого газа, сократить затраты на сбор и обработку отходов, а также улучшить городское планирование.

Ключевые слова: современные технологии, интеграция, экология, устойчивое развитие, нейросети, IT, умный город.

INTEGRATION OF SMART TECHNOLOGIES INTO THE URBAN INFRASTRUCTURE MANAGEMENT SYSTEM

DEREVYANCHENKO K.M.,

student

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DPR

Annotation. The integration of smart technologies into urban infrastructure is becoming a key factor in ensuring the sustainable development of modern cities. Artificial intelligence (AI) and information and communication technologies (ICT) play an important role in optimizing transportation systems, energy and waste management, as well as in urban planning and public safety. The integration of smart

technologies allows cities not only to improve the quality of life of their residents, but also to reduce carbon dioxide emissions, reduce waste collection and treatment costs, and improve urban planning.

Keywords: modern technologies, integration, ecology, sustainable development, neural networks, IT, smart cities.

Актуальность исследования темы интеграции умных технологий в городскую инфраструктуру для повышения устойчивости обусловлена несколькими факторами: ростом народонаселения и урбанизацией, социальными, экономическими и экологическими проблемами, необходимостью устойчивого развития, инновационными бизнес-моделями и эко-технологиями, а также мгновенным обменом информацией и знаниями. Внедрение умных технологий способствует созданию более эффективных и экологически чистых систем, улучшению качества жизни населения, повышению эффективности управления и наращиванию экономического и технологического потенциала города. Умные технологии также улучшают кадровую ситуацию, предоставляя новые возможности для трудоустройства и повышения квалификации, а также способствуют созданию новых рабочих мест в сфере высоких технологий. Кроме того, умные технологии значительно улучшают безопасность города, обеспечивая мониторинг и обнаружение угроз, защиту критической инфраструктуры и оптимизацию работы транспортных систем.

Цель работы заключается в исследовании проблем интеграции инновационных технологий в развитие городской инфраструктуры, выявлении основных аспектов и перспектив этого процесса.

В рамках работы будут рассмотрены следующие ключевые направления:

1. Использование Интернета вещей (IoT) для управления городскими системами, включая мониторинг состояния инфраструктуры, сбор и анализ данных о транспортном потоке, управление освещением и энергопотреблением.

2. Оптимизация городских процессов на основе анализа данных, прогнозирование спроса на услуги, оптимизация маршрутов общественного транспорта, управление общественным пространством.

3. Применение возобновляемых источников энергии (солнечные батареи, ветряные установки, геотермальные системы) и внедрение зеленых технологий (зеленые крыши, вертикальные сады, системы переработки отходов).

4. Развитие электромобильности и автономных транспортных средств, создание интеллектуальных систем управления транспортным потоком.

Существует несколько умных городов, активно внедряющих технологии для улучшения городской среды.

Проект Smart City – в Тюмени использует IoT для управления городскими ресурсами. Жители могут сообщать о неисправностях через площадку «Тюмень – наш дом», что позволяет оперативно решать проблемы с освещением, дорогами и дворами. 85 тыс. жителей используют приложение «Тюмень.Транспорт», где можно посмотреть ближайшие остановки, маршруты и прогноз прибытия автобусов.

Дубна в Московской области — исследовательский центр ядерной физики с населением 74,5 тыс. человек, внедрил автоматизированные системы учета для контроля расхода горячей воды и энергии, оптимизации уличного освещения и архитектурной подсветки. В направлении «Умный городской транспорт» развивается регулирование трафика «умными светофорами» с учетом загруженности дорог.

Иннополис в 40 км от Казани — город-спутник с населением 3,8 тыс. жителей, один из мощных IT-центров России. У горожан есть виртуальный консьерж-нейросеть в Telegram, бот-помощник для расписания автобусов и работы учреждений, запись в поликлинику через мессенджер. Беспилотные роверы доставляют еду, общественный транспорт — электробусы. Иннополис — город-эксперимент, открытый для инноваций, где инфраструктура, экономика, образование и сервис строятся на передовых технологиях.

Анализ больших данных (Big Data) — процесс извлечения полезной информации из огромных массивов разнородных данных [4]. Основные этапы работы включают сбор данных, их хранение, обработку и защиту. Big Data играет ключевую роль в интеграции технологий и устойчивом развитии городов, оптимизируя безопасность, транспорт, управление отходами и экологическую устойчивость. Программное обеспечение на основе исторических и географических данных помогает выявлять опасные районы и направлять патрульные силы для предотвращения преступлений. Информация от транспортных компаний и пешеходов оптимизирует маршруты и виды транспорта, уменьшая пробки и улучшая передвижение. Аналитические инструменты и Big Data оптимизируют маршруты вывоза отходов, снижая затраты и повышая уровень переработки. Датчики и аналитические системы автоматически включают разбрызгиватели, регулируют освещение и реагируют на изменения качества воздуха, экономя ресурсы и улучшая экологическую обстановку.

Применение возобновляемых источников энергии – один из наиболее эффективных способов сокращения выбросов углерода в городах. Это может включать установку солнечных батарей на крышах и зданиях, строительство ветряных электростанций и использование геотермальной или гидроэлектрической энергии. Увеличивая использование возобновляемых источников энергии, города уменьшают свою зависимость от ископаемого топлива и значительно сокращают выбросы углерода.

Содействие устойчивому транспорту – еще одна стратегия сокращения выбросов углерода. Она включает инвестиции в общественный транспорт, поощрение использования электрических и гибридных автомобилей и активных видов транспорта, таких как ходьба и езда на велосипеде. Сокращая количество автомобилей и продвигая чистые виды транспорта, города могут значительно сократить выбросы углекислого газа.

Электромобили и альтернативные виды топлива [6] снижают экологический ущерб от автомобилей, улучшая качество воздуха и снижая

уровень загрязнения. В России начинают использовать сжиженный нефтяной газ (СНГ) и сжатый природный газ (СПГ), которые считаются более экологичными. Автопроизводители адаптируют некоторые модели под эти виды топлива, улучшая экологические характеристики и повышая экономическую привлекательность автомобилей.

Кроме перечисленных существует еще ряд технологий, которые можно интегрировать в системы управления городами.

Внедрение интеллектуальных систем управления энергопотреблением, таких как интеллектуальные счетчики и системы управления, которые могут автоматически регулировать потребление энергии в зависимости от времени суток и погодных условий, а также использование возобновляемых источников энергии, таких как солнечные панели и ветряные турбины, для снижения зависимости от традиционных источников энергии, способствует устойчивому развитию городов. [3]

Интеллектуальные транспортные системы, включающие системы управления дорожным движением, которые могут адаптивно регулировать светофоры и информировать водителей о пробках и аварийных ситуациях, а также развитие инфраструктуры для электромобилей и автономных транспортных средств, включая зарядные станции и системы навигации, улучшают мобильность и снижают выбросы вредных веществ.

Зеленые технологии и устойчивое городское планирование, такие как зеленые крыши и вертикальные сады [2], улучшают микроклимат и снижают тепловой эффект в городах, а также системы переработки отходов и создание устойчивых городских экосистем, минимизирующих негативное воздействие на окружающую среду, способствуют устойчивому развитию.

Умные системы управления водными ресурсами [1], которые оптимизируют использование воды и предотвращают ее потери, а также системы мониторинга и управления водными ресурсами, включая системы автоматического полива и контроля утечек, помогают эффективно использовать водные ресурсы.

Интеллектуальные системы управления отходами [5], которые оптимизируют сбор и переработку отходов, способствуют устойчивому управлению отходами и минимизации их воздействия на окружающую среду.

В настоящее время в новых регионах активно развивается социально-экономическая сфера, и это, в свою очередь, способствует восстановлению инфраструктуры. В Донецкой Народной Республике, например, уже отремонтировано около 200 километров дорог, что должно обеспечить безопасность как автомобилистам, так и городским пешеходам. Однако, к сожалению, количество дорожно-транспортных происшествий не только не уменьшилось, но и возросло. Это связано с тем, что многие водители не соблюдают правила дорожного движения. Чтобы минимизировать риск ДТП, предлагается установить в городах дорожные камеры, которые будут фиксировать нарушения и предотвращать их повторение. Такое решение послужит стимулом для водителей к более ответственному поведению на дороге.

Кроме того, необходимо внедрить остановки, оснащенные Wi-Fi и возможностью зарядки мобильных устройств. Это сделает передвижение по городу более удобным и комфортным.

Также предлагается запуск рейсов «электробусов» в большинстве городов республики. Эти автобусы не только снижают выбросы вредных веществ в окружающую среду, но и обеспечивают безопасность для горожан.

В качестве вывода хочется отметить, что интеграция современных технологий в города является на данный момент наиболее актуальным и качественным решением. Это позволяет значительно улучшить качество жизни горожан, снизить негативное воздействие на окружающую среду и обеспечить устойчивое развитие в долгосрочной перспективе. Поэтому необходимо продолжать стремиться к внедрению и развитию таких технологий, чтобы сделать города более устойчивыми и комфортными для жизни.

Список использованных источников

1. Котляров, М. А. Экономика недвижимости: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / М. А. Котляров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2019. — 238 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9081-2.
2. Белкина, Т. Д. Экономические и социальные функции городов. Методология анализа: монография / Т. Д. Белкина. — Москва: ИНФРА-М, 2018. — 206 с. — (Научная мысль). — ISBN 978-5-16-013340-9.
3. Поляков, Н. А. Управление инновационными проектами: учебник и практикум / Н. А. Поляков, О. В. Мотовилов, Н. В. Лукашов. — Москва: Юрайт, 2019. — 330 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00952-1.
4. Варламова, Л. Н. Управление документацией: англо-русский аннотированный словарь / Л. Н. Варламова, Л. С. Баюн, К. А. Бастрикова. — Москва: Спутник+, 2017. — 398 с. — ISBN 978-5-9973-4489-4.
5. Абдрахимов, В. З. Экологические и практические аспекты использования отходов цветной металлургии в производстве кислотоупоров и плиток для полов: монография / В. З. Абдрахимов, А. К. Кайракбаев, Е. С. Абдрахимова. — Актобе: РИО Учреждения Актюбинский университет им. академика С. Баишева, 2018. — 200 с. — ISBN 978-601-7566-37-1.
6. Лукин, Е. В. Организация и факторы новой индустриализации: монография / Е. В. Лукин, А. Е. Кожевников, А. Е. Мельников; под ред. Т. В. Усковой; ФГБУН «Вологодский научный центр РАН». — Москва: Эксмо, 2017. — 350 с. — (Актуальное законодательство). — ISBN 978-5-04-004029-2.

**МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ КАК
ИНСТРУМЕНТ ИНТЕГРАЦИИ ESG-ПОДХОДОВ В НОВЫХ РЕГИОНАХ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ИВАЩЕНКО О.Д.,

магистрант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. интеграция принципов ESG в образовательные процессы новых регионов Российской Федерации способствует устойчивому развитию территорий и формированию ответственного общества, что позволяет не только повысить качество образовательных услуг, но и способствует социальной сплоченности, улучшению экологической обстановки и формированию управленческой ответственности.

Ключевые слова: муниципальные образовательные проекты, ESG-подходы, устойчивое развитие.

**MUNICIPAL EDUCATIONAL PROJECTS AS A TOOL
FOR INTEGRATING ESG APPROACHES IN THE NEW REGIONS
OF THE RUSSIAN FEDERATION**

IVASHCHENKO O.D.,

Master's Degree student

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DPR

Abstract. The integration of ESG principles into the educational processes of the new regions of the Russian Federation contributes to sustainable territorial development and the formation of a responsible society. This approach not only improves the quality of educational services but also fosters social cohesion, enhances environmental conditions, and builds managerial accountability.

Keywords: municipal educational projects, ESG approaches, sustainable development, new Russian regions, ecology, social responsibility, governance.

ESG — это концепция, объединяющая три ключевых аспекта устойчивого развития: экологический, социальный и управленческий. В последние годы ESG-подходы становятся неотъемлемой частью стратегического планирования государственных органов, бизнеса и образовательных учреждений, особенно в регионах, стремящихся к устойчивому развитию.

Муниципальные образовательные проекты играют важную роль в интеграции ESG-подходов на уровне местного самоуправления, становясь инструментом для решения экологических, социальных и управленческих задач. В новых регионах Российской Федерации эта взаимосвязь приобретает особую значимость, поскольку муниципальные образовательные программы могут напрямую способствовать устойчивому развитию территории посредством просвещения и подготовки кадров, способных адаптироваться к современным вызовам.

В России есть ряд успешных примеров интеграции ESG-подходов в образовательные проекты, они могут служить ориентиром для новых регионов Российской Федерации, которые стремятся развивать образовательные инициативы в рамках ESG-повестки.

1. Всероссийский экологический урок «Сделаем вместе» [1]. Проводится в рамках экологических инициатив при поддержке Министерства природных ресурсов и экологии РФ. Целью программы является повышение экологической грамотности школьников и студентов, привлечение молодежи к решению проблем сохранения окружающей среды. Учащиеся не только получают теоретические знания, но и участвуют в практических проектах, таких как акции по высадке деревьев и уборке территории, что способствует формированию экологического сознания с раннего возраста.

2. Программа инклюзивного образования [2]. В Московской области действует программа по развитию инклюзивного образования, которая

направлена на создание равных условий для детей с особыми потребностями. Школы и детские сады оборудуются специальными средствами для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, создаются специализированные классы и образовательные программы, адаптированные под индивидуальные потребности учащихся.

3. Программа «Школа социального предпринимательства» в г. Альметьевск [3]. Программа включает обучение основам управления проектами, социального предпринимательства и устойчивого развития. Программа помогает развивать у молодых предпринимателей навыки эффективного управления и создания устойчивого бизнеса с учетом принципов ESG.

4. Проект «Кадры для цифровой экономики» [4]. Инициирован Министерством цифрового развития, направлен на подготовку специалистов для цифровой трансформации экономики России. В рамках этой программы активно внедряются принципы ESG, такие как социальная ответственность бизнеса и развитие «зеленых» технологий.

Примеры успешной интеграции ESG-подходов в образовательные проекты в России демонстрируют, как муниципальные и государственные программы могут поддерживать устойчивое развитие регионов. В новых регионах Российской Федерации подобные инициативы могут сыграть ключевую роль в решении социальных, экологических и управленческих задач, создавая основу для устойчивого роста и благополучия.

Интеграция ESG-подходов в муниципальные образовательные проекты может значительно способствовать устойчивому развитию и повышению качества жизни на местном уровне. Однако на пути внедрения этих принципов в образовательную систему, особенно в новых регионах Российской Федерации, возникают определенные проблемы и вызовы. Рассмотрим основные проблемы, с которыми могут столкнуться муниципалитеты и образовательные учреждения при интеграции ESG-принципов, а также методы преодоления этих трудностей

(табл.1), что позволит муниципалитетам не только реализовать принципы ESG, но и создать прочную основу для устойчивого развития на региональном уровне.

Таблица 1

Проблемы, возникающие в процессе интеграции ESG-подходов в муниципальные образовательные проекты, методы их решения

Проблема	Методы решения
Ограниченное финансирование	Создание целевых программ финансирования. Привлечение частных инвестиций и партнерство с бизнесом.
Недостаток знаний и опыта у руководителей и педагогов в области ESG	Внедрение образовательных программ, ориентированных на ESG. Программы переподготовки педагогов.
Отсутствие координации и партнерства	Создание платформы для обмена опытом и передовыми практиками. Разработка региональных стратегий ESG.
Недостаток общественной поддержки и осведомленности	Информационные кампании и мероприятия. Вовлечение населения в образовательные инициативы.
Ограниченные возможности для измерения и оценки результатов	Разработка индикаторов для оценки ESG-проектов. Мониторинг долгосрочных результатов.

Преодоление существующих проблем и внедрение предложенных путей совершенствования позволит создать образовательную среду, способствующую формированию экологически сознательных, социально ответственных и управленчески эффективных граждан.

Выводы. Муниципальные образовательные проекты обладают значительным потенциалом для интеграции ESG-принципов в новых регионах Российской Федерации. Реализация таких проектов позволяет не только повысить качество образования, но и способствует решению экологических, социальных и управленческих задач. Однако для полноценного внедрения ESG-подходов необходимы целевые программы финансирования, подготовка педагогических кадров, расширение партнерств между государством, бизнесом и образовательными учреждениями, а также повышение уровня осведомленности и поддержки населения.

Список использованных источников

1. Всероссийский экологический урок «Сделаем вместе» при поддержке Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации // Офиц.сайт АНО «Сделаем вместе». - URL: <https://www.doit-together.ru/> (дата обращения 28.10.2024).
2. Инклюзивное общее образование // Офиц.сайт Министерства образования Московской области. - URL: <https://mo.mosreg.ru/deyatelnost/inklyuzivnoe-obschee-obrazovanie-mo> (дата обращения 28.10.2024).
3. Программа «Школа социального предпринимательства» при поддержке Администрации Альметьевского муниципального района и г. Альметьевск // Офиц.сайт Школы социального предпринимательства. - URL: <https://socpred.ru/al> (дата обращения 28.10.2024).
4. Проект «Кадры для цифровой экономики» Министерства цифрового развития Российской Федерации // офиц.сайт минцифры РФ. - URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/> (дата обращения 28.10.2024).

ESG-ПОВЕСТКА КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ РАЗВИТИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ НОВЫХ РЕГИОНОВ РФ

КЛЮЕВА Я.Н.,

студент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Актуальность темы обусловлена необходимостью адаптации новых регионов Российской Федерации к современным вызовам

устойчивого развития через внедрение ESG-принципов. Цель статьи — рассмотреть роль ESG-повестки как ключевого элемента развития новых регионов Российской Федерации. В результате анализа установлено, что ESG-подходы способствуют созданию условий для устойчивого роста новых регионов, привлекают инвестиции и способствуют улучшению социальной инфраструктуры.

Ключевые слова: ESG, устойчивое развитие, новые регионы РФ, экология, социальная ответственность, корпоративное управление, инвестиции.

THE ESG AGENDA AS AN INTEGRAL PART OF DEVELOPMENT IN THE TERRITORIES OF NEW REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

KLUYEVA IANA,

student

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR

Annotation. The relevance of the topic is due to the need to adapt new regions of the Russian Federation to modern challenges of sustainable development through the introduction of ESG principles. The purpose of the article new regions of the Russian Federation. As a result of the analysis, it was found that ESG approaches

contribute to creating conditions for sustainable growth of new regions, attract investments and contribute to improving social infrastructure.

Keywords: ESG, sustainable development, new regions of the Russian Federation, ecology, social responsibility, corporate governance, investments.

Развитие новых регионов Российской Федерации требует особого подхода, учитывающего не только экономические интересы, но и долгосрочные социальные и экологические аспекты. В последние годы наблюдается тенденция к внедрению ESG-принципов (Environmental, Social, Governance) в региональные стратегии развития, что связано с необходимостью адаптации к новым глобальным вызовам и стандартам [3].

С момента включения новых территорий в состав Российской Федерации, возникает потребность в эффективной интеграции этих регионов в российскую экономику, что включает как улучшение инфраструктуры, так и обеспечение устойчивого развития на базе ESG-принципов.

ESG (Environmental, Social, Governance) — это набор критериев, по которым оценивается деятельность организаций с точки зрения их экологической, социальной и управленческой ответственности. В мировом контексте ESG становится важным инструментом для оценки эффективности и устойчивости компаний, но его принципы всё чаще используются и в рамках региональных стратегий [5, с. 32].

Экологическая составляющая (Environmental) направлена на сокращение негативного воздействия на природу, уменьшение выбросов парниковых газов, отходов и рациональное использование ресурсов.

Социальная составляющая (Social) охватывает вопросы развития человеческого капитала, социального равенства, соблюдения прав человека, а также улучшения условий жизни населения.

Управленческая составляющая (Governance) связана с эффективным и прозрачным управлением, антикоррупционными мерами и построением доверительных отношений с общественностью [3, с. 17].

Для новых регионов РФ внедрение ESG-принципов может сыграть важную роль в создании сбалансированной модели развития, учитывающей не только экономический рост, но и улучшение социальной и экологической устойчивости.

Новые регионы РФ обладают значительными ресурсными и инфраструктурными возможностями, но одновременно сталкиваются с рядом вызовов, связанных с восстановлением экономической и социальной стабильности. В этих условиях ESG-повестка может стать важным инструментом для достижения устойчивого развития и создания привлекательных условий для инвесторов.

Экономическая стабильность и инвестиции: Применение ESG-подходов может значительно повысить инвестиционную привлекательность новых регионов. Инвесторы всё чаще рассматривают ESG-показатели как ключевые при принятии решений о вложении средств в определённые проекты и регионы. Устойчивые и ответственные регионы привлекают капитал, ориентированный на долгосрочные перспективы [5, с. 21].

Социальное развитие и улучшение жизни: Внедрение ESG-принципов позволяет создавать новые рабочие места, улучшать условия труда и развивать социальную инфраструктуру. Укрепление человеческого капитала через образование, здравоохранение и социальные программы является важным фактором стабильного и устойчивого развития региона.

Экологическая устойчивость: Внедрение технологий по снижению экологического воздействия, внедрение зелёных технологий и развитие возобновляемых источников энергии также являются важными элементами ESG-повестки, которые помогут сохранить природные ресурсы и улучшить экологическую ситуацию в регионах.

Эффективное управление — важнейший элемент ESG, поскольку именно от него зависит успешная реализация экологических и социальных инициатив. Для новых регионов важно создание прозрачных и эффективных систем управления, основанных на принципах подотчётности и доверия.

Несмотря на значительный потенциал ESG-повестки для развития новых регионов, существуют определённые барьеры, которые могут осложнить её внедрение. Среди них:

- Финансовые ограничения: Реализация ESG-принципов требует значительных финансовых вложений, что может стать проблемой для регионов с ограниченными ресурсами.

- Низкий уровень осведомлённости: Внедрение ESG-подходов требует высокого уровня информированности как со стороны региональных властей, так и со стороны бизнеса. Низкий уровень осведомлённости и отсутствия чёткого понимания преимуществ ESG могут тормозить процесс.

Интеграция ESG-повестки в стратегии развития новых регионов Российской Федерации является важным шагом на пути к долгосрочной устойчивости этих территорий.

Список использованных источников

1. Волкова, И. Н. Интеграция принципов ESG в стратегии регионального развития. Экономическая политика регионов, 2022, № 3,

2. Григорьев, А. В. Экологические и социальные аспекты устойчивого развития регионов. Управление устойчивым развитием, 2023, №2, с. 14-27.

3. Ефимов, П. С., & Климова, Н. М. Применение ESG-подходов в контексте развития экономики новых регионов РФ. Российская экономика: вызовы и перспективы, 2023, Т. 15, №1, с. 42-56.

4. Лебедева, О. А. Роль ESG-факторов в формировании инвестиционной привлекательности регионов. Инвестиционный климат России, 2022, №4, с. 67-80.

5. Соколова, Т. В. Социальная ответственность бизнеса и ESG- принципы: теория и практика. Корпоративное управление и устойчивое развитие, 2023, №1, с. 34-48.

**СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДНР:
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

НИКОЛАЕНКО В.В.,

Председатель Комитета Народного Совета

по промышленности и торговле,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Рассматриваемая проблематика актуальна и имеет практическое применение. В данный момент времени ряд представленных мероприятий уже находятся на этапе разработки. Цель - актуализация отдельных этапов работы над Стратегическими программами развития промышленности Донецкой Народной Республики. Использование наработок для практического применения в ходе подготовки к заседаниям стратегического совета по развитию промышленности при Главе Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова. программы развития, промышленность, промышленный кластер, стратегия

**INDUSTRIAL DEVELOPMENT STRATEGY OF THE DPR:
PRACTICAL ASPECTS**

NIKOLAENKO V.V.,

Chairman of the Committee of the People's Council for Industry and Trade,

Donetsk, DPR

Annotation. The issue under consideration is relevant and has practical application. At the moment, a number of the presented events are already at the development stage. The goal is to update individual stages of work on Strategic Industrial Development Programs of the Donetsk People's Republic. The use of developments for practical application in preparation for meetings of the Strategic Council for Industrial Development under the Head of the Donetsk People's Republic.

Keywords. development programs, industry, industrial cluster, strategy

Нынешняя ситуация в промышленности Донецкой Народной Республики характеризуется наличием ряда системных проблем, решение которых является необходимым условием для восстановления промышленного потенциала и развития Республики в качестве экономически самодостаточного региона Российской Федерации.

Сегодня наши основные цели:

- определиться с концептуальными вопросами развития Республики;
- сформировать Стратегию устойчивого развития промышленного кластера;
- выработать эффективный механизм мониторинга и контроля за исполнением принятых решений.

Сохранение, восстановление и развитие всей имеющейся промышленной инфраструктуры – необходимое условие превращения ДНР в самодостаточный регион Российской Федерации.

Выход видится в формировании и реализации стратегии комплексного развития промышленного кластера ДНР, согласование данной стратегии с профильными федеральными институциями, создание эффективного инструментария мониторинга и контроля как за реализацией стратегии, так и деятельностью ведущих предприятий базовых отраслей.

Основными шагами по выработке основ стратегии развития промышленности ДНР должны стать:

- 1) Оценка трудовых ресурсов и распределение по отраслям.

Необходимо уже сейчас сформировать представление, каким мы видим регион через 10-15 лет после возвращения контроля над временно оккупированными территориями и прекращения боевых действий.

Если речь идет о перспективе воссоздания густонаселенной Республики (на довоенном уровне), то, исходя из площади и географических условий, мы должны сосредоточиться на возрождении промышленного потенциала региона, для чего придется уже сейчас формировать новые подходы к управлению отраслями.

По состоянию на 2014 год в регионе проживало около 4,3 млн. жителей. Из них 1,72 млн. были экономически активными. Порядка 60% населения составляли пенсионеры, дети, студенты и безработные.

Для понимания ситуации в Российской Федерации приведем цифры Госстата. По состоянию на 2024 год в России проживало 146,1 млн. человек (без учета воссоединенных регионов). Средние данные по России таковы [1]: 84,7 млн – трудоспособные люди. То есть, 58% экономически активные люди. 61,4 млн. (42%) составляют люди, не достигшие возраста экономической активности или пенсионеры.

В ДНР ситуация будет несколько сложнее. Еще до 2014 года Донбасс являлся одним из наиболее возрастных регионов. Также в ДНР всегда проживало больше пенсионеров, чем в других областях, что связано с «горячим» стажем и ранним выходом на пенсию.

Таким образом, можно прогнозировать, что после завершения боевых действий в регионе около 60% населения будут составлять пенсионеры, дети, студенты, т.е., как минимум 2,6 млн. жителей региона будут относиться к экономически неактивной части. 40% составит 1,7 млн. человек, которые должны быть распределены по основным отраслям экономики.

В 2013 году структура экономически активной части населения выглядела следующим образом: около 28% были заняты в обрабатывающей промышленности (металлургия, машиностроение, химическая, пищевая), 14,4% - в добывающей, 13,5% - в торговле и ремонте, 8,2% - в транспорте, более 16% - в образовании и здравоохранении, около 7% - в сельском и лесном хозяйстве.

После воссоединения территорий ДНР, развития имеющихся предприятий и восстановления ряда пострадавших, необходимо определить структуру занятости.

И здесь мы должны сформировать для себя полное представление о базовых – *республикообразующих* отраслях в новых условиях.

Ответ на этот вопрос не сможет дать один специалист. Это работа для стратегического органа, о создании которого речь пойдет ниже. Тем не менее,

даже на подготовительном этапе можно говорить о том, что ключевую роль продолжают играть металлургия, угольная промышленность, энергетика, химическая и легкая промышленность, сельское хозяйство.

На качественно новый уровень должно выйти машиностроение. Единственная отрасль, в современных общероссийских реалиях (импортозамещение, санкционное давление и прочие факторы), не имеющая никакого потолка роста.

Свою роль должны сыграть отдельные кластеры. К примеру, Мариуполь и зона азовского побережья могут стать обособленным межотраслевым кластером, развитие которого будет определяться специальным стратегическим планом. Данный кластер объединит предприятия сферы услуг, туризма, пищевой промышленности, промыслового бизнеса и организации, обслуживающие морскую инфраструктуру. Схожие кластеры могут быть созданы в рекреационных зонах севера ДНР. Подобные специальные проекты смогут обеспечить создание рабочих мест, обеспечивающих не менее 8% экономически активного населения.

2) Формирование (десятилетней) стратегии развития промышленности ДНР и инструментария контроля.

Научное сообщество Донецкой Народной Республики вплотную занималось вопросами стратегии развития промышленности начиная с 2015 года. В частности, следует отметить работы специалистов ГУ «Институт экономических исследований» (ДНР) и таких ученых, как доктора экономических наук, профессора Р.Н.Лева, кандидата экономических наук С.Н.Гриневской, доктора экономических наук А.В.Половяна и других.

В различные периоды становления ДНР эти и другие ученые формулировали свое видение как экономических моделей [2], так и развития отдельных отраслей промышленности Республики [3].

Признание Республики Россией, начало СВО и последующее воссоединение принципиально изменили ситуацию. Создание экономических моделей независимой Республики и региона в составе Российской Федерации

имеют концептуальные отличия. Факторы, которые ранее могли не учитываться (к примеру, общий объем выпускаемой продукции металлургическими комбинатами России) приобретают первостепенное значение для перспектив развития отдельных отраслей в ДНР.

В этой связи возникла острая необходимость в формировании «длинной» (десятилетней) Стратегии развития промышленности ДНР. Участниками данной работы должны стать органы власти Республики, руководители ведущих промышленных предприятий, представители научного сообщества, эксперты профильных федеральных институций.

Идея о создании консультативного органа при Главе ДНР по развитию промышленности была озвучена в марте 2022 года и поддержана Денисом Владимировичем Пушилиным. Кроме того, на Форуме «Интеграция 2024: Перспективы развития новых регионов» (22-23 марта 2024 года) в ходе заседания промышленной панели один из спикеров – председатель Комитета по промышленности НС ДНР отметил готовность ДНР к созданию Совета, который начнет формирование «длинной» стратегии. Идея была целиком поддержана заместителем Министра промышленности и торговли Российской Федерации А.С. Беспрозванных.

В настоящее время завершается подготовительный этап по созданию Совета по развитию промышленности при Главе ДНР. Дело в том, что Закон № 445-ПНС от 17.05.2023 «О промышленной политике в Донецкой Народной Республике» [4] не предусматривает функционирование подобных институций. Именно поэтому, Комитет НС по промышленности и торговле подготовил изменения, которые должны быть приняты региональным парламентом в ноябре 2024 года. Принятие Закона позволит сформировать Совет и приступить к работе над стратегическими документами.

Функционалу Совета по развитию промышленности будут посвящены следующие публикации, однако следует отметить, что главной задачей данного Совета будет работа над подготовкой «длинной» Стратегии и последующий контроль ее исполнения.

Разумеется, Стратегия будет готовиться с учетом стратегий развития промышленных отраслей Российской Федерации. Понимание своего потенциала, сильных сторон является залогом устойчивого развития ведущих предприятий Донецкой Народной Республики и формирования новых точек роста в перспективных отраслях.

Список использованных источников

1. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284>
2. Экономика территорий с вновь образованной государственностью – Донецкая Народная Республика/ А.В.Половян, Р.Н.Лепя, С.Н.Гриневская . [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomika-territoriy-s-vnov-obrazovannoy-gosudarstvennostyu-donetskaya-narodnaya-respublika/viewer>
3. Прогнозы развития промышленности в ДНР: машиностроительная отрасли/ Р. Н.Лепя, С. Н. Гриневская, А. Е.Шматько/ . [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/prognozy-razvitiya-promyshlennosti-v-dnr-mashinostroitel'naya-otrasl/viewer>
4. Закон «О промышленной политике в ДНР» . [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.gov.ru/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-promyshlennoj-politike-v-donetskoj-narodnoj-respublike/>

РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ ПРОЕКТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ В ДНР***ПОНОМАРЕНКО Е.В.,****д-р гос. упр., профессор****БРАЖНИК Л.И.,****магистрант**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,**г.Донецк, ДНР*

Аннотация. Статья посвящена выявлению ключевых тенденций и факторов, влияющих на развитие рынка проектного финансирования в контексте устойчивого развития. В исследовании проведен анализ механизмов и предложены инструменты финансирования инфраструктурных проектов в России, в т.ч. особенностей их использования на территории Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: проектное финансирование, инфраструктурные проекты, государственно-частное партнерство.

DEVELOPMENT OF PROJECT FINANCING MECHANISMS IN THE DPR***PONOMARENKO E.V.,****doctor of science on public administration, professor,****BRAZHNIK L.I.,****undergraduate student**Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DPR*

Annotation. The article is devoted to the identification of key trends and factors influencing the development of the project finance market in the context of sustainable development. The study analyzes the mechanisms and suggests tools for financing infrastructure projects in Russia, including the specifics of their use on the territory of the Donetsk People's Republic.

Keywords: project financing, infrastructure projects, public-private partnerships.

Проектное финансирование играет ключевую роль в реализации проектов устойчивого развития, направленных на создание и развитие инфраструктуры, энергетики, транспорта и других капиталоемких секторов экономики по всему миру. Рынок проектного финансирования представляет собой сложную и динамичную среду, которая постоянно эволюционирует в ответ на изменения в экономике, политике и технологиях. В 2019 году объем мирового рынка проектного финансирования составил 282,68 млрд долл. [1], и к 2022 году его объем сократился более чем на 30% [2], что связано с ростом инвестиционных рисков (политических, экономических, кредитный, проч.). В России наоборот в 2022 году этот показатель уже составил более 7,9 млрд. долл. или 765 млрд руб. [3]. Быстрое развитие российского рынка связано с притоком государственных инвестиций в проекты на фоне роста санкционного давления, критического снижения импорта и оттока капиталов из страны в связи с уходом крупных компаний.

Сегодня механизм проектного финансирования задействован в реализации крупных инфраструктурных проектов, таких как строительство дорог, мостов, портов, систем водоснабжения и энергоснабжения. Продолжающаяся в стране урбанизация приводит к увеличению спроса на проекты с социальным и экологическим эффектом, которые могут быть профинансированы посредством выпуска «зеленых» и социальных облигаций. Такие внебюджетные источники финансирования позволят сократить расходы региональных бюджетов как в настоящий момент, так и в будущем, используя инструменты субсидирования ставок купонов по облигациям [4]. Мировая практика накопила богатый опыт использования широкого набора инструментов проектного финансирования. Во многих странах муниципалитеты привлекают большие объемы инвестиций путем выпуска локальных облигаций, размещаемых специальными проектными компаниями (SPV).

В России муниципалитеты только начинают использовать эти инструменты. Так, правительство Москвы 23 января 2024 года утвердило

порядок присвоения статуса соответствия деятельности организаций целям устойчивого развития (ЦУР) — ESG-статуса [5], что предполагает проверку организаций на соответствие ЦУР по 90 показателям по направлениям: деловая репутация, влияние на окружающую среду и экологию, социальный и управленческий аспекты. В разработанной Концепции определен перечень проектов для финансирования и их обоснование, а также ответственность участников. Уже в 2021-2023 году правительство Москвы разместило «зелёные» облигации на сумму 72 млрд. руб., направив инвестиции на финансирование экологически значимых проектов города (замена автопарка на электробусы, строительство Большой кольцевой линии метро, проч.). Достижения Москвы были отмечены в 2021 году сертификатами соответствия международным стандартам: ISO 37120 «Устойчивое развитие сообществ — показатели городских услуг и качества жизни» и ISO 37122 «Устойчивые города и сообщества — показатели для умных городов», а также в 2024 году сертификатом ООН за достижения в развитии умного города в рамках международной инициативы «Объединение усилий в целях построения умных устойчивых городов» (United for Smart Sustainable Cities — U4SSC).

Необходимо заметить, что больше половины российских регионов имеют относительно высокую долговую нагрузку, поэтому только за счет выпуска социальных и «зеленых» облигаций профинансировать региональные проекты не получается. Для решения этой проблемы предлагается использовать различные инструменты, среди которых прямые (классические) и условные гарантии. Предложенные инструменты позволяют регионам реализовать инфраструктурные проекты с применением механизма ГЧП и МЧП, не увеличивая свою долговую нагрузку.

Донецкая Народная Республика находится на начальном этапе развития механизмов проектного финансирования в реализации инфраструктурных проектов, поэтому основными инструментами являются прямые государственные инвестиции и субсидирование ставок по кредитам проектного финансирования в строительные проекты (жилищное строительство,

инженерная коммунальная инфраструктура). Всего в восстановлении новых субъектов участвуют более 75 подрядных организаций и все регионы в рамках шефской помощи. Самым большим девелопером является компания «Единый заказчик в сфере строительства», который восстановил уже более 1300 объектов (учреждения здравоохранения, образования, культуры и спорта, общественные пространства) и занимается восстановлением еще 1600 объектов ДНР. [6].

Наиболее актуальным на наш взгляд является развитие инструментов государственно-частного партнерства, что позволит распределить риски между регионом и частным сектором и сделает проекты более привлекательными для инвесторов. Согласно Постановлению Правительства ДНР от 16.05.2024 № 51-3 "О некоторых вопросах реализации проектов государственно-частного партнерства в Донецкой Народной Республике" [7], для этого уже создана нормативно-правовая база, что позволит привлечь новых инвесторов и повысить эффективность использования имущества, находящегося в государственной собственности.

Следующим шагом можно предложить задействовать др. механизмы проектного финансирования, основанные на формах ГЧП - это проекты с гарантией доходности (например, в сфере здравоохранения, транспорта), «прямым сбором платы» (производство, спортивная инфраструктура, парки, кинотеатры, проч.), платой за доступность (школы, бесплатные автомобильные дороги, информационные платформы), софинансированием затрат из бюджета (например, социально-значимые объекты в моногородах). Предложенные проекты с интеграцией механизма ГЧП можно интегрировать в Национальные проекты и государственные программы, что позволит в будущем сократить нагрузку на бюджет путем уменьшения государственных и муниципальных унитарных предприятий, увеличить количество средних и малых ГЧП-проектов в разных сферах регионального хозяйства.

Выводы. Рынок проектного финансирования является важным инструментом для реализации масштабных инфраструктурных проектов, способствующих экономическому развитию и социальной стабильности в

регионе. В ходе исследования особенностей его развития были выделены ключевые аспекты и предложены инструменты и формы ГЧП с учетом особенностей развития Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Гаврилин, А.В. Особенности развития глобального рынка проектного финансирования / А.В. Гаврилин, Р.Г.Тоноян // Финансовые рынки и банки. - № 4. – 2020. – С. 57-60. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43988614> (дата обращения: 12.10.2024). – Режим доступа: Научная электронная библиотека LIBRARY.RU.

2. Боровикова К. Инвесторам не до вложений / К. Боровикова, В. Науменко, С. Моррис // Газета «Коммерсантъ» от 06.07.2023. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6084369> (дата обращения: 14.10.2024).

3. Васильева А.Ф. Боливар вынесет двоих: как рынок ГЧП ответил на внешнее давление // Журнал «Бюджет». - № 4 (244). - 2023. – С. 53-56. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50760416> (дата обращения: 14.10.2024). – Режим доступа: Научная электронная библиотека LIBRARY.RU.

4. Как «озеленить» регион. Практики финансирования проектов устойчивого развития, применимые для субъектов РФ // Офиц.сайт «АКРА», 3 июня 2021. – URL: <https://www.acra-ratings.ru/upload/iblock/5ad/ebt8w291nosml8h6n8248tmawr5hv8h.pdf> (дата обращения: 15.10.2024).

5. Москва получила сертификат ООН за достижения в развитии умного города // Офиц.сайт Информационного Центра Правительства Москвы, 15 октября 2024. – URL: <https://icmos.ru/news/sergunina-moskva-polucila-sertifikat-oon-za-dostizeniya-v-razvitii-umnogo-goroda> (дата обращения: 15.10.2024).

6. Васильев А. «Строим будущее и воссоздаем прошлое»: «Единый заказчик» восстанавливает в ДНР более 2900 объектов // Комсомольская правда, 1 февраля 2024. – URL: <https://www.donetsk.kp.ru/daily/27561/4885950/> (дата обращения: 15.10.2024).

7. О некоторых вопросах реализации проектов государственно-частного партнерства в Донецкой Народной Республике. Постановлению Правительства ДНР от 16.05.2024 № 51-3 // Официальное опубликование правовых актов. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/8000202405210001?index=2> (дата обращения: 15.10.2024).

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ С УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ
СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

ПОПЛАВСКИЙ А.Е.,

магистрант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г.Донецк, ДНР

Аннотация. Данная работа посвящена исследованию проектов устойчивого развития новых территорий Российской Федерации, включая регионы, присоединенные после 2014 года. В работе рассматривается понятие устойчивого развития, которое предполагает сбалансированное сочетание экономического роста, социальной стабильности и охраны окружающей среды. Особое внимание уделяется экономическим, социальным и экологическим аспектам развития новых территорий, а также их интеграции в правовую и экономическую системы России. В работе анализируются ключевые направления государственной политики в области устойчивого развития, такие как развитие промышленности, сельского хозяйства, социальной инфраструктуры и экологическая защита. Также рассматриваются перспективы международного сотрудничества и привлечение иностранных инвестиций для реализации данных проектов. Работа акцентирует внимание на необходимости комплексного подхода и государственной поддержки для обеспечения долгосрочного социально-экономического роста и улучшения качества жизни населения новых территорий Российской Федерации.

Ключевые слова: Устойчивое развитие, новые территории, Российская Федерация, экономический рост, социальная стабильность, экология, интеграция, государственная политика, промышленность, сельское хозяйство, социальная инфраструктура, международное сотрудничество, природные ресурсы, инвестиции.

**CURRENT PROJECTS TAKING INTO ACCOUNT THE
PECULIARITIES OF THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE
DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC**

POPLAVSKY A.E.,

undergraduate student Donetsk Academy of Management and Public Service,

Donetsk, DPR

Annotation. This work is devoted to the study of projects for the sustainable development of new territories of the Russian Federation, including the regions annexed after 2014. The paper considers the concept of sustainable development, which implies a balanced combination of economic growth, social stability and environmental protection. Special attention is paid to the economic, social and environmental aspects of the development of new territories, as well as their integration into the legal and economic systems of Russia.

Keywords: The paper analyzes key areas of state policy in the field of sustainable development, such as the development of industry, agriculture, social infrastructure and environmental protection. The prospects of international cooperation and involvement are also being considered.

Устойчивое развитие новых территорий Российской Федерации, включая недавно присоединенные регионы, является приоритетной задачей государственной политики. В условиях социально-экономических и политических трансформаций важно обеспечить такие условия, которые будут способствовать долгосрочному росту, повышению уровня жизни населения и сохранению природных ресурсов.

Устойчивое развитие — это концепция, которая предусматривает гармоничное сочетание экономического роста, социальной стабильности и охраны окружающей среды. Главная цель состоит в удовлетворении потребностей текущих поколений без ущерба для возможностей будущих

поколений удовлетворять свои собственные потребности. Для новых территорий РФ устойчивое развитие означает:

- создание устойчивых экономических моделей, опирающихся на современные технологии;
- интеграцию в экономическую, социальную и правовую систему страны;
- сохранение и восстановление природных ресурсов;
- развитие социальной инфраструктуры, включая образование, здравоохранение и социальные программы.

Новые территории Российской Федерации имеют свои особенности, включая:

- специфические экономические условия;
- уникальное природное наследие;
- социальные и демографические проблемы;
- необходимость интеграции в правовую систему Российской Федерации.

Экономические проекты устойчивого развития. Для новых территорий важна диверсификация экономики и интеграция в общероссийскую экономическую систему. Важнейшими направлениями здесь являются:

- Развитие промышленности и сельского хозяйства. Эти секторы должны стать основой для экономического роста и источником рабочих мест. Необходимо создание новых производств, модернизация существующих предприятий, внедрение инновационных технологий, особенно в сельском хозяйстве.
- Развитие инфраструктуры. Важной составляющей устойчивого развития является модернизация транспортной и коммунальной инфраструктуры, что позволит повысить качество жизни населения и создать условия для привлечения инвестиций.
- Поддержка малого и среднего бизнеса. Малые предприятия могут стать движущей силой экономического роста и развития новых территорий. Для этого государство должно предоставлять льготные условия кредитования, налогообложения и административной поддержки.

Социальные проекты. Социальная стабильность и благополучие жителей новых территорий также являются важным аспектом устойчивого развития. Основные направления социальных проектов:

- Развитие системы образования и здравоохранения. Эти сферы требуют значительных инвестиций для повышения уровня предоставляемых услуг и интеграции в федеральные стандарты РФ.
- Поддержка уязвимых групп населения. Особое внимание следует уделять созданию условий для улучшения жизни многодетных семей, пенсионеров, людей с ограниченными возможностями.
- Программа переселения и создания новых рабочих мест. Для развития новых территорий важно обеспечить занятость населения, а также стимулировать переселение специалистов для работы в секторах экономики.

Экологические аспекты устойчивого развития. Сохранение и восстановление природных ресурсов — важнейшая задача новых территорий, особенно учитывая их экологическую уникальность. Для этого необходимы:

- Защита водных ресурсов, лесов и земель. Важно предотвратить загрязнение и истощение природных ресурсов через эффективное управление отходами и модернизацию предприятий.
- Использование возобновляемых источников энергии. Для новых территорий РФ важно развивать проекты по использованию солнечной, ветровой и гидроэнергии, что снизит зависимость от традиционных источников и уменьшит воздействие на окружающую среду.

Перспективы международного сотрудничества. Новые территории Российской Федерации могут стать примером успешной реализации проектов устойчивого развития для других стран. В этом контексте важно учитывать международные экологические стандарты и опыт других государств, которые успешно интегрируют экологические, социальные и экономические задачи в своих программах. Важным аспектом является также привлечение иностранных инвестиций и участие международных организаций, таких как ООН, в инициативах по развитию регионов.

Заключение. Устойчивое развитие новых территорий Российской Федерации требует комплексного подхода, охватывающего экономические, социальные и экологические аспекты. Интеграция этих территорий в экономическую и социальную систему страны, при сохранении природных ресурсов, будет способствовать долгосрочному росту и улучшению уровня жизни населения. Государственная поддержка и международное сотрудничество играют ключевую роль в достижении этих целей.

Список использованных источников:

1. Устойчивое развитие регионов России в условиях цифровизации: монография / Ю. Н. Шедько, М. А. Данилькевич, Е. Е. Плисецкий [и др.] ; под ред. Ю. Н. Шедько. – 250 с.
2. Замминистра экономического развития: новые регионы РФ обладают мощным экономическим потенциалом. – URL: https://www.economy.gov.ru/material/news/zamministra_ekonomicheskogo_razvitiya_novye_regiony_rf_obladayut_moshchnym_ekonomicheskim_potencialom.html (дата обращения: 10.10.2024).
3. Половян, А. В. Экономика территорий с вновь образованной государственностью - Донецкая Народная Республика / А. В. Половян, Р. Н. Лепа, С. Н. Гриневская // Проблемы прогнозирования. – 2018. – № 1(166). – С. 99-107. – EDN YLXJZB.
4. Устойчивое развитие: экология, экономика, общество и культура: учебник / В.М. Захаров, А.В. Семенов, И.Е. Трофимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Московский университет им. С.Ю. Витте / Центр устойчивого развития и здоровья среды ИБР РАН, 2023. – 212 с.

ТРЕНДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ВНЕДРЕНИЯ ESG-ПОВЕСТКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ ВУЗОВ

СЕДОВ Г.П.,

аспирант

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме внедрения ESG-повестки в образовательные проекты вузов. В исследовании представлен краткий обзор ключевых трендов и технологий, которые способствуют формированию устойчивого и ответственного образования в современных условиях.

Ключевые слова: ESG-принципы, образовательные проекты, экологическое образование.

TRENDS AND TECHNOLOGIES FOR THE IMPLEMENTATION OF THE ESG AGENDA IN EDUCATIONAL PROJECTS OF UNIVERSITIES

SEDOV G.P.,

Postgraduate student

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DPR

Annotation. The article is devoted to the urgent problem of implementing the ESG agenda in educational projects of universities. The study provides a brief overview of key trends and technologies that contribute to the formation of sustainable and responsible education in modern conditions.

Keywords: ESG principles, educational projects, environmental education.

Экологические, социальные и управленческие аспекты (ESG) играют все более важную роль в социально-экономической жизни общества, что находит отражение в изменении функционала привычных профессий, появлении в

университетах, бизнес-школах и корпоративном секторе образовательных программ в сфере ESG, новых профессий в сфере ESG («Консультант по устойчивому развитию», «Специалист по страхованию климатических рисков» и др.). Так, уже во многих вузах появились ESG-программы (МГИМО — 4; НИУ ВШЭ — 3; СПбГЭУ — 3; ПНИПУ — 3, МГУ - 1) [1]. Наметилась тенденция реализации программ в области устойчивого развития не только на базе программ по экономике, менеджменту и экологии, но и в рамках специализированной подготовки в области нефтехимической промышленности, агропромышленного производства, строительства, градостроительства и архитектуры, текстильной промышленности и финансового сектора.

Принципы ESG в образовательных проектах включают:

1) экологическое образование: включение в учебные программы дисциплин об устойчивом развитии, климатических изменениях, охране окружающей среды; создание экологически чистых и энергоэффективных образовательных учреждений, использование перерабатываемых материалов, сокращение отходов, поощрение экологичного поведения;

2) **социальная сфера (Social)** включает обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся, вне зависимости от их способностей, происхождения и социального статуса; поощрение аналитических и критических способностей обучающихся, помощь в формировании собственного мнения; формирование ответственности за собственные действия, уважения к другим людям и обществу.

3) сфера управления (Governance) предполагает открытость и ответственность в управлении образовательными учреждениями, участие руководства и обучающихся в принятии решений; внедрение современных технологий в образование, обучение цифровым навыкам; обеспечение стабильного финансирования образования с учетом его долгосрочных целей и задач.

Например, ESG-повестка в образовательных проектах наглядно представлена в таблице 1.

Пример описания ESG-повестки в образовательных проектах

Характеристики	Экологический аспект (E)	Социальный аспект (S)	Управленческий аспект (G)
Цель	Снижение неблагоприятного воздействия на окружающую среду	Содействие инклюзивному образованию, социализация	Повышение прозрачности и ответственности
Примеры	Энергоэффективность знания, уменьшение выбросов, сортировка ТБО	Программы по поддержке молодых студенческих семей, людей с ОВЗ	Политики и программы в сфере экологического менеджмента, экологическая этика
Метрические показатели	Сокращение использования энергии, выбросов углекислого газа	Социальные программы, доступность образования, социализация	Уровень соблюдения стандартов, отчетность об устойчивом развитии (ESG-информация)

Таким образом, ESG-повестка в образовательном сегменте является новым трендом в его развитии, который носит качественный и фундаментальный характер, и формируется исходя из спроса со стороны государства на управленцев, которые способны решать вопросы на «земле», затрагивая региональное управление и местное самоуправление.

Основными проблемами при реализации образовательных проектов по внедрению ESG-программ являются следующие:

- небольшой спрос на специалистов в сфере ESG со стороны государства и бизнеса;
- ограниченное использование ESG-инструментов многими региональными вузами в управлении своими организациями;
- качество подготовки специалистов с учетом проведения образования в дистанционном формате.

Если две первых проблемы лежат в плоскости политики государственного управления и возможностей финансирования перехода учреждений на экологическое образование, то третью проблемы уже сегодня можно решить путем эффективного управления информацией и коммуникациями, что обеспечит свободный доступ к знаниям, повысит взаимодействие между

участниками образовательного процесса, создаст удобную среду для обучения. Для небольших региональных вузов уже существуют технологии и методы, которые позволяют решить проблемы с мотивацией и вовлеченностью студентов в ESG-повестку [2].

Наиболее популярными системами управления обучением в российских вузах РФ являются: 1) Moodle, которая централизует учебные материалы, отслеживает прогресс студентов и автоматизирует рутинные задачи, снижая риск перегрузки информацией; 2) 1С: Университет: российская система управления обучением, интегрированная с платформой 1С, что позволяет решать задачи автоматизации учебного процесса, управления расписанием и контроля успеваемости студентов.

В российских вузах активно применяются чат-боты для оптимизации коммуникаций между студентами и учебными учреждениями. Например, в Высшей школе экономики (НИУ ВШЭ) применяются чат-боты для помощи абитуриентам, предоставления информации о поступлении, расписании, а также для работы со студентами по административным вопросам. В ряде других университетов, таких как СПбГУ и МГУ, боты помогают студентам находить информацию о расписании, экзаменах и других учебных вопросах, снижая нагрузку на сотрудников вузов и улучшая доступность информации (например, vc.ru и creonit.ru).

Все более популярной в российских образовательных учреждениях становится персонализация контента с использованием технологий анализа данных, среди которых:

– системы аналитики обучения: В НИУ ВШЭ внедрены системы аналитики, которые помогают преподавателям отслеживать успеваемость студентов и адаптировать учебные материалы в зависимости от индивидуальных потребностей каждого учащегося. Подобные системы помогают снижать информационную перегрузку, фильтруя только актуальную информацию;

– адаптивные платформы: Российские образовательные проекты, такие как «Цифровая образовательная среда», развивают технологии адаптивного

обучения, которые учитывают скорость и уровень подготовки студентов, чтобы оптимизировать подачу учебного материала.

Визуализация данных в российских университетах играет ключевую роль в упрощении восприятия сложной информации посредством интерактивных дашбордов (например, в рамках системы «1С: Университет») [4].

Искусственный интеллект (ИИ) и технологии анализа данных помогают автоматизировать многие процессы в российских вузах. Так, в НИУ ВШЭ и других крупных вузах РФ используются для осуществления аналитики больших данных и применения искусственного интеллекта используются алгоритмы машинного обучения. Эти системы помогают выявлять студентов, которым требуется дополнительная поддержка, и автоматически адаптировать курсы для улучшения их эффективности. В таких университетах, как ИТМО, активно используются ИИ-решения для оптимизации образовательных программ на основе анализа больших данных об успеваемости студентов.

Перечисленные технологии и методы помогают снижать информационную перегрузку, улучшать качество коммуникаций и адаптировать учебный процесс к индивидуальным потребностям студентов, что особенно важно в условиях стремительного роста объемов информации в цифровой образовательной среде [5].

Выводы. ESG-повестка является фундаментом устойчивого развития образования. Внедрение ее принципов в образовательный процесс позволит подготовить обучающихся к будущему, сформировать ответственных граждан и способствовать устойчивому развитию общества. Для реализации образовательных проектов по внедрению ESG-программ необходимо применять современные информационно-коммуникационные технологии для решения проблем информационной перегрузки и улучшения коммуникации. В статье описаны актуальные методы и технологии, которые применяются ВУЗами Российской Федерации для управления учебными процессами и информационными потоками.

Список использованных источников

1. Солдатова В. Образование в сфере ESG: возможности развития для сотрудников и бизнеса // Журнал «Экостандарт». – URL: <https://journal.ecostandard.ru/esg/ustoychivoe-razvitie/obrazovanie-v-sfere-esg-vozmozhnosti-razvitiya-dlya-sotrudnikov-i-biznesa/> (дата обращения 18.10.2024).
2. Буклемишев О. ESG и университеты: мнение эксперта // Сайт рейтинговой группы RAEX. – URL: https://raex-rr.com/education/universities_Influence_Russia/ESG_universities/2023/opinions/buklemishev_interview_2023/ (дата обращения 21.10.2024).
3. Четин А.М. Экологические и социальные вызовы в образовательной сфере // Научный журнал «Вестник Евразийской науки ESJ Today». – URL: <https://esj.today/PDF/06ECVN124.pdf> <https://esj.today/PDF/06ECVN124.pdf> (дата обращения 21.10.2024).
4. Ергина В.Е., Молчанова Я.П. Актуальность и возможности реализации ESG-повестки для высшего учебного заведения на примере РХТУ им. Д.И. Менделеева // КиберЛенинка. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-i-vozmozhnosti-realizatsii-esg-povestki-dlya-vysshego-uchebnogo-zavedeniya-na-primere-rhtu-im-d-i-mendeleeva/viewer> (дата обращения 22.10.2024).
5. Власова Е.В., Макарова Е.Н. Экологическая ответственность и образование в контексте ESG // ИМИ Самара. – URL: <https://www.imi-samara.ru/wp-content/uploads/2023/01/vlasova-makarova-13-16.pdf> (дата обращения 23.10.2024).

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БИЗНЕСА И ГОСУДАРСТВА КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НОВЫХ РЕГИОНОВ

СПИВАК А.С.

*магистр ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной
службы», г. Донецк, ДНР*

Аннотация. В статье анализируется проблема низкой эффективности механизмов взаимодействия государства и бизнеса, которые используются для достижения целей устойчивого развития. Целью исследования является определение организационно-экономических механизмов сотрудничества государства и бизнеса в контексте устойчивого развития в новых регионах России. Указывается, что сотрудничество между бизнесом и государством играет ключевую роль в обеспечении устойчивого развития общества, так как способствует экономическому росту, социальной стабильности и экологической устойчивости.

Ключевые слова: устойчивое развитие регионов, цели устойчивого развития, ESG трансформация, взаимодействие государства и бизнеса, региональное развитие, государственно-частное партнерство.

INTERACTION BETWEEN BUSINESS AND GOVERNMENT AS A BASIS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF NEW REGIONS

SPIVAK A.S.

*Master of the Donetsk Academy of Management and Public Service,
Donetsk, DPR*

Annotation. The article analyzes the problem of low efficiency of the mechanisms of interaction between the state and business, which are used to achieve the goals of sustainable development. The purpose of the study is to determine the organizational and economic mechanisms of cooperation between the state and business in the context of sustainable development in new regions of Russia. It is pointed out that cooperation between business and the state plays a key role in ensuring

the sustainable development of society, as it contributes to economic growth, social stability and environmental sustainability.

Keywords: sustainable development of regions, sustainable development goals, ESG transformation, interaction between government and business, regional development, public-private partnership.

Устойчивое развитие стало одной из ключевых парадигм в современном мире. В условиях глобальных вызовов, таких как климатические изменения, экономическая нестабильность и социальные неравенства, подходы ESG (экологические, социальные и управленческие критерии) предоставляют современную рамку для оценки и управления рисками и возможностями, возникающими в бизнесе и государственном управлении. Взаимодействие государства и бизнеса имеет ключевое значение в контексте формирования устойчивых регионов, способствующих экономическому росту и социальному благополучию.

Согласно докладу Международной комиссии по окружающей среде и развитию под устойчивым понимается такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Цели в области устойчивого развития (ЦУР) (*Sustainable Development Goals (SDGs)*) - набор из 17 взаимосвязанных целей, разработанных в 2015 году Генеральной ассамблеей ООН в качестве «плана достижения лучшего и более устойчивого будущего для всех».

Существует опасность повышения средней температуры более чем на 3,2 градуса Цельсия.

Это произойдет, если промышленно развитые страны не обеспечат сокращение выбросов парниковых газов не менее чем на 7,2 процента ежегодно в течение следующих 10 лет (рис. 1) [2].

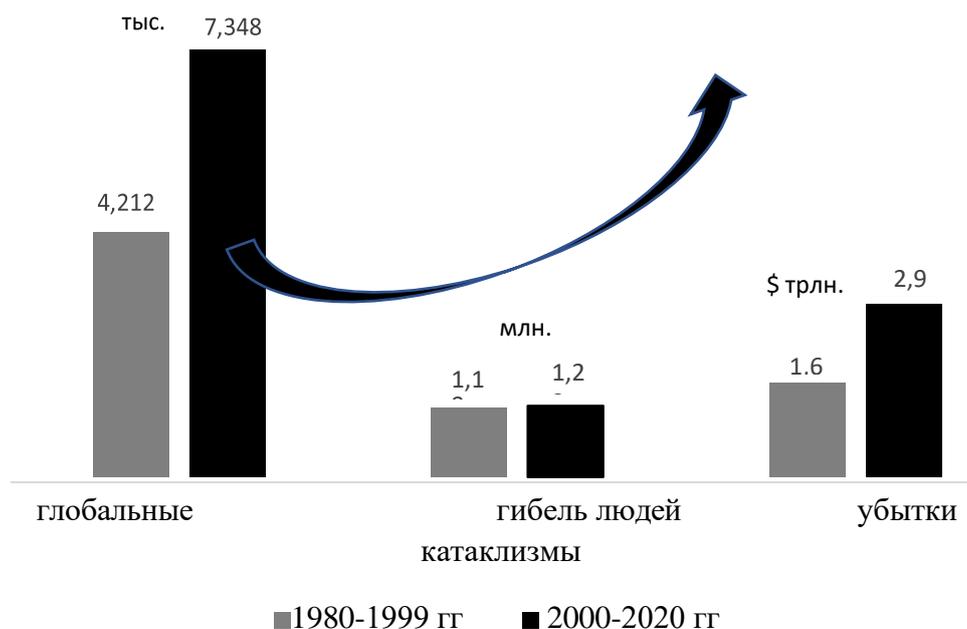


Рис. 1. Данные наблюдения ООН

Государство играет важную роль в создании условий для устойчивого развития новых регионов. Оно может:

1. Разрабатывать и внедрять политики поддержки устойчивого бизнеса. Глобальные тренды в области устойчивого развития требуют от правительств создания регулирующей среды, которая поощряет компании к внедрению устойчивых практик и инноваций.

2. Создавать инфраструктуру: Развитие инфраструктуры (транспортной, энергетической, социальной) необходимо для обеспечения доступности и качества жизни в новых регионах.

Бизнес, в свою очередь, может внести значительный вклад в устойчивое развитие новых регионов через:

Внедрение ESG-принципов. Компании, принимающие во внимание экологические и социальные аспекты в своей деятельности, не только улучшают свою репутацию, но и снижают операционные риски, привлекают инвестиции и обеспечивают долгосрочную прибыльность.

Интеграция ESG-подходов в процессы освоения новых территорий России может обеспечить устойчивое развитие, минимизируя экологические риски, улучшая жизнь местного населения и создавая эффективные управленческие

структуры. Таким образом, применение ESG-принципов — это не только актуальная тенденция, но и необходимость для гарантии устойчивого и сбалансированного роста в новых и развивающихся регионах.

Механизмы сотрудничества между государством и бизнесом для обеспечения устойчивого развития могут включать:

1. Государственно-частное партнёрство (ГЧП) — сотрудничество государства и бизнеса в реализации проектов, которые требуют значительных инвестиций и имеют важное общественное значение.

2. Субсидии и гранты — финансовая поддержка государством проектов и инициатив бизнеса, направленных на устойчивое развитие.

3. Налоговые льготы и преференции — снижение налоговой нагрузки на бизнес, реализующий проекты, способствующие устойчивому развитию.

4. Государственные заказы и тендеры — размещение государственных заказов на продукцию, соответствующую принципам устойчивого развития.

5. Консультационные и образовательные программы — государство может предоставлять бизнесу информацию, обучение и консультации по вопросам устойчивого развития, что помогает компаниям внедрять новые практики и технологии.

Для эффективного взаимодействия между государством и бизнесом по направлениям устойчивого развития необходимо интегрировать подходы ESG в совместные инициативы.

1. Общие стандарты и критерии. Разработка и внедрение общих стандартов ESG для предприятий и государственных программ позволит создать единое поле для взаимодействия.

2. Обмен данными и опытом. Создание платформ для обмена знаниями и передовым опытом между государственными органами и бизнесом позволит накапливать и использовать успешные практики устойчивого развития.

3. Обучение и подготовка кадров. Совместные программы по повышению квалификации кадров в области устойчивого развития и ESG

помогут обеим сторонам лучше понимать потребности и возможности сотрудничества.

Проблемы взаимодействия между государством и бизнесом в контексте устойчивого развития могут включать:

1. Различия в целях и приоритетах. Государство и бизнес могут иметь разные цели и приоритеты, что может затруднить их сотрудничество.

2. Бюрократические препятствия. Взаимодействие с государственными органами может быть сложным и длительным процессом из-за бюрократических препятствий.

3. Конфликт интересов. В некоторых случаях интересы государства и бизнеса могут противоречить друг другу.

Выводы. Таким образом, на новых территориях взаимодействие с бизнесом для стимулирования перехода к устойчивому развитию в основном реализуется в рамках государственно-частного партнерства и субсидирования проектов устойчивого развития. Рассмотренный в опыте европейских стран фискальный механизм воздействия на бизнес с целью стимулирования ориентации на ЦУР в практике новых территорий на данный момент не используется. Представляется эффективным внедрение такого механизма с привлечением таких инструментов как установление налогов за негативное воздействие на окружающую.

Список использованных источников

1. Гузырь, В. В. Инновационная ESG-трансформация фирм как глобальный тренд устойчивого развития / В. В. Гузырь // Экономика и управление инновациями — 2022. — № 1 (20). — С. 33-43

2. Макаров И. Н. ESG повестка как фактор конкурентоспособности бизнеса и регионов в контексте устойчивого развития / И. Н. Макаров // У – 2021. - №24. – с. 26-37

**РЕАЛИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
ПРОФИЛАКТИКИ ТЕРРОРИЗМА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ**

ТОВСТОГАН Р.С.,

студент группы УПП-24м;

ШУМКОВА Е.А.,

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г.Донецк, ДНР

Аннотация. Согласно Комплексному плану противодействия идеологии терроризма в Российской Федерации на 2024 – 2028 года. Данный проект будет направлен на решение одной из задач Комплексного плана 2024 – 2028: - задействование потенциала системы образования, молодежной политики и культуры, а также общественно-политических, воспитательных, просветительских, культурных, досуговых и спортивных мероприятий, прежде всего в образовательных организациях и трудовых коллективах, для устранения предпосылок радикализации населения (общая профилактика).

Ключевые слова. Проект, профилактика, терроризм, экстремизм, форум, молодежная политика.

**IMPLEMENTATION OF THE MUNICIPAL PROGRAM FOR THE
PREVENTION OF TERRORISM AMONG YOUNG PEOPLE R.S.**

TOVSTOGAN R.S.,

student;

SHUMKOVA E.A.,

senior lecturer

Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DPR

Annotation. According to the Comprehensive Plan for Countering the Ideology of Terrorism in the Russian Federation for 2024-2028. This project will be aimed at

solving one of the tasks of the Comprehensive Plan 2024-2028: – using the potential of the education system, youth policy and culture, as well as socio-political, educational, educational, cultural, leisure and sports events, primarily in educational organizations and labor collectives, to eliminate the prerequisites for radicalization of the population (general prevention).

Keywords: Project, prevention, terrorism, extremism, forum, youth policy.

Согласно данным портала правовой статистики Генеральной прокуратуры Российской Федерации, уровень преступности снизился в 2021 году на 2,2 % (рис.1).



Рис.1. Показатели динамики зарегистрированных преступлений по Ростовской области

Согласно данным портала правовой статистики Генеральной прокуратуры Российской Федерации, уровень преступности террористического характера в динамике показал, что самый высокий показатель был в 2015 году -450%, а в 2022 году снизился до 16,7 % (рис.2).

Экстремизм является одной из наиболее сложных социально-политических проблем современного российского общества. Под влиянием социальных, политических, экономических и иных факторов в молодежной среде, не имеющей прочных идеологических установок, формируются радикальные взгляды и убеждения. Как следствие, молодые люди пополняют ряды экстремистских и террористических организаций, которые активно используют российскую молодежь в своих интересах.

Необходимо внедрение комплексного подхода по противодействию распространения идеологии экстремизма и терроризма в молодежной среде. Такой подход позволит создать условия для своевременной профилактики вовлечения молодежи в деструктивные формирования, определять риски и разрешать межнациональные, межконфессиональные и иные конфликты. Отдельно следует подчеркнуть потребность в профессиональном грамотном подходе к разработке, оценке и внедрению методик профилактики асоциальных явлений в молодежной среде, что позволит снизить социальную напряженность в регионе в целом.

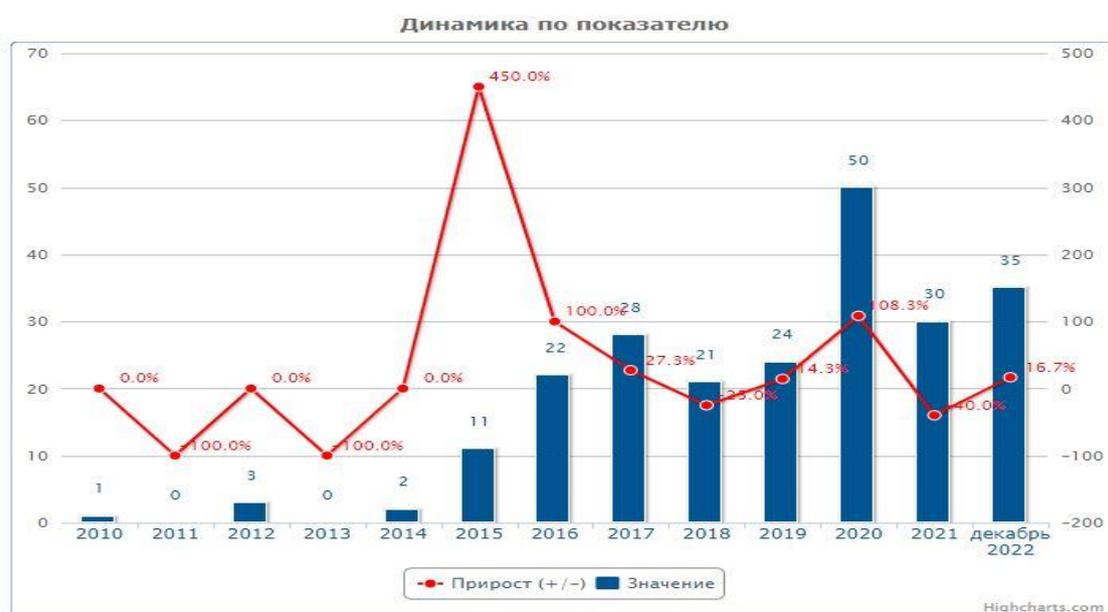


Рис.2. Показатели динамики зарегистрированных преступлений террористической направленности по Ростовской области

Согласно статистическим данным, с 2023 г. и по сегодняшний день количественные показатели преступлений террористической направленности имели устойчивую тенденцию к росту. Подавляющее большинство (около 80%) лиц- это молодые люди в возрасте от 14 до 30 лет. На учетах в органах внутренних дел Российской Федерации состоит свыше 450 молодежных группировок экстремистской направленности общей численностью около 20 тысяч человек, что, безусловно, представляет огромную опасность для благосостояния и защиты граждан.

На сегодняшний день экстремизм среди молодежи проявляется в нарушении общепринятых норм в обществе, закона и в появлении неформальных, противозаконных молодежных объединений. Не вызывает сомнения, что молодежь подвергается сильному влиянию экстремистских идей в силу своей незащищенности.

Данный анализ статистических данных показал, что проекты профилактического характера являются необходимыми. Поэтому проект организации форума «Профилактика терроризма и экстремизма в Донецкой Народной Республике» является актуальным.

Основная *цель проекта* - профилактика проявления экстремистской и террористической деятельности в молодежной среде.

Долгосрочными целями проекта являются:

- снижение уровня межнациональной и межконфессиональной напряженности на региональном уровне,
- укрепление толерантного мировоззрения в молодежном сознании,
- развитие умений социального взаимодействия, рефлексии, саморегуляции, формирование навыков толерантного поведения, навыков защиты от вербовки в террористические и экстремистские организации, а также выхода из деструктивных культов, организаций, субкультур у молодежи,
- повышения уровня знаний молодого поколения о культуре народов России.

Новизна проекта заключается в комплексном подходе к решению проблем, связанных с вовлечением молодежи в организации, цели или действия которых направлены на подрыв безопасности государства, создание вооруженных формирований, разжигание межнациональных и межконфессиональных конфликтов на территории Донецкой Народной Республики.

География проекта

Реализация проекта будет проходить в Донецкой Народной Республики

Целевые группы

1. Молодежь и студенты

Разработка и проведение культурно-образовательных мероприятий для пропаганды социально значимых ценностей и создание условий для мирного межнационального и межконфессионального диалога.

Планируется организация форума «Профилактика терроризма и экстремизма в Донецкой Народной Республики».

Форум будет состоять из целого ряда разноформатных просветительских мероприятий по антитеррористической и антиэкстремистской тематике:

- Круглый стол «Терроризм и экстремизм в современном мире». Круглый стол - это один из самых популярных форматов проведения научных мероприятий. Круглый стол представляет собой площадку для дискуссии ограниченного количества человек (обычно не более 25 человек; по умолчанию, экспертов, уважаемых в той или иной области специалистов).

- Открытый диалог с Героями Специальной военной операции.

Открытый диалог – это форма общения, при которой участники свободно выражают свои мысли, чувства и идеи, не опасаясь критики или осуждения со стороны других.

- Тематический квиз антитеррористической направленности. Тематический квиз антитеррористической направленности позволяет в интерактивной игровой форме донести до молодых людей важную информацию об антитеррористическом и антиэкстремистском законодательстве, видах

информационных угроз, действиях властей и правоохранительных органов в сфере противодействия идеологии терроризма.

Задачи:

1. Разработка и проведение мероприятий, способствующих формированию в молодежной среде мировоззрения и духовно-нравственной атмосферы этнокультурного взаимоуважения, основанных на принципах уважения прав и свобод человека, стремления к межэтническому миру и согласию, готовности к диалогу.

2. Профилактика пропаганды и агитации в молодежной среде Донецкой Народной Республики идей экстремизма, ксенофобии, национальной и религиозной исключительности, нацизма, расизма, шовинизма и русофобии, направленных на подрыв общественно-политической стабильности, межнационального мира и согласия.

3. Организация взаимодействия структур гражданского общества, образовательных организаций, органов государственной власти и местного самоуправления, направленного на объединение правовых, кадровых, научных ресурсов по вопросам профилактики терроризма и экстремизма в молодежной среде.

4. Вовлечение молодежи в социально значимую деятельность по профилактике терроризма и экстремизма.

5. Распространение опыта по реализации проекта среди других регионов, выработка рекомендаций и руководств.

6. Содействие выработке и реализации мер, направленных на совершенствование профилактической работы по проблемам вовлечения молодежи в экстремистские и террористические организации.

Выводы. Новизна проекта заключается в комплексном подходе к решению проблем, связанных с вовлечением молодежи в организации, цели или действия которых направлены на подрыв безопасности государства, создание вооруженных формирований, разжигание межнациональных и

межконфессиональных конфликтов на территории Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Комплексному плану противодействия идеологии терроризма в Российской Федерации на 2024 – 2028 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://nac.gov.ru/ukazy-prezidenta/kompleksnyy-plan-protivodeystviya-ideologii-terrorizma-v-0.html>

2. Аньшин В.М., Демкин И.В., Никонов И.М., Царьков И.Н. Модели управления портфелем проектов в условиях Неопределённости. / В. М. Аньшин, И. В. Демкин, И. М. Никонов, И. Н. Царьков // - М.: МАТИ, 2019. - 194с.;

3. Воропаева В. И. Управление проектами: основы профессиональных знаний. Национальные требования к компетентности специалистов. / В.И. Воропаева// - М.: СОВНЕТ, Кубс Групп, 2019. - 265 с.

**КОНЦЕПЦИЯ ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ PR-ФУНКЦИЙ ОТДЕЛЕНИЯ ГБУ
«МФЦ ДНР» ГОРОДА ТОРЕЗА**

ШЕВАНОВА В.С.,

студент

ШУМКОВА Е.А.,

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г.Донецк, ДНР

Аннотация. Анализ деятельности отделения показал, что отдел по связям с общественностью должен занимать одно из самых значимых мест в структуре современной организации, иначе эффективное выполнение им своих функций станет невозможным.

Ключевые слова. Проект, отдел, связи с общественностью, организация, имидж.

**THE CONCEPT OF THE PROJECT FOR THE DEVELOPMENT OF
PR FUNCTIONS OF THE DEPARTMENT OF GBU "MFC DNR" OF THE
CITY OF TOREZ**

SHEVANOVA V.S.,

student;

SHUMKOVA E.A.,

Senior lecturer

Donetsk Academy of Management and Public Service,

Donetsk, DPR

Annotation. An analysis of the department's activities has shown that the public relations department must occupy one of the most important places in the structure of

a modern organization, otherwise it will become impossible for it to effectively perform its functions.

Keywords: Project, department, public relations, organization, image.

Начальник отдела должен находиться в непосредственном подчинении у первого лица организации (генерального директора) и наряду с руководителями основных направлений входить в совет при руководстве организации, принимающий важнейшие стратегические решения. Это обусловлено несколькими факторами.

Во-первых, одной из главных функций отдела по связям с общественностью является имидж отделения и лично ее начальника, также является деятельность по разработке стратегии развития организации, ее имиджа и брендов, а это невозможно без постоянного тесного контакта с ключевыми лицами организации в целях координации и согласования усилий.

Также в обязанности отдела входит непосредственная работа с руководством – консультирование, формирование имиджа, подготовка речей и многое другое. Еще одной причиной того, что отдел должен занимать значимое место в организации, является необходимость постоянного получения информационных, людских, материальных и прочих ресурсов от других подразделений компании (отдел по работе с персоналом, финансовая, юридическая, хозяйственная, технические и прочие службы).

Для быстрого и эффективного взаимодействия по такого рода вопросам руководитель отдела по связям с общественностью должен иметь большой политический вес в организации и возможность вести переговоры непосредственно с начальниками соответствующих направлений. Более того, близость к руководству позволяет сотрудникам отдела иметь больший вес и значимость в глазах всевозможных контрагентов – СМИ, клиентов, партнеров, инвесторов и прочих контактных групп – и, соответственно, делать коммуникации с ними более эффективными.

При определении положения отдела в структуре возникает и другая проблема – как разграничить маркетинговые и PR-функции компании, и, следовательно, деятельность соответствующих подразделений. Многие авторы, рассматривая деятельность отдела по связям с общественностью, допускают смешение этих понятий, приписывая функции одного отдела другому и наоборот.

Цель маркетинга – завоевывать и удерживать потребителей компании с целью максимизации ее прибыли путем применения широко спектра средств.

PR, несомненно, ориентирован на достижение этой же цели, но с использованием более ограниченного набора инструментов в основном косвенного характера.

PR – это информировать, образовывать, вызывать доверие. Таким образом, PR связан прежде всего с преимущественно бесплатной (в отличие от рекламы, являющихся инструментами маркетинга) подачей информации таким образом, чтобы целевые аудитории на ее основе самостоятельно сделали ожидаемые выводы.

Базируясь на таких определениях, можно сделать вывод о том, что PR является неотъемлемой и важной, но все же частью маркетинга организации.

Цель проекта: формирование нового отдела, который будет организовывать эффективное взаимодействия со средствами массовой информации, информировать клиентов и партнеров и поддерживать с ними благоприятные отношения, устанавливать и поддерживать эффективные рабочие отношения с местными и муниципальными правительственными органами, общественными организациями.

Продуктом проекта является документация на основе которой осуществляется деятельность отделения, специалисты по связям с общественностью.

Временные рамки проекта: III – IV квартал 2025 года (01.07.2025 – 31.12.2025)

Класс проекта – по составу и структуре проекта: монопроект (отдельный проект различного типа, вида и масштаба), мультипроект (комплексный проект, состоящий из ряда монопроектов и требующий применения многопроектного управления), мегапроект (целевые программы развития регионов, отраслей и других образований и включающий в свой состав ряд моно- и мультипроектов).

Тип проекта – по основным сферам деятельности, в которых осуществляется проект: технический, организационный, экономический, социальный, смешанный.

Вид проекта – по характеру предметной области проекта: инвестиционный (создание или реновация основных фондов, требующих вложения инвестиций), инновационный (разработка и применение новых технологий, ноу-хау и других нововведений, обеспечивающих развитие систем), научно-исследовательский, учебно-образовательный, смешанные.

Длительность проекта – по продолжительности периода осуществления проекта: краткосрочные (до 2 лет), среднесрочные (до 5 лет), долгосрочные (свыше 5 лет).

Масштаб проекта – по размерам бюджета, количеству участников и степени влияния на окружающий мир: мелкие, малые, средние, крупные (можно масштабы проектов рассматривать в более конкретной форме – межгосударственные, международные, национальные, межрегиональные и региональные, межотраслевые и отраслевые, корпоративные, ведомственные, проекты одного предприятия).

Рассмотрим действия, которые необходимо предпринять, для реализации проекта, формируя новый отдел:

Шаг – 1

Формирование нового отдела и внесение его в имеющуюся в отделении ГБУ «МФЦ ДНР», г. Тореза организационную структуру, как правило, занимается специалист планового отдела. Ему необходимо предусмотреть вид деятельности отдела, все отношения и зависимость с другими отделами, и ответственность перед Генеральным директором.

Шаг – 2

После того как организационная структура изменена, в нее вносится новый отдел. После рассмотрения, необходимо утвердить новое штатное расписание. Для этого издается два приказа. В одном прописывается факт введения нового отдела, дату, с которой структурное подразделение становится действующим, во втором – внесение изменений в действующее штатное расписание, дату. Тема приказа будет соответствовать внесению изменений в штатное расписание, причина – создание нового структурного подразделения. Распорядительная часть документа содержит в данном случае название новой службы, должности, которые войдут в нее. Контроль над исполнением приказа возлагается на начальника отдела кадровой политики, которому необходимо внести изменения в организационную структуру и уведомить работников о создании нового отдела. Возлагается ответственность над разработкой должностных инструкций работников созданного отдела на кадровых служащих, юриста, бухгалтера по расчетам заработной платы. Перечисленных выше работников нужно ознакомить с приказом. Заверяется документ подписью директора, печатью предприятия.

Шаг - 3

На основании приказа кадровикам необходимо внести соответствующие изменения в штатное расписание и разработать должностные инструкции. При их составлении следует руководствоваться потребностями отделения ГБУ «МФЦ ДНР», г. Тореза. Их содержание должно быть подробным и отвечать всем требованиям созданной службы и ее целям.

В состав нового отдела по связям с общественностью необходимо включить на начальном этапе 2 (двух) специалистов, а именно:

1. Начальник отдела по связям с общественностью;
2. специалист по связям с общественностью.

Отдел будет размещен в свободном на данный момент кабинете, уже обустроенным необходимой на начальном этапе мебелью (стеллажи, столы, стулья, тумбочки).

Для создания отдела по связям с общественностью потребуется принятие следующих документов:

1. Приказ о создании отдела по связям с общественностью (PR),
2. Утверждение Положения об отделе по связям с общественностью,
3. Утверждение должностных инструкций специалистов отдела.

Выводы. После проведенного анализа была предложена концепция проекта – открытие нового отдела – отдела по связям с общественностью.

Цель проекта: формирование нового отдела, который будет организовывать эффективное взаимодействия со средствами массовой информации, информировать клиентов и партнеров и поддерживать с ними благоприятные отношения, устанавливать и поддерживать эффективные рабочие отношения с местными и муниципальными правительственными органами, общественными организациями.

Продуктом проекта является документация, на основе которой осуществляется деятельность отделения, специалисты по связям с общественностью.

Список использованных источников

- 1 Бануляк Н. А. Службы по связям с общественностью в органах власти / Н. А. Бануляк // Научная электронная библиотека КиберЛеника: сб. науч. ст. – 2016. – С. 134
- 2 Государственная служба России: диалог с обществом./ Под ред. В.С. Комаровского. – М.: РАГС, 2018. – С. 34-38
- 3 Демин А.А. Государственная служба [Электронный ресурс] : учеб.пособие : / А. А. Демин. - М. :Книгодел, 2012. – 184 с. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228924>

**МОДЕЛЬ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ НОВЫХ
РЕГИОНОВ РОССИИ**

ЯРЕМБАШ А.И.,

д-р экономических наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,

г. Донецк, ДНР

Аннотация. Исследованы концептуальные модели местного самоуправления. Представлена модель самоуправления, ориентированная на реализацию программ местного развития.

Ключевые слова: модель, местное самоуправление, эффективность, муниципальное образование.

**THE MODEL OF LOCAL SELF-GOVERNMENT IN THE
IMPLEMENTATION OF PROGRAMS FOR THE SOCIO-ECONOMIC
DEVELOPMENT OF NEW REGIONS OF RUSSIA**

YAREMBASH A.I.,

Doctor of Economics, Associate Professor

Donetsk Academy of Management and Public Service,

Donetsk, DPR

Annotation. The conceptual models of local self-government are investigated. A model of self-government focused on the implementation of local development programs is presented.

Keywords: model, local government, efficiency, municipal formation.

Многообразие факторов, характеризующих функционирование и развитие новых регионов РФ, затрудняет создание единой модели местного самоуправления (МС), одинаково эффективной для любых муниципальных

образований. Поэтому, параметры и структуру такой модели, должны определять сами муниципалитеты, с учетом своей специфики развития.

Указанные обстоятельства формируют предпосылки для разработки модели МС, ориентированной на преодоление социально-экономического дисбаланса вызванного трансформацией региональной экономики и обеспечение формирования ПМР.

В зависимости от специфики и приоритетов, можно предложить два сценария развития муниципальной социально-экономической системы и три концептуальные модели местного самоуправления (табл. 1).

Таблица 1

Концептуальные модели местного самоуправления

Сценарии преобразования муниципальной социально-экономической системы	Модели местного самоуправления
1. Активное развитие перспективных предприятий, как основы жизнедеятельности и стабильного развитие и муниципального образования и региона	1. Модель местного самоуправления, ориентированная на реструктуризацию и технологическое перевооружение действующих и строительство новых предприятий. Нарастивание объемов производства.
2. Переориентация региональной и муниципальной экономики на перспективные, виды деятельности	1. Модель, ориентированная на развитие альтернативных отраслей производства, перераспределении собственности и интенсивном развитии малого и среднего бизнеса
	2. Модель, базирующаяся на диверсификации производственного комплекса, развитии сельскохозяйственного производства, создании перерабатывающих и обрабатывающих предприятий

Каждая из перечисленных моделей имеет свои преимущества, но для устойчивого социально-экономического развития муниципальных территорий, целесообразно комбинирование моделей второго сценария, а именно поддержку действующих предприятий, ориентацию экономики на перспективные виды экономической деятельности и активное развитие предпринимательства.

С учетом вышесказанного, предложена модель местного самоуправления, ориентированная на развитие местного хозяйства (рис. 1).



Рис. 1. Модель самоуправления, ориентированная на реализацию ПМР

Таким образом, предлагаемая модель органов местного самоуправления, ориентированная на развитие местного производства, должна быть направлена на решение следующих задач:

- формирование многоотраслевой рыночной структуры экономики;
 - создание благоприятного инвестиционного климата;
 - совершенствование нормативно-правовой базы;
 - кадровое обеспечение нужной квалификации;
 - развитие и поддержка предпринимательства;
 - создание структуры по осуществлению мониторинга;
- реализация стратегии развития муниципального образования.

СОДЕРЖАНИЕ

**Секция 1. Механизмы и принципы государственного
управления социально-экономическим развитием**

Алещина Н.В., Кремень Я.В.

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК СОВРЕМЕННАЯ
КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ..... 3

Бабенко Н.В., Фоменко Е.И.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И
НАСЕЛЕНИЯ..... 11

Бакун Д.А., Шемяков А.Д.

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ВЛЯНИЯ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ НА
РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ..... 17

Барина Ю.А., Качан С.М.

К ВОПРОСУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ..... 23

Бодло К.А., Василенко Д.В.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА МАЛОГО И СРЕДНЕГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ..... 29

Болотских Т.В.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ГРАЖДАН К
МЕСТНОМУ САМОУПРАВЛЕНИЮ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКЕ..... 36

Болотских Т.В., Громова К.А.

ОСОБЕННОСТИ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ
КАДРОВ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ..... 43

Болотских Т.В., Журавлева А.С.

ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ
ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ..... 48

Болотских Т.В., Зайцева О.А.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В РАЗНЫХ СТРАНАХ..... 53

Будыка В.С.

ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА..... 57

Василенко Д.В. МАРКЕТИНГОВЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛОМ МУНИЦИПАЛИТЕТА.....	63
Василенко В.Н., Василенко Д.В. СЕГМЕНТАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: МАТРИЧНЫЙ МЕТОД.....	71
Вишневская Н.П., Колесникова Т.А., Герасимова А.К. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ.....	76
Вишневская Н.П., Кулиш А.Е. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	83
Вишневская Н.П., Левшин Н.А. ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В ЧАСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ.....	88
Вишневская Н.П., Односум Ю.С. СИСТЕМАТИЗАЦИЯ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ, СВЯЗАННЫХ С МОТИВАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	94
Вишневская Н.П., Тернюк В.В. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.....	100
Волкова М.Ю., Василенко Д.В. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	106
Воробьева Е.К. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДНР.....	112
Дмитриева О.Н., Хасанова Е.В. ФОРМЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРОЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО.....	119
Иванина Е.А., Ищенко Н.В. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ.....	124
Иванина Е.А., Олещенко О.И. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	130
Иванина Е.А., Шрамко В.В. ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА.....	136

Качан С.М. К ВОПРОСУ О ПРИВЛЕЧЕНИИ НАСЕЛЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ.....	141
Коваленко Е.Э., Фоменко Е.И. АНАЛИЗ БЮРОКРАТИЧЕСКИХ ПРЕПЯТСТВИЙ НА ПУТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	147
Колесников Д.В. ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВЕННОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ КАК ИНСТИТУТ МЕСТНОГО РАЗВИТИЯ.....	153
Константинова М.А. ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	158
Котов Е.В. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА НОВЫХ ТЕРРИТОРИЯХ РОССИИ.....	164
Котов Е.В., Янатьева П.С. РЕФОРМИРОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА).....	169
Котова Н.И. ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ НА НОВЫХ ТЕРРИТОРИЯХ РОССИИ.....	177
Крайнова И.А., Романинец Р.Н. ПРОБЛЕМЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЕКТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	181
Кремень Я.В., Матковская Е.А. ИНТЕГРАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ: СОЗДАНИЕ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ.....	187
Кремень Я.В., Мелещенья А.В. УПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЕМ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА.....	193
Кремень Я.В., Мирошкина Н.А. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ И НОВЫЕ ТРЕНДЫ.....	201

Кремень Я.В., Шрамко М.В. УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ.....	207
Кремень Я.В., Галушка А.Э. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПОДДЕРЖКИ ВETERANОВ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ.....	212
Крячко В.П., Хасанова Е.В. ПРИНЦИП ТРАНСПАРЕНТНОСТИ И ОТКРЫТОСТИ В ПРОЦЕССАХ УПРАВЛЕНИЯ.....	219
Лобова А.А., Хасанова Е.В. СПЕЦИФИКА МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	223
Луценко В.А., Заярин А.Г. МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	227
Лях Е.Н., Шемяков А.Д. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	233
Ляшенко А.П., Иванина Е.А. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ.....	238
Нарыжняк А.А., Романинец Р.Н. ОСНОВНЫЕ ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	244
Нерба Н.П., Болотских Т.В. ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОГРАММ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА.....	249
Орленко С.С., Алещинина Н.В. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ.....	254
Орленко С.С., Заярин А.Г. ИССЛЕДОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ СТРАНЫ.....	260
Полупанова А.А., Качан С.М. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ В РЕГИОНЕ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	265

Поляков А.М., Вишневская Н.П. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	271
Рожнятовская А.А. ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И ВОЗМОЖНОСТЬ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	277
Рощина Ю.О. ЗНАЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ.....	283
Рощина Ю.О., Грибанов А.Н. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	287
Рощина Ю.О., Иванникова Севиль Тандыз Кызы МИРОВОЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	293
Рощина Ю.О., Кислюк А.П. ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	297
Рощина Ю.О., Морозова Д.В. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБУЧЕНИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....	301
Рощина Ю.О., Целиковская О.С. ОСОБЕННОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....	307
Рымарь В.М., Хасанова Е.В. РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ.....	312
Ряднова А.А., Вишневская Н.П., Колесникова Т.А. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: НЕОБХОДИМОСТЬ И НАПРАВЛЕНИЯ.....	317
Садекова А.М. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВА ДЛЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА: ПРИНЦИПЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИНДИКАТОРЫ.....	323

Садекова А.М., Черная Е.С. КОММУНИКАЦИОННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ДЛЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....	329
Сазонова А.В., Сазонов Д.С., Шумаева Е.А. РОЛЬ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СИСТЕМ.....	335
Смоляк И.А., Губерная Г.К. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.....	344
Стрилец Ж.В., Василенко Д.В. ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ УПРАВЛЕНИЮ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ...	350
Федоренко С.И., Болотских Т.В. ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РАЗНЫХ СТРАНАХ.....	357
Федченко Д.В., Василенко Д.В. АНАЛИЗ ПРИНЦИПОВ И ФУНКЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	362
Хасанова Е.В., Кремень Я.В. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ И ДЕТЕЙ-СИРОТ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	368
Хасанова Е.В., Сиверская Е.В. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В ОРГАНАХ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ...	373
Шевченко Д.С., Романенко-Куренная С.С. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	379
Шемяков А.Д. О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ, ВЛИЯЮЩИХ НА ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	384
Шемяков А.Д., Дзюба С.И. РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	391
Юровская Т.А., Шемяков А.Д. О ТЕОРЕТИЧЕСКИХ АСПЕКТАХ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	397

Секция 2. Механизмы управления государственными проектами и программами на макро-, мезо-, и микроуровне

Афанасьева М.Г.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ДНР И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ РЕГИОНА..... 402

Баранник Ю.Г., Романиец Р.Н., Недашковская А.С.

СТРАТЕГИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ ДНР..... 408

Бодряга В.В.

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В ХОДЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ..... 412

Гладченко Т.Н., Макеева О.А.

ОБСЛУЖИВАЮЩЕЕ ЛИДЕРСТВО В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТАХ И ПРОГРАММАХ..... 417

Герасимова Д.А., Шумкова Е.А.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ..... 422

Квашенко Д.Д., Гладченко Т.Н.

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВОМ КАК ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММОЙ НА МАКРО-, МЕЗО-, И МИКРОУРОВНЕ..... 428

Кондращенко Е.С.

МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ УМНОГО ГОРОДА: ВНЕДРЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ГОРОДСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ И ЖИЗНИ ГРАЖДАН..... 434

Кулишова Д.А.

ТЕХНОЛОГИИ ВОВЛЕЧЕНИЯ ГРАЖДАН В ПРОЦЕССЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ..... 439

Майборода С.И.

НАЛОГОВЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ, КАК ЭЛЕМЕНТ НЕЗАКОННОЙ КОНКУРЕНЦИИ..... 445

Мастеровенко Н.Д.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ЖКХ НА МАКРО- И МЕЗОУРОВНЕ..... 450

Николаенко В.В.

СОВЕТ ПО РАЗВИТИЮ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА МЕЗОУРОВНЕ..... 455

Песков Е.О.

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО СЕКТОРА В НОВЫХ РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ..... 460

Привал А.С., Брадул С.В.

АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ..... 465

Ртищев А.С.

МЕТОДЫ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ..... 469

Семичастный И.Л.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВИТЕЛЬСТВ МИРА НА РУБЕЖЕ 2025 ГОДА..... 475

Утвенко Р.В.

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ..... 481

Ярембаи А.И.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ МЕСТНОГО РАЗВИТИЯ В НОВЫХ РЕГИОНАХ РФ..... 484

Секция 3. Роль человеческих ресурсов в развитии социально-экономических систем

Арчикова П.М., Горун В.В.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СЕТЕВЫЕ СООБЩЕСТВА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ..... 490

Беспалова Ю.А., Коробко А.А., Горун В.В.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ..... 494

Беспалова Ю.А., Коробко А.А., Волочко А.С.

МЕЖКУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ..... 498

Голомах Е.Д., Горун В.В.

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ..... 503

<i>Должикова Д.А., Горун В.В.</i> НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ».....	508
<i>Дудниченко С.В., Путря Б.Д., Волочко А.С.</i> КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	513
<i>Жильченкова В.В., Клевцов М.А.</i> ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	517
<i>Казанцева Л.С., Киселева А.А.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	523
<i>Калашиникова В.И., Волочко А.С.</i> ПОНЯТИЕ И РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	529
<i>Киселева А.А., Казанцева Л.С.</i> КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ СТАТУСА ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО.....	535
<i>Кудлаш А.Д., Петенко А.В.</i> ВОЗДЕЙСТВИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ТРУДОВУЮ МОТИВАЦИЮ СОТРУДНИКОВ.....	541
<i>Легкоступ Е.В., Смирнов С.Н.</i> СОЦИАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	547
<i>Лубинская В.А., Петенко А.В.</i> ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ОСНОВНЫХ СТИЛЕЙ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	552
<i>Морозова В.В., Петенко А.В.</i> СИНДРОМ ХРОНИЧЕСКОЙ УСТАЛОСТИ И РАБОТА С НИМ.....	558
<i>Недашкова А.С., Петенко А.В.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВЫГОРАНИЕ МЕНЕДЖЕРОВ.....	563
<i>Панюшкина Д.А., Горун В.В.</i> ТЕОРИЯ ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ И ЕЕ ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ.....	569
<i>Петенко А.В.</i> ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ НА СЛУЖБЕ РУКОВОДИТЕЛЮ.....	574
<i>Подлазова А.А., Назарова Е.А., Волочко А.С.</i> ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЦЕССА.....	580

<i>Ролдугин С.С., Арчикова П.М., Волочко А.С.</i>	
РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СОТРУДНИКОВ.....	584
<i>Рымарь В.М., Хасанова Е.В.</i>	
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	588
<i>Смирнов С.Н.</i>	
АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	593
<i>Стадник А.М.</i>	
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	597
<i>Стадник А.М., Волочко А.С.</i>	
МОДЕРНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА.....	601
<i>Стельмашенко Е.В.</i>	
ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ.....	606
<i>Тарасюк М.А., Горун В.В.</i>	
КОМПЛЕКСНАЯ ТЕОРИЯ ПОРТЕРА-ЛОУЛЕРА, ЕЁ СУЩНОСТЬ, ПРАКТИКА И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ.....	611
<i>Храпай А.А., Горун В.В.</i>	
ПРОФЕССИЯ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ.....	616
<i>Храпай А.А., Дарда А.И., Волочко А.С.</i>	
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА.....	621
<i>Цыганкова В.В., Горун В.В.</i>	
ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА МОТИВАЦИЮ СОТРУДНИКОВ.....	626

Секция 4. Историко-культурные аспекты развития социально- экономических систем

<i>Балко М.В.</i>	
ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОБРАЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО 50-60-Х ГОДОВ XIX ВЕКА (НА ПРИМЕРЕ КОМЕДИИ В. А. СОЛЛОГУБА «ЧИНОВНИК»).....	630
<i>Гаврилова О.А., Осипова А.Н.</i>	
СОЦИАЛЬНЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В РАССМОТРЕНИИ СТРУКТУРЫ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА.....	635

Приходько Д.С.

РОЛЬ ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА НА
СТАНОВЛЕНИЕ ЕГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
СИСТЕМЫ..... 642

Садовская Н.Н.

ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ПОСРЕДСТВОМ ТРЕНИНГА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ..... 648

Светличная В.Ю., Щур Е.А.

МЕХАНИЗМЫ УКРЕПЛЕНИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ..... 653

Янакаева С.Ш.

РОЛЬ ИДЕОЛОГИИ И РЕЛИГИИ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ (ИЗ ОПЫТА РОССИЙСКОЙ
ИМПЕРИИ В 1861-1894 ГГ.)..... 658

**Материалы круглого стола. Актуальные вопросы подготовки
квалифицированных кадров для инновационной экономики.
22.05.2024**

Афанасьева М.Г.

ВОЗРОЖДЕНИЕ ДОНБАССА: ИНТЕГРАЦИЯ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ
ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ В РЕГИОНАЛЬНУЮ
ИНФРАСТРУКТУРУ..... 663

Браженик Л.И.

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНЫХ, КОММУНИКАТИВНЫХ И
КОМАНДНЫХ НАВЫКОВ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ
ПРОЕКТОВ..... 670

Гладченко Т.Н.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ
ЭКОНОМИКИ..... 674

Дадашова Ю.В.

РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И
КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЙ..... 678

Иванков Е.А.

СОЗДАНИЕ СЛОЖНЫХ СИСТЕМ ПУТЁМ СИСТЕМНОГО
СИНТЕЗА ГОСУДАРСТВА, БИЗНЕСА, НАУКИ И ОБЩЕСТВА..... 684

Козев И.Д.	
ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ.....	692
Кондращенко Е.С.	
ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	697
Пономаренко Е.В., Костина Л.Н.	
ПРОЕКТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ОСНОВНЫЕ НАВЫКИ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	702
Савельева А.А.	
РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	707
Седов Г.П.	
ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	712
Святохо Н.В., Якушкин В.В.	
ИНТЕГРАЦИЯ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В ПРОЦЕСС ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА.....	717
Ярембаи А.И.	
МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОГО РЕГИОНА.....	722
Яруничев А.И.	
ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У МЕНЕДЖЕРОВ В РАМКАХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	727
Материалы круглого стола. Проекты устойчивого развития новых территорий Российской Федерации. 30.10.2024	
Атретьев Д.В.	
ИНТЕГРАЦИЯ ПОДХОДОВ ESG / УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В СТРАТЕГИИ НОВЫХ РЕГИОНОВ РФ.....	732
Афанасьева М.Г.	
ЗЕМЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....	737
Баранник Ю.Г., Романинец Р.Н.	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА В ВОССТАНОВЛЕНИИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА.....	743

Божко Д.И., Назаренко В.В. РОЛЬ ESG-ФАКТОРОВ В РАЗВИТИИ НОВЫХ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	748
Бондаренко М.А., Морозов Е.Л. УПРАВЛЕНИЕ ИМИДЖЕВЫМИ ПРОЕКТАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	755
Буткова Т.С. РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	760
Буянова К.А. АКТУАЛЬНАЯ ТРАКТОВКА ПОНЯТИЯ «УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ».....	770
Давранбеков А.В. РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ.....	775
Давранбеков В.Х. ЭТАПЫ И МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	778
Дадашова Ю.В. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ НОВЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ESG-ПРИНЦИПОВ.....	782
Деревянченко К.М. ИНТЕГРАЦИЯ УМНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ГОРОДСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ.....	787
Иващенко О.Д. МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ИНТЕГРАЦИИ ESG-ПОДХОДОВ В НОВЫХ РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	794
Клюева Я.Н. ESG-ПОВЕСТКА КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ РАЗВИТИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ НОВЫХ РЕГИОНОВ РФ.....	799
Николаенко В.В. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДНР: ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ.....	803
Пономаренко Е.В., Бражник Л.И. РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМОВ ПРОЕКТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ В ДНР.....	809

Поплавский А.Е.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ С УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ
СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ..... 816

Седов Г.П.

ТРЕНДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ВНЕДРЕНИЯ ESG-ПОВЕСТКИ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ ВУЗОВ..... 820

Спивак А.С.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БИЗНЕСА И ГОСУДАРСТВА КАК ОСНОВА
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НОВЫХ РЕГИОНОВ..... 826

Товстоган Р.С., Шумкова Е.А.

РЕАЛИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
ПРОФИЛАКТИКИ ТЕРРОРИЗМА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ..... 831

Шеванова В.С., Шумкова Е.А.

КОНЦЕПЦИЯ ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ PR-ФУНКЦИЙ ОТДЕЛЕНИЯ
ГБУ «МФЦ ДНР» ГОРОДА ТОРЕЗА..... 838

Ярембаи А.И.

МОДЕЛЬ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
НОВЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ..... 844