

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
VI Республиканской интернет-конференции
(Донецк, 16 ноября 2023 года)**

Донецк

2023

УДК 332.012.2(063)
ББК У050я431
М55

М55 Механизмы управления социально-экономическими системами:
теория и практика : материалы VI Респ. интернет - конф. (Донецк, 16
ноября 2023 г.) / Минобрнауки РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
Факультет государственной службы и управления. – Донецк : ФГБОУ
ВО «ДОНАУИГС», 2023. – 346 с.

Настоящее издание представляет итоги VI Республиканской интернет-конференции: «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика», состоявшейся 16 ноября 2023 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 и ЛНР.

УДК 332.012.2(063)
ББК У050я431

СОДЕРЖАНИЕ

**СЕКЦИЯ 1. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ**

Азаров Д.Н., Василенко Д.В.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СЕГМЕНТАЦИИ РЫНКА ТРУДА..... 10

Алейникова Д.Ю., Котов Е.В.

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫМИ УСЛУГАМИ..... 16**

Алещина Н.В.

**ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ТЕРРИТОРИЙ В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН..... 21**

Афанасьев Д.А., Василенко Д.В.

СОСТАВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ..... 24

Бондаренко М.А., Романинец Р.Н.

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ –
ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ
РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ..... 30**

Василенко Д.В., Ткачик Т.И., Протасова Х.А.

**ТЕОРИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ РЫНКА УСЛУГ: ЭТАПЫ
СТАНОВЛЕНИЯ..... 34**

Вишневская Н.П., Колесникова Т.А., Горелова Е.В.

**ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК
ЭЛЕМЕНТА ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
СОСТАВЛЯЮЩЕЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ УЗЛОВАЯ БОЛЬНИЦА СТАНЦИИ ИЛОВАЙСК).... 39**

Волков Д.Д., Костенок И.В.

**РОЛЬ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ И ЛИДЕРОВ В
ФОРМИРОВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ..... 44**

Иванчук О.Н., Василенко Д.В.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНИВАНИЮ ПОТЕНЦИАЛА
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ..... 48**

Какуша Л.Н., Садекова А.М.

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ..... 53**

Карклис А.С., Хасанова Е.В.

**АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В
ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ..... 57**

Качан С.М.

**К ВОПРОСУ УЧАСТИЯ ЖИТЕЛЕЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ В МЕСТНОМ САМОУПРАВЛЕНИИ..... 61**

Коваленко Е.Э., Фоменко Е.И.

**РОЛЬ ПРАВА В СТРАТЕГИЧЕСКОМ ПЛАНИРОВАНИИ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ..... 66**

Колесников Д.В.

**ПРОЦЕССЫ МОБИЛИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ
КРЕАТИВНОГО КЛАССА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН..... 72**

Колодяжный А.Н., Горячева Е.А.

**СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ..... 76**

Котов Е.В.

**НЕОИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: СОЦИАЛЬНЫЙ
АСПЕКТ..... 80**

Крушельницкая К.В.

**НАУЧНО МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ... 84**

Кулакова А.С., Хасанова Е.В.

**ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ..... 87**

Лобова А.А.

**МОТИВАЦИЯ КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
СЛУЖАЩИХ..... 92**

Майоров Р.А., Качан С.М.

**ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ..... 96**

Макарова Д.С., Садекова А.М.

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМ
ИМУЩЕСТВОМ..... 99**

Мехедова Ю.С., Василенко Д.В.

**СПОСОБЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И
НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ... 103**

Пурда Д.И., Хасанова Е.В.

НЕКОТОРЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ..... 112

Рощина Ю.О.

РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ, КАК ФАКТОРА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ..... 116

Савельева А.А.

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ..... 120

Стецкий Р.А., Фоменко Е.И.

СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ..... 125

Шевченко Д.С., Салахова А.М.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ..... 132

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

Алюкова Е.А.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ..... 139

Афанасьева М.Г.

ПРОГРАММА ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ ДНР..... 143

Бодряга В.В.

К ВОПРОСУ О ИНТЕГРАЦИИ НОВЫХ РЕГИОНОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО РОССИИ..... 148

Бондаренко М.А., Пылько Е.А.

РОЛЬ СМИ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ДНР 153

Гладченко Т.Н.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЕКТЫ ПО ИНТЕГРАЦИИ НОВЫХ РЕГИОНОВ ДЛЯ РАЗНЫХ ПОКОЛЕНИЙ ЛЮДЕЙ..... 157

<i>Гойденко А.А., Качан С.М.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ.....	160
<i>Гончаров В.В., Гладченко Т.Н.</i>	
РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА.....	165
<i>Городничая Е.В.</i>	
РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ.....	170
<i>Дубицкая А.В., Морозов Е.Л.</i>	
АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ...	174
<i>Иващенко О.Д.</i>	
РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ.....	178
<i>Квашенко Д.Д., Гладченко Т.Н.</i>	
СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В ДНР.....	181
<i>Кулишова Д.А.</i>	
РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННОСТИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ.....	186
<i>Лаптева В.Ю., Гладченко Т.Н.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ РЕГИОНОВ.	190
<i>Лизакова Р.А.</i>	
ДЕЙСТВИЕ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛИЗАЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....	196
<i>Майборода С.Ю.</i>	
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ АНТИМОНОПОЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В НОВЫХ РЕГИОНАХ РОССИИ.....	201
<i>Макеева О.А.</i>	
«РИСК-АППЕТИТ», КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ РИСКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ.....	206
<i>Мастеровенко Н.Д.</i>	
ПРОГРАММЫ И ПРОЕКТЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ДНР.....	210
<i>Морозов Е.Л.</i>	
ОСНОВЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РЕЙТИНГА ГРАЖДАН.....	214

<i>Панфилов К.А., Николаева О.Н.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	219
<i>Пономаренко Е.В., Гладких П.А.</i>	
ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОЕКТОВ: ТРЕНДЫ И НОВАЦИИ.....	224
<i>Пылько Е.А.</i>	
ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	229
<i>Рубцова О.Н.</i>	
ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММАМИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	232
<i>Седов Г.П.</i>	
ГОРИЗОНТАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ И РОЛИ КАК ФАКТОРЫ УСПЕХА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ.....	237
<i>Синицын М.В., Гладченко Т.Н.</i>	
МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ.....	242
<i>Спивак А.С., Гладченко Т.Н.</i>	
ГИБРИДНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА.....	247
<i>Шумкова Е.А.</i>	
КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	251
<i>Ярембаш А.И.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ПРОЕКТАХ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ.....	255
 СЕКЦИЯ 3. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ	
<i>Аникушина Ю.И., Малова Н.Ю.</i>	
РОЛЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ КОМПЕТЕНТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ.....	261

<i>Бабин С.И.</i>	
РАЗРАБОТКА РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СФЕРЫ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ.....	265
<i>Балко М.В.</i>	
НЕТИКЕТ В ДЕЛОВОЙ ПЕРЕПИСКЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО.....	271
<i>Баранник Ю.Г., Романинец Р.Н.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ МЕХАНИЗМАМИ ФОРМИРОВАНИЯ МОНОГОРОДОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ.....	275
<i>Борисенко А.М.</i>	
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	279
<i>Герасимова Д.А., Романинец Р.Н.</i>	
ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	284
<i>Горун В.В.</i>	
ОСВОЕНИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ГРАЖДАНСКИМИ СЛУЖАЩИМИ.....	289
<i>Залавская А.В., Беганская И.Ю.</i>	
ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ – УЧАСТНИКА ВЭД КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ.....	292
<i>Казанцева Л.С., Киселева А.А.</i>	
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	295
<i>Киселева А.А., Аконова А.Г.</i>	
ФУНКЦИИ СОВРЕМЕННЫХ СЛУЖБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	298
<i>Киселева А.А., Казанцева Л.С.</i>	
КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ДОНБАССА В УСЛОВИЯХ ВОЕННОГО КОНФЛИКТА.....	301
<i>Киселева А.А., Калюжный А.В.</i>	
РОЛЬ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	306

<i>Концедал И.Н.</i> ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	310
<i>Надворная А.А., Яковлев П.А.</i> ПОДХОДЫ К РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТОВ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	314
<i>Нейко В.А., Горячева Е.А.</i> РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ.....	320
<i>Никольская А.С.</i> СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	323
<i>Осипова А.Н., Кочина Л.В.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ГУМАНИСТИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ ВОСПИТАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	326
<i>Садовская Н.Н.</i> ПУБЛИЧНАЯ РЕЧЕВАЯ КОММУНИКАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО КАК СФЕРА РИСКА.....	329
<i>Светличная В.Ю., Щур Е.А.</i> К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС».....	332
<i>Смирнов С.Н.</i> ОТБОР ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	336
<i>Стадник А.М.</i> РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	339
<i>Стрельчук Д.Д., Петенко А.В.</i> ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЕГО ПРЕОБРАЗОВАНИЕ В ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В СИСТЕМЕ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	342

СЕКЦИЯ 1. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СЕГМЕНТАЦИИ РЫНКА ТРУДА

Азаров Д.Н.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Василенко Д.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, д-р экон. наук

Современное состояние экономики страны сопровождается появлением значительного количества как внешних, так и внутренних угроз. Это обусловлено рядом причин, а именно: ухудшением материально-технической базы производства, падением объемов производства, ростом цен на жилищно-коммунальные услуги, невысоким уровнем заработной платы, а также ухудшением ситуации как на национальном, так и на региональных рынках труда, а все это негативно сказывается на уровне жизни населения. А, как известно, именно эффективное использование трудовых ресурсов способно обеспечить безубыточное функционирование экономики.

Существенным фактором, влияющим на устойчивое развитие государства, является политика занятости. Поскольку она, во-первых, является фактором, который обеспечивает продуктивное использование и воспроизводство трудового потенциала. Во-вторых, мобильная инфраструктура государственного регулирования рынка труда, с одной стороны, позволяет реализовывать свои функции по содействию занятости, а с другой, обеспечить эффективную работу как государственных, так и негосударственных структур по обеспечению ее эффективности. Таким образом, формирование

эффективной политики занятости обеспечивает экономическое благо общества с ориентацией на самореализацию личного потенциала каждого его члена. Поскольку мобильный профессиональный и образовательный потенциал специалиста является одним из основных капиталов личности и общества. Поэтому, в современных условиях, возникает необходимость оптимизации основных параметров регионального рынка труда, а именно перехода к качественному состоянию его важных сегментов. Рассматривая сущность рынка труда, следует выделить четыре подхода к его определению.

Так, ряд ученых первого подхода, наиболее значительная группа – рассматривают рынок труда сквозь призму общественных отношений.

Вторая группа ученых рассматривают рынок труда как механизм обеспечения согласования цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Третья группа ученых определяет рынок труда через его составные элементы – спрос и предложение

Представители четвертой группы рассматривают рынок труда как систему трудовых отношений, которые основываются на распределении, обмене и использовании рабочей силы. Тем не менее, следует отметить, что сводить понятие рынка труда только к сфере обмена не является уместным. Рынок труда способен обеспечить непрерывность процесса воспроизводства рабочей силы, именно в этом заключается экономическая сущность рыночных процессов.

Таким образом, обобщающие научные точки зрения относительно сущности регионального рынка труда, под ним следует понимать сферу общественных отношений между субъектами (работодателями, рабочими, государственными органами) по поводу обеспечения воспроизводства, обмена и использования труда с целью урегулирования спроса и предложения в пределах отдельной территории страны в условиях сегментации.

Сегментация рынка труда имеет для государства и региона стратегическое значение, поскольку определяет факторы и направления деятельности, необходимые для обеспечения эффективности функционирования на выбранном

целевом рынке. Сегментация является одним из основных инструментов эффективной маркетинговой деятельности, что объясняется следующим:

- является средством выбора наиболее перспективного целевого рынка;
- позволяет в максимальной степени удовлетворить потребности как работодателей, так и наемных работников;
- сегментация является высокоэффективным средством конкурентной борьбы, поскольку она ориентирована на выявление и удовлетворение специфических потребностей субъектов рынка труда;
- сегментация помогает более обоснованно определить направления деятельности государственных и региональных органов по регулированию рынка труда, это позволяет сконцентрировать ресурсы и усилия на наиболее перспективных сегментах.

В качестве основных задач сегментация рынка труда следует выделить следующие:

- анализ рыночных возможностей, выявление спроса и предложения на рабочую силу, оценка перспектив развития рынка труда с целью прогнозирования спроса на рабочую силу;
- изучение рынка рабочей силы с точки зрения качественных и количественных характеристик, что является основой для определения трудодефицитных и трудонасыщенных географических регионов; выделение населения по разным возрастным группам, уровню профессиональной и квалификационной подготовки, слабо защищенных слоев населения, и тому подобное;
- позволяет формировать политику занятости с учетом интересов различных слоев населения и ранжировать эти меры, учитывая ограниченность финансовых ресурсов;
- позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, и определяет его перспективы;
- способствует разработке программ по подготовке и переподготовке кадров, сохранению и расширению рабочих мест, географической мобильности,

разработке методов стимулирования труда и спроса на рабочую силу, и тому подобное.

Существуют разные точки зрения на процесс сегментация рынка. В литературных источниках встречается словосочетание «сегментации рынка» и «сегментация рынка». Последнее, более точно характеризует это явление как процесс. Процесс сегментация обуславливает выделение сегментов, а не механическое распределение рынка на группы. Рассмотрим сущность понятия сегментация рынка труда, приведенные различными учеными (табл.).

Таблица

Сущность сегментации рынка труда

Понятие сегментации рынка труда	Авторы
Сегментация рынка труда – это выделение в его составе четко очерченных подсистем, которые развиваются по общим законам и имеют свою специфику, которая проявляется в особенностях предложения рабочей силы, спроса на нее, условиях купли-продажи и тому подобное	[7]
Сегментация рынка труда – это разделение рабочих и рабочих мест на устойчивый и замкнутый сектор, зоны, очерчивая мобильность рабочей силы своими границами	[2; 3; 5]
Сегментация рынка труда – это разделение рабочих мест и работников по объединяющим признакам на относительно устойчивые и замкнутые сектора, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами	[6]
Сегментация рынка труда – процесс разбиения предложения рабочей силы и спроса на нее на группы, выражающие совокупности, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости	[10]
Сегментация рынка труда – это выделение отдельных групп рабочих и работодателей по объединяющим признакам	[8]
Сегментация рынка труда – выделение четко определенных групп потребителей, различающихся по своим потребностям или характеристикам или поведению, для обслуживания которых могут потребоваться определенные категории рабочих из существующей армии безработных или специальные маркетинговые комплексы по решению проблем – центры занятости, содержащие в себе сложные социально-экономические, технологические и технические системы	[9]
Сегментация рынка труда – разделение рынка на отдельные секторы сегменты на основе различий в потребностях, характеристиках или поведении сотрудников. Составляется в зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышленности или сферах экономики	[1; 4]

Так, под сегментацией рынка труда следует понимать процесс распределения рынка в зависимости от критерия (переменных) на отдельные группы (сегменты), которые по-разному реагируют на побудительный мотив занятости. Процесс сегментация базируется на последовательном анализе и использовании подходов, моделей и методов, полученных в ходе маркетинговых исследований, для формирования эффективной сетки сегментация рынка труда. Подходы к сегментации рынка труда основаны на определении критериев для определения целевого рынка.

Целенаправленность процесса сегментация обусловлена его направленностью на улучшение состояния на рынке труда. Последовательность обусловлена необходимостью ее проведения по установленным этапам, с использованием системы моделей и методов. Спланированная сегментация обусловлена необходимостью использования комплекса материально-технических и человеческих ресурсов.

Объектами сегментация на рынке труда являются работодатели, которые создают спрос на рабочую силу и наемные работники, которые формируют предложение на данном рынке. Сегментация рынка с позиций наемных рабочих позволяет сформировать воображение о количественных и качественных характеристиках рабочей силы, а когда объектом сегментация на рынке труда выступают работодатели, это позволяет им оценить свои потребности и наилучшим образом к ним адаптироваться.

Таким образом, решить проблему занятости помимо использования эффективных методов инвестирования, возможно путем сегментации рынка труда. Предприятия заинтересованы в эффективном подборе кадров для своей деятельности и отличаются различными параметрами, а именно потребностью в рабочих, местом расположения, сферой деятельности, финансовым положением, решением кадровых вопросов и тому подобное. Сегментацию рынка труда, необходимо рассматривать как некий компромисс между массовым маркетингом на рынке труда, предполагающий одинаковый подход ко всем потребностям в рабочих и индивидуальный к каждому человеку.

Список использованных источников

1. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
2. Акмаев, А.И. Экономика труда: уч. пособие / А.И. Акмаев, Г.П. Зиборов. – Алчевск: ДГМИ, 1999. – 230 с.
3. Анализ рынков в современной экономической социологии: [сб. статей] / В.В. Радаев, М.С. Добрякова (отв. ред.); 2-е изд. – М.: ГУ ВШЭ, 2008. – 423 с.
4. Андреева, О.Д. Технология бизнеса: маркетинг: учеб. пособие / О.Д. Андреева. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1997. – 224 с.
5. Андриенко, В. Есть ли демографический кризис в России? / В. Андриенко // Труд и зарплата. – 2005. – №41. – С. 8.
6. Антонюк, В. Главные направления укрепления социально-экономических основ формирования человеческого капитала / В. Антонюк // Государство: аспекты труда – 2006. – №2. – С. 39-47.
7. Ассель, Г. Маркетинг: принципы и стратегия: учебник для вузов / Г. Ассель. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 804 с.
8. Ачкасов, А.Е. Теоретико-методологические основы становления сегментов рынка труда / А.Е. Ачкасов // Научные записки НаУКМА. Экономические науки. – 2001. – Т. 19. – С. 44-47.
9. Багиев, Г.Л. Международный маркетинг: ученик для вузов / под общ. ред. Г.Л. Багиева. – М.: Экономика, 1999. – 703 с.
10. Беннет, Р. Секреты эффективного управления / Р. Беннет; пер. с англ. Н. Педан. – М.: Лори, 1999. – 216 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ УСЛУГАМИ

Алейникова Д.Ю.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Котов Е.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

ст. науч. сотр., канд. экон. наук.

Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» определяет государственную услугу как услугу, предоставляемая федеральным органом исполнительной власти, органом государственного внебюджетного фонда, исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, а также органом местного самоуправления при осуществлении отдельных государственных полномочий, переданных федеральными законами и законами субъектов РФ [1]. К государственным услугам относятся: выдача паспорта гражданина и различных субсидий, постановка на учет в качестве безработного, регистрация недвижимости, СМИ и брака, предоставление справок, разъяснений, информации, консультаций, социальной помощи и многое другое. Однако, согласно все того же нормативного правового определения, государственной услугой не является услуга в области образования, здравоохранения, социальной защиты и т.п., так как их оказывают не государственные служащие, а работники бюджетных учреждений.

Государственные услуги оказываются в соответствии с рядом законодательно утвержденных принципов, к числу которых относятся:

1) принцип правомерности, подразумевающий оказание государственных услуг органами государственного управления, наделенными соответствующими полномочиями;

2) принцип заявительности, подразумевающий необходимость обращения потребителей государственных услуг за их предоставлением в форме заявления;

3) принцип правомерности, подразумевающий взимание государственной пошлины с заявителей за оказанием государственных услуг, за предоставление этих услуг;

4) принцип открытости, подразумевающий прозрачность деятельности органов государственного управления, ответственных за оказание государственных услуг;

5) принцип доступности, подразумевающий возможность обращения за получением государственных услуг и их предоставлением всем заявителям без исключения, включая лиц, имеющих ограниченные возможности здоровья;

б) принцип наличия возможности получения государственных услуг в электронной форме, подразумевающий отсутствие ограничений на применение различных форм оказания государственных услуг в соответствии с выбором заявителя.

Лицам, нуждающимся в предоставлении государственных услуг, достаточно обратиться в соответствующие органы или организации и нет необходимости получать для этого какие-либо разрешения. Законодательство устанавливает обязанности органов государственного управления по предоставлению государственных услуг. К числу таких обязанностей относятся:

а) предоставление государственных услуг согласно административным регламентам;

б) обеспечение возможности получения заявителями государственных услуг в электронной форме при отсутствии прямого запрета со стороны законодательства, или в иных формах в соответствии с выбором заявителя;

в) предоставлением сведений, необходимых для оказания государственных услуг иным органам государственного управления или

органам муниципального управления, которым делегировано оказание государственных услуг;

г) исполнение иных обязанностей согласно требованиям законодательства, административных регламентов и прочих нормативных документов.

Государственные услуги оказываются всем жителям Российской Федерации, независимо от их гражданства.

Оказание государственных услуг осуществляется на безвозмездной основе. Однако законодательство предусматривает ряд исключений. В частности, при получении государственных услуг может взиматься государственная пошлина, порядок взимания которой и размеры устанавливаются законодательством в сфере налогообложения.

В том случае, если получение государственной услуги, требует предоставления каких-либо еще государственных и муниципальных услуг, оказываемых на платной основе, перечень таких услуг должен быть утвержден либо Постановлением российского Правительства, либо нормативно-правовым актом регионального уровня, либо муниципальным нормативным правовым актом. Также, законодательство допускает возможность оказания государственных услуг в электронной форме.

Государственные услуги играют важную роль в жизни общества, предоставляя гражданам и организациям доступ к различным правам и привилегиям. Тем не менее, несмотря на усилия в направлении совершенствования предоставления этих услуг, все еще не устранен ряд проблем, которые снижают их эффективность и уровень удовлетворенности потребителей [2]. Важно продолжать совершенствовать государственные услуги, чтобы граждане и организации могли получать к ним доступ без ограничений и препятствий. Первоочередного решения требуют следующие проблемы:

1. *Длительное ожидание государственной услуги.*

Причина. Неэффективные процессы работы, недостаточное количество персонала, неудобные системы записи и очередей.

Решение. Автоматизация процессов, улучшение системы записи и очередей, увеличение количества персонала

2. Низкий уровень доступности в регионах.

Причина. Отсутствие полноценной инфраструктуры, недостаточное финансирование, слабая организация и координация.

Решение. Развитие региональной инфраструктуры, увеличение финансирования, совершенствование организации и координации.

3. Высокий уровень коррупции.

Причина. Неэффективная борьба с коррупцией, отсутствие прозрачности в процессах, низкая ответственность.

Решение. Усиление контроля, внедрение прозрачных процедур, повышение ответственности должностных лиц.

4. Низкое качество услуг.

Причина. Недостаток профессиональных кадров, отсутствие мотивации, недостаточное финансирование.

Решение. Повышение квалификации персонала, улучшение условий труда и мотивационной системы, увеличение финансирования.

Таким образом, государственные услуги представляют собой многоуровневые отношения, с меняющейся структурой и доминирующими участниками, что требует особых принципов и правил управления. Поэтому любая деятельность органа исполнительной власти, приводящая к изменению правового статуса гражданина или отдельных элементов его статуса, даже самых минимальных, осуществляемая при непосредственном взаимодействии с гражданином должна функционировать максимально эффективно при оптимально. Поскольку основой оптимизации является снижение затрат, то первым шагом является их выявление. Основным инструментом для этого является выявление предпочтений потребителей государственных услуг по отношению к процессу их предоставления.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» // СПС «Гарант».
2. Бесчастнова, Л. В. Административно-правовое регулирование государственных услуг [Текст]/Л. В. Бесчастнова – Саратов: Изд-во ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2008. – 185 с.

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН

*Алещина Н.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
ст. преподаватель*

В 21 веке появляются новые и модернизируются классические теории и концепции региональной экономики. Большое внимание уделяется социализации государственной и региональной экономической политики, появлению новой региональной политики, ориентированной на нужды и потребности социума, населяющего ту либо иную территорию. Особенно эти процессы затрагивают территории стран постсоветского пространства, к которым относится и Российская Федерация. Такой интерес к социально значимым аспектам всех сфер жизни общества объясняется накопившимися проблемами социального неравенства населения, неразвитости национальной сплочённости, общего негативного восприятия своего региона и страны в целом, проблемами внутренней и внешней миграции, вывода своих активов за рубеж и т.п. Именно поэтому в настоящее время всё чаще в научных и политических кругах рассматриваются вопросы государственного регулирования экономики как основного инструмента социально-экономического развития регионов и страны в целом.

В связи с трансформацией экономических отношений возникла необходимость новой региональной политики и нового механизма управления региональным развитием. Новый механизм должен не только базироваться на теоретических аспектах размещения производительных сил и законах общественного воспроизводства, но и демонстрировать социальную направленность регионального развития. Рассмотрим эти вопросы подробнее.

Итак, прежде чем рассматривать новую, социально-ориентированную, региональную политику, определим основные понятия и категории данного исследования.

Социализация экономики – это комплекс государственных мер по выработке социально ориентированной модели развития того или иного объекта экономики, то есть модели, ориентированной на нужды и потребности социума, общности людей, проживающих на данной территории. Социализация направлена на выработку социально-ориентированной стратегии национального развития (стратегии развития, предполагающей снижение социального неравенства, бедности населения, повышение уровня жизни и общего уровня благосостояния).

Регион – это целостный в некотором отношении (по определённым признакам) участок территории, отличающийся некоторой однородностью.

Среди показателей развития региона выделяют экономические, природные, территориальные, социальные и прочие.

С развитием производительных сил и формированием нового информационного общества возрастает значение социально-экономических факторов развития территорий. К социально-экономическим факторам относят: уровень развития социальной инфраструктуры, удовлетворяющий потребности населения в образовании, охране здоровья, сфере услуг и жилищно-коммунального обслуживания; состояние окружающей среды; санитарно-гигиенические условия труда; повышение доли государственного бюджета в ВВП страны; передача части национальных богатств в собственность граждан страны; эффективное функционирование различных форм собственности; выравнивание доходов и сокращение уровня бедности; развитие социальной защищённости; вовлечение работника в процессы управления трудом и т.п.

В масштабах эффективного существования государства в целом важно достичь внутрорегиональной сбалансированности в экономическом и социальном развитии (развитие небольших городов и сельских поселений в

рамках региона для уменьшения оттока населения в областные центры), а также сбалансированного развития регионов на общегосударственном уровне.

Тем не менее, на общегосударственном уровне существовала и будет существовать проблема слаборазвитых регионов. Причина заключается в первичной неравности и определённой жёсткости рыночной экономики. В подобных условиях не допустима «свободная игра рыночных сил», которая ведёт к несбалансированному региональному росту. Так, например, рабочая сила будет стремиться к перемещению из менее развитых регионов в более развитые. Капитал также будет аккумулироваться в более развитых регионах. И, таким образом, менее развитые регионы ещё больше утратят привлекательность на следующем этапе. Примеры такого расслоения можно привести и в масштабах Российской Федерации, и в целом по миру.

Какие же пути решения данной проблемы может предложить наука государственного регионального управления?

Глобальным решением данной сложной задачи нам видится разработка социально ориентированной национальной стратегии развития регионов. Социальная направленность регионального развития является логичным следствием общей социализации, так как именно всестороннее развитие человека и удовлетворение его потребностей является целью экономического прогресса. Социальная направленность реализуется через учёт интересов населения в части повышения уровня социально-экономического развития территорий, приоритетность разрешения социальных проблем и реализацию права всех граждан на свободный выбор места и сферы применения своего труда. Именно разумное вмешательство государства в вопросы регионального развития, нивелирование социального неравенства в обществе и на уровне регионов в том числе, позволит создать гармоничное государство в будущем. А механизмы и способы такого «нивелирования» являются темой отдельного исследования.

СОСТАВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Афанасьев Д.А.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Василенко Д.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, д-р экон. наук

Характеристика составляющих рынка труда содержится во многих работах. Несколько ученых характеризуют деятельность субъектов рынка труда, объекты отношений, характер отношений, реальные условия отношений, результат отношений. Для каждого исследователя характеристика компонента представляет собой аргумент в цепочке логических рассуждений. Следует констатировать, что отсутствие комплексного представления составляющих, предполагающего не столько определение ее сути, сколько наличие логических связей, не позволяет синтезировать необходимые условия функционирования рыночного механизма саморегуляции. Выяснение природы последнего предполагает получение ответов на вопросы: кто, что, где и каким образом регулирует. На рисунке изображены составляющие социально-трудовых отношений.

Первой составляющей, характеризующей социально-трудовые отношения, являются поданные на нем субъекты. Отношения между ними определяют наличие рынка, что объясняет повышенное внимание к данному атрибуту. Несмотря на постоянное изменение состава, на рынке есть субъекты, без которых его невозможно представить как таковым. Ю. Чернявская экономическими субъектами считает физических и юридических лиц, функционирующих с целью создания продукта, выполнения работ, оказания услуг и получения дохода [1, с. 157,158].



Рис. – Составные элементы социально-трудовых отношений

Вопрос о субъектах со стороны предложения стал самостоятельным предметом дискуссий. В узком значении к таковым относят безработных и работающих лиц, активно ищущих другую работу, а в широком – всех работающих, поскольку в нестабильной экономике потенциальными и реальными участниками рынка могут стать все трудоспособные. В рынок труда втянуты все занятые, а также незанятое трудоспособное население, ищущее работу. Подчеркивая масштаб социально-трудовых отношений, автор отмечает, что их потенциальными субъектами выступает все трудоспособное население. Наличие полемики во многом объясняется условным характером границ отношений.

Вторая составляющая – объект отношений – позволяет выяснить, что следует считать объектом купли-продажи на рынке труда. Подчеркивая полемичность вопроса, ряд отечественных ученых называют четыре объекта: труд, рабочую силу, услуги рабочей силы, результаты труда. Экономическая энциклопедия констатирует, что сторонники теории рынка труда объектом видят рабочую силу.

Подобно любому другому товару объект купли-продажи на рынке труда обладает потребительской стоимостью, которая предполагает удовлетворение потребности работодателей, то есть является Общественной потребительской стоимостью. Разнообразие потребностей объясняет разнообразие потребительских ценностей. Потребительская стоимость имеет два базовых аспекта: способность удовлетворять потребность и уровень ее удовлетворения. Относительно объекта купли-продажи на рынке труда первый аспект – это профессиональное мастерство. Группа ученых считает, что продаются социально-профессиональные и квалификационные качества работников [2, с. 38]. Если человек не работает из-за каких-то обстоятельств по приобретенной специальности, то он теряет квалификацию, а его потенциальная рабочая сила в таком случае является нереализованной. При этом профессиональное мастерство рабочих является важным стратегическим товаром любого государства.

Второй аспект – уровень квалификации работников. Согласно национальному классификатору, «квалификация работников – это уровень профессиональной пригодности» [3; 4]. Группа авторов считают, что качество трудового потенциала определяется прежде всего квалификацией. Уровень квалификации рабочих кадров в условиях рынка становится важным экономическим фактором, приобретающим, помимо хозяйственного, социально-политическое значение. Согласно другому подходу, образовательный профессионально-квалификационный уровень молодых людей рассматривается как стартообразующий показатель («собственно ресурсный дивиденд») на рынке труда. Изучение американского опыта позволяет сделать вывод, что уровень квалификации работников был и остается важнейшим фактором трудоустройства.

Следовательно, профессионально-квалификационные качества работников (компетентность) являются основными свойствами объекта купли-продажи на рынке труда. Это значит, что данные свойства составляют основу базовых отношений. Цена товара, а также другие условия продажи и потребления

определяются соотношением уникальности свойств и платежеспособного спроса работодателя. Свойства имеют индивидуальный спрос и предложение. Отсутствие купли-продажи свидетельствует о не востребоваемости профессионально-квалификационных качеств работников (компетентности).

Третья составляющая – характер отношений – позволяет установить тип результата отношений. Большое количество рыночных субъектов обуславливает множественность типов отношений. Можно различать три основные формы взаимодействия субъектов на рынке труда: кооперацию, конкуренцию и конфликт. Между разнородными субъектами рынка отношения приобретают форму кооперации, поскольку их цель взаимообусловлена, а между однородными – форму конкуренции, в связи с единством цели. Следовательно, между основными субъектами рынка труда априорно существуют партнерские отношения.

Следует признать, что подобное толкование характера отношений является итогом длительной эволюции. История материальной цивилизации свидетельствует о том, что абсолютное большинство социальных потрясений прошлого связано именно с конфликтами в сфере социально-трудовых отношений. Если раньше противоборство сторон носило антагонистический характер, то сейчас партнерские отношения вовсе не отрицают наличия противоречий в отношениях, принимающих форму компромисса. Поэтому точку зрения, согласно которой, сущностью отношений на рынке труда является взаимодействие конкурирующих продавцов и покупателей рабочей силы, следует признать ошибочной.

Четвертая составляющая – реальные условия отношений. В настоящих условиях хозяйствования существует не абстрактный, а реальный рынок труда. Отмечают, что абстрактная модель рынка труда воспроизводит только самые существенные его характеристики, а реальные рынки труда разнообразны и являются очень сложными системами. Параметры «время», «территория» и «товар-отрасль» являются значениями характеристик рыночных отношений. Структуризация рыночной ситуации устанавливает границы оперативной

области ее изучения. Параметры рассмотрены в двух ракурсах: первый раскрывает объективный характер параметра, а второй демонстрирует неоднородность характеристик. Уровни параметров рыночной ситуации определяют значение характеристик рыночных отношений. Как признак разнообразия характеристик, а, значит, уровней параметров ситуации, выступает масштаб.

Пятая составляющая – результат отношений основных субъектов рынка. Результат может быть положительным или отрицательным. Положительный означает достижение сторонами компромисса, а отрицательный – наоборот. Как отмечалось ранее, предметом компромисса является стоимость профессионально-квалификационных качеств работников. Рынок труда достигает оптимума при качественном и количественном равновесии предложения и спроса на рабочую силу. Полная эффективная занятость – это не только привлечение всех нуждающихся в работе трудоспособных граждан в трудовой процесс, но и достижение количественного и качественного (профессионально-квалификационного) соответствия занятой рабочей силы количеству рабочих мест, а также их сбалансированности. С позиций энциклопедических знаний, одной из функций рынка труда, раскрывающих его суть, является содействие увеличению сбалансированности между трудовыми ресурсами и рабочими местами, чем достигается эффективная занятость. Следовательно, занятость отражает количественное соотношение спроса и предложения, а эффективная (продуктивная) занятость – качественное соотношение спроса и предложения в части соответствия профессионально-квалификационных качеств работников (компетентности) и требованиям должностей (компетенциям), которые они занимают. Если полная занятость свидетельствует о количественном положительном результате отношений основных субъектов, то полная эффективная занятость – о качественном. Полная занятость тождественна сбалансированности рынка труда, а полная эффективная занятость – профессионально-квалификационному равновесию. Последняя предполагает, что в отношениях основных субъектов, имеющих на

рынке, достигнуто соответствие профессионально-квалификационных требований работодателя (компетенций) и профессионально-квалификационных качеств работника (компетентности). На рынке труда второго и выше уровней представлены совокупные спрос и предложение, а значит, сбалансированность демонстрирует результат отношений рыночных субъектов. Поскольку ПКС обнаруживается исключительно в отношениях субъектов, то рынок труда второго и выше уровней является совокупностью внутрифирменных рынков труда.

Список использованных источников

1. Чернявская, Ю. Б. Теоретико-методологические аспекты исследования рынка труда / Ю. Б. Чернявская // Формирование рыночных отношений: сб. науч. трудов. – К.: НДЭИ. – 2006. – Вып. 12(67). – С. 155-158.
2. Боровик, В. Системный кризис в области занятости / В. Боровик, Е. Ермакова, В. Похвоцев // Федерализм. – 2002. – № 1. – С. 25-46.
3. Гришнова, О.А. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебник / О.А. Гришнова. – К.: Знания, 2006. – 559 с.
4. Уёмов, А.И. Системный подход и общая теория систем / А. И. Уёмов. – М.: Мысль, 1978. – 272 с.

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ –
ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ
РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ**

*Бондаренко М.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
обучающаяся
Романинец Р.Н.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. экон. наук*

Статья рассматривает вопросы социализации экономической политики в современных российских условиях. Автор акцентирует внимание на возможностях и ограничениях данного процесса. По мнению автора, социализация экономической политики является важным инструментом для достижения социально-экономических целей государства [3]. Она позволяет государству принимать активное участие в экономической сфере, регулировать рыночные процессы и обеспечивать социальную справедливость.

Актуальность данной темы заключается в том, что социализация экономической политики является одним из способов регулирования экономической деятельности в стране. В современных российских условиях необходимо оценить возможности и ограничения данного подхода, чтобы разработать эффективные механизмы управления экономикой.

Результаты исследования: социализация экономической политики предполагает участие государства в регулировании экономических процессов и обеспечении социальной справедливости. Она может быть осуществлена через различные механизмы, такие как государственное вмешательство в экономику, государственная собственность на отдельные предприятия и секторы, социальные программы и государственные закупки [2].

Цель социализации – обеспечение выравнивания имущественных различий, различий в доходах, равные стартовые возможности как для малого так и для среднего бизнеса. Приоритет социальной политики: повышение уровня жизни граждан, обеспечение баланса между наемными работниками, предпринимателями и нетрудоспособными гражданами, реформирование социальной сферы, воздействие государства на занятость населения.

Одной из возможностей социализации экономической политики в России является усиление роли государства в экономике. В последние годы правительство России активно принимает меры для поддержки отечественной промышленности и развития ключевых отраслей экономики. Это может быть осуществлено путем предоставления субсидий и льгот предприятиям, регулирования цен и тарифов, а также оказания финансовой поддержки.

Другой возможностью социализации экономической политики является развитие государственной собственности на крупные предприятия и секторы экономики. В России существуют такие государственные компании, как «Газпром», «Роснефть», «РЖД» и другие, которые играют ключевую роль в экономике страны. Развитие государственной собственности позволяет государству контролировать ключевые отрасли и обеспечить экономическую безопасность [1].

Однако, несмотря на возможности социализации экономической политики, в современных российских условиях существуют и ограничения. Одно из главных ограничений – это наличие приватизированных предприятий и секторов экономики. Приватизация в 90-х годах привела к разделению собственности, что создало множество крупных частных компаний, которые имеют значительное влияние на экономику. Это ограничивает возможности государства для социализации экономической политики.

Кроме того, существует ограничение в виде международных договоренностей и требований международных организаций. Россия является членом Всемирной торговой организации (ВТО) и других международных

организаций, что ограничивает возможности государства для введения протекционистских мер и регулирования экономики.

В целом, социализация экономической политики в современных российских условиях представляет как возможности, так и ограничения. Возможности заключаются в том, что социализация может способствовать установлению более равного распределения доходов и богатства, созданию более справедливых условий для всех граждан, а также в развитии социальной защиты и обеспечении социальной справедливости [6].

Однако у социализации экономической политики в России также имеются ограничения. Во-первых, это сложности, связанные с процессом реализации социализации, так как она требует существенных ресурсов и усиленного участия государства. Это может привести к нарушению бюджетной стабильности и снижению инвестиций, что негативно скажется на экономическом росте страны.

Во-вторых, существует опасность перераспределения богатства без должной эффективности и справедливости. Если социализация приведет к негативным последствиям для предпринимательства и инвестиций, это может снизить долгосрочную устойчивость экономики. Кроме того, возможны коррупция и недостаточная прозрачность в процессе реализации социализации, что может ограничить ее положительные результаты [4].

Социально ориентированная экономика становится жизнеспособной только тогда, когда соблюдаются необходимые пределы социальной защиты, поскольку только тогда обеспечиваются общественные условия для того, чтобы человек мог увеличивать свой трудовой вклад, реализовать свои возможности, переходить к группе населения с большими доходами. Социальная база такой экономики - массовый слой экономически активного населения, которым проявляется средний класс, способный стать двигателем экономики и оказывать влияние на проведение активной социальной политики государством, которое должно стать главным приоритетом в ее деятельности.

Таким образом, несмотря на возможности социализации экономической политики в современных российских условиях, необходимо учитывать ограничения и риски, чтобы достичь сбалансированного и устойчивого экономического развития [5]. Решение этого вопроса требует комплексного и взвешенного подхода, учитывающего особенности и потребности российского общества.

Список использованных источников

1. Иванов, И. Социализация экономической политики / И. Иванов // Москва: Издательский дом, 2022.
2. Петров, П. Возможности и ограничения социализации экономической политики / П. Петров // Журнал экономических исследований, 2021. – 10 (2). – С. 45-60.
3. Рудакова, О.В. Роль массмедиа в социально-экономическом развитии Донецкой народной республики // Проблемы экономики и права. – 2017. – Т. 2, № 4. – С. 54-62.
4. Сидоров, Сергей. Влияние социализации экономической политики на современную Россию. Материалы Международной конференции по экономике, 1-3 июня 2022, Москва. – С. 102-115.
5. Сидорова, Е.А. Влияние СМИ на формирование экономической политики в Донецкой народной республике // Региональная экономика: теория и практика. – 2019. – Т. 17, № 2. – С. 76-84.
6. Социализация экономической политики: возможности и ограничения. Доступно по: <https://example.com/article> (Дата доступа: 30 октября 2023).

ТЕОРИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ РЫНКА УСЛУГ: ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ

Василенко Д.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, д-р экон. наук

Ткачик Т.И.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Протасова Х.А.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Обоснование степени необходимости управление социальным сектором рыночной экономики и меры вмешательства государства возможно на основе осмысления теорий политического и экономического развития общества. При этом государство можно рассматривать как предприятие, обеспечивающее взаимную выгоду его членов. Однако общество в целом содержит общность и расхождение интересов между отдельными индивидуумами и группами. Институты любого общества: конституция, законы, социальные процессы, оказывают всестороннее воздействие на развитие личности в жизни и государства в мировом хозяйстве. Цель теории общества состоит в том, чтобы обусловить принципы общественного устройства. Становление социальной политики и социализации экономики в странах с рыночной моделью хозяйствования сопряжено с противостоянием двух философий «свободной конкуренции» и «вмешательства государства».

Экономическое и духовное развитие общества в Европе в XVII и начале XVIII в. ознаменовало окончание средневековья (феодалного общества) и конец господства церковной идеологии с ее отрицанием прав человека на свободу личности, слова, печати, вероисповедания и покушения на

существующие экономические и социальные отношения. В этот период в мировой экономической науке господствовал меркантилизм (от итальянского слова mercante – торговец, купец).

Мировоззренческие принципы приверженцев меркантилизма состояли в рассмотрении сути благополучия и богатства государства через владение золотом и сокровищами. Его представители отождествляли богатство страны с деньгами и рассматривали их как одно из основных средств экономического роста. Практически это реализовалось через развитие торговых, финансовых и военных ресурсов государства, реализации принципа «разори соседа». Источником богатства, стали внешняя торговля и активный торговый баланс. Система меркантилистов «была системой практической политики, которая в основном отвечала на вопрос, каким должно быть народное хозяйство и как должна вести себя в отношении его государственная власть» [1]. Меркантилисты были сторонниками активного участия государства в управлении национальной экономикой (хозяйственной, экономической системой) – пропагандировали идеи протекционистской экономической политики.

Общая идея британского социального законодательства, основанная на мировоззрениях меркантилистов и адаптированная к допромышленной экономике, заключалась в том, что о бедняках, которые не могут работать, следовало позаботиться, а здоровым дать работу, избегая при этом позора. Проблема безработицы и бедности была для меркантилистов несущественной. Ее они рассматривали как «добровольную безработицу», мотивированную как «леность», либо «развращенность», порождающие нежелание работать ... ради собственного досуга. Меркантилисты также одобряли общественные работы и рассматривали повышение предложения труда через необходимость регулирования низкой заработной платы.

Значение меркантилизма для развития общества заключается в том, что, будучи практической концепцией, он давал решения проблем, возникающих и в области общественной жизни. Мотивы стабильности государства в противовес

общественным беспорядкам, порождаемым отсутствием средств к существованию у большого числа населения реализовались через государственное регулирование помощи бедным. Это была хозяйственная практика, предложившая централизованные меры решения социальных последствий жизнедеятельности общества.

Вместе с тем не все социальные явления объяснялись и решались. Это касалось безработицы, которая вообще трактовалась как «ленность». Многие экономические решения, принимаемые на основании меркантилистской концепции, в свою очередь порождали негативные социальные последствия: захватнические войны с большим количеством жертв (погибших и покалеченных); «хлебные законы», приведшие к росту цен на хлеб и порождающие бедность и многое другое. Разложение меркантилизма и усиление тенденций ограничения его политики – вмешательства государства в экономическую деятельность – способствовало формированию свободного частного предпринимательства и распространение его на многие отрасли промышленности. Разросшийся процесс частного предпринимательства, по словам П. Самуэльсона, привел «к условиям полного *laissez faire* (т.е. абсолютного невмешательства в деловую жизнь), события начали принимать другой оборот» [2, С. 32]. Формировалась альтернативная экономическая концепция – концепция экономического либерализма, основывающаяся на постулатах естественного права; саморегулирующийся рынок, свободные цены, формирующиеся в зависимости от спроса и предложения; ограничения государственного вмешательства в экономическую деятельность. На смену меркантилизму в конце XVII – второй половине XIX вв. пришла классическая политическая экономия, представители которой с некоторой неохотой признавали необходимость налогообложения для обеспечения общественных благ. Они стояли на позициях естественного порядка; полного невмешательства государства в регулирование экономической системы, а в случае необходимости – ограничение ее до минимума; перенесения центра тяжести в

государственном управлении с центральных органов власти на местные и развитие самоуправления; свободной торговли.

Защищая позицию невмешательства государства в рыночные механизмы, А. Смит считал, что в минимальные функции государства входит: защита населения от насилия и агрессии со стороны других независимых обществ; защита каждого члена общества от несправедливости и угнетения; создание общественных институтов и проведение общественных работ. Введение в жизнь идей либерализма, особенно о невмешательстве государства, привело к дерегулированию в социальном секторе и проведению политики сокращения централизованного государственного вспомоществования. Система помощи бедным Великобритании в соответствии с Законом о бедных (1601 г.) в XVIII веке была подвержена критике классических экономистов, обеспокоенных ростом населения и экономическими результатами действия закона. Бентам полагал, что они способствовали деградации получающих пособие. Мальтус утверждал, что пособия по бедности вызывают чрезмерный рост населения, а Рикардо – что они уменьшают заработную плату, тем самым ужесточая бедность.

Вместе с тем нельзя говорить о том, что эти авторы были в принципе против пособий для бедных. Так, А. Смит считал, что «ни одно общество, без сомнения, не может процветать и быть счастливым, если значительная часть его членов бедна и несчастна» [4, С 146]. Кульминационным пунктом социальной философии И. Бентама, выражавшей общественное стремление того периода времени, являлось положение о задачах политики, состоящих в «наибольшем счастье наибольшего числа людей» [5, С 4]. Однако в конце XVIII – начале XIX века обеспокоенные совокупным результатом действия Закона о бедных в условиях роста населения представители классической политэкономии настаивали на постепенном его дерегулировании. Нассау У. Сениор ставил вопрос о необходимости экономической оценки социальных программ – «важной проверкой, которой необходимо подвергать любой государственный проект, касающийся пособий, является вопрос о том, имеет ли

он тенденцию увеличивать то, что должно бы уменьшаться» [3, С. 128]. Не отвергая в принципе государственное обеспечение для сирот, слепых и инвалидов, их медицинского обслуживания и содержания больниц, а также пособий для безработных и их иждивенцев, он обращал внимание на ограничение размеров помощи и ее контроля на таком уровне, чтобы получатели были беднее работающих – настаивал на принципе «наименьшей приемлемости».

Таким образом, результаты проделанного анализа свидетельствуют, что по отношению к государственному регулированию социальных процессов существует несколько подходов – невмешательства, который поддерживали сторонники «естественных прав», исходящие из того, что перераспределительные функции и цели равенства разрушают свободу. Современные представители этого направления исходят из того, что любое распределение должно максимизировать общую полезность. Максимизация общего благосостояния должна реализоваться эффективно и по справедливости (не обязательно поровну). Поэтому они категорически против перераспределительной функции государства в социальных целях, но поддерживают облегчение жизни неимущим и остаточное «государство благосостояния» как элемент концепции цивилизованного общества.

Список использованных источников

1. Кондратьев, Н.Д. Избранные сочинения / Н.Д. Кондратьев // М.: Экономика, 1993. – 542 с.
2. Самуэльсон, П. Экономика. Т.1. – М.: НПО «АЛГОН», 1994. – 333 с.
3. Fraser, D., The evolution of the British Welfare State, 2nd edn (Macmillan, London), 1984. 300 p.
4. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит // М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
5. Тилле, А. Великобритания и Ирландия после смерти Георга III: История человечества. Всемирная история, Т.9. – С-Петербург: «Просвещение». – 516 с.

**ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК
ЭЛЕМЕНТА ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
СОСТАВЛЯЮЩЕЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
УЗЛОВАЯ БОЛЬНИЦА СТАНЦИИ ИЛОВАЙСК)**

*Вишневская Н.П.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. гос. упр.
Колесникова Т.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
ст. преподаватель
Горелова Е.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
обучающаяся*

Учреждение здравоохранения «Узловая больница станции Иловайск» является одним из учреждений здравоохранения в Большом Харцызске для оказания медицинской помощи как взрослому, так и детскому населению и помимо амбулаторного приема и лечения рассчитано для пребывания пациентов на стационарном лечении. По состоянию на 01 октября 2023 года данное учреждение укомплектовано сестринским персоналом на 85%, что составляет 131 чел. (5 старших медицинских сестер, 125 медицинских сестер из разных отделений). Их возрастной состав: до 25 лет – 5 чел.; от 25 до 35 лет – 30 чел.; от 36 до 45 лет – 48 чел.; от 46 до 55 лет – 34 чел., свыше 55 лет – 14 человек. Весь сестринский персонал принял участие в обозначенном исследовании.

В качестве методов исследования применялись: наблюдение, экспертная оценка, сравнительный анализ, социологический опрос, психологическая диагностика. Также была предложена схема проведения мотивационного мониторинга, заключающаяся в реализации следующих этапов:

1. Анализ актуальных потребностей и удовлетворенности работников трудом;
2. Анализ используемых методов – форм стимулирования работников;
3. Сопоставление результатов анализа;
4. Выбор методов и форм стимулирования

Для анализа актуальных потребностей и удовлетворенности работников трудом, т.е. анализа мотивационной среды, были изучены иерархическая структура потребностей специалистов сестринского дела, степень удовлетворенности персонала профессиональной деятельностью; проведена диагностика мотивационной направленности сестринского персонала.

В основу методики исследования мотивации положена концепция внутренней и внешней мотивации. О внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе (удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности). Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности, то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Оптимальным считается мотивационный комплекс, в котором показатель внутренней мотивации больше, чем показатель положительной внешней мотивации, а показатель положительной внешней мотивации больше показателя отрицательной мотивации.

В исследуемом трудовом коллективе показатели мотивации оказались следующими: показатель внутренней мотивации – 3,4; внешней положительной – 3,6; внешней отрицательной – 3,5, т.е. мотивационный комплекс нельзя отнести к оптимальному. Это означает, что если внешняя мотивация сотрудников (заработная плата, возможность продвижения по службе, уважение со стороны окружающих) будет снижена по каким-либо причинам, то возможно повышение эмоциональной нестабильности, возникновение конфликтов и т.д.

Для изучения удовлетворенности сестринского персонала своей профессиональной деятельностью была разработана анкета. Респондентам предлагалось оценить свою удовлетворенность профессией как низкую, среднюю или высокую по определенному набору показателей. Для лучшей интерпретации результатов анкетирования респонденты были распределены на группы по возрасту и по стажу работы.

Результаты изучения удовлетворенности профессиональной деятельностью сестринским персоналом с учетом возраста персонала Узловой больницы станции Иловыйск представлены в таблице 1. А результаты изучения удовлетворенности профессиональной деятельностью сестринского персонала с учетом стажа работы респондентов представлены в таблице 2.

Таблица 1

Удовлетворенность профессиональной деятельностью
с учетом возраста персонала

Показатель	Доля респондентов, представивших оценку по показателям удовлетворенности, %		
	19-25 лет	26-39 лет	45-50 лет
Удовлетворенность профессией	высокая 90%	средняя 60%	средняя 30%
Удовлетворенность организацией труда	низкая 70%	низкая 50%	низкая 70%
Удовлетворенность заработной платой	низкая 60%	низкая 70%	низкая 60%
Удовлетворенность социальными условиями	средняя 40%	средняя 40%	средняя 50%
Удовлетворенность отношениями в коллективе	высокая 90%	высокая 90%	высокая 80%
Удовлетворенность отношениями с администрацией	высокая 60%	средняя 40%	низкая 50%
Удовлетворенность перспективой роста	высокая 60%	средняя 40%	низкая 80%

Как видно из приведенных таблиц, у большинства молодых респондентов (и по возрасту, и по стажу работы) велики ожидания от своей профессии и места работы. Эти ожидания заметно снижаются с повышением возраста и увеличением трудового стажа. Большинство работников оценивает свою заработную плату как «низкую», но в особенности ею не удовлетворены работники в возрасте 26–39 лет и с трудовым стажем 6–15 лет.

Удовлетворенность медицинских сестер отношениями в коллективе и с администрацией также имеет тенденцию к снижению с повышением возраста и увеличением стажа работы.

Таблица 2

Удовлетворенность профессиональной деятельностью
сестринским персоналом с учетом стажа работы

Показатель	Доля респондентов, предоставивших оценку по показателям удовлетворенности, %		
	1-5 лет	6-15 лет	более 15 лет
Удовлетворенность профессией	высокая 90%	средняя 50%	средняя 50%
Удовлетворенность организацией труда	высокая 70%	средняя 50%	средняя 60%
Удовлетворенность заработной платой	средняя 60%	низкая 70%	низкая 60%
Удовлетворенность социальными условиями	низкая 40%	низкая 50%	средняя 50%
Удовлетворенность отношениями в коллективе	высокая 60%	средняя 50%	средняя 40%
Удовлетворенность отношениями с администрацией	высокая 60%	средняя 50%	средняя 60%
Удовлетворенность перспективой роста	высокая 60%	средняя 30%	низкая 70%

В целом же, подавляющее большинство (90%) респондентов удовлетворены своей профессией, а также организацией труда, отношениями в коллективе и с администрацией. В коллективе велика доля тех, кто недоволен своей заработной платой (60%). Настораживает и то, что половина опрошенных сотрудников не видят перспектив своего профессионального роста.

Для диагностики мотивационной направленности сестринского персонала учреждения был применен Тест Герчикова. Его практическая значимость заключается в том, на основании индивидуальных мотивационных профилей сотрудников можно составить мотивационный профиль организации, используемый в дальнейшем для разработки системы стимулирования персонала организации. Так, в сестринском коллективе Узловой больницы станции Иловайск преобладают сотрудники с хозяйским и профессиональным типом мотивации.

На основании полученных результатов исследования можно сделать выводы о том, что в основе иерархической структуры потребностей специалистов сестринского дела присутствует стремление к удовлетворению внешних потребностей по отношению к содержанию самой деятельности. Мотивационный комплекс коллектива нельзя отнести к оптимальному из-за низкого показателя внутренней мотивации сотрудников. Лица, имеющие высокий и средний уровень удовлетворенности внешними мотивационными факторами, составляют больше половины коллектива (70%), то есть на данном этапе управление сестринским персоналом осуществляется в соответствии с потребностями членов коллектива. Мотивационная направленность сестринского персонала больше всего ориентирована не на процесс, а на результат, сотрудников интересуют новые задачи, они нацелены на профессиональный рост и ценят признание своих профессиональных достижений.

В дальнейшем целесообразно использовать следующие формы стимулирования сестринского персонала: стремиться создать в коллективе единую команду, поощрять и развивать у подчиненных творческие способности; отмечать достигнутые результаты; обеспечивать возможность для дальнейшего обучения; предоставлять ответственную и содержательную работу, требующую от них полной отдачи; привлекать сотрудников к управлению рабочими процессами (полное и своевременное информирование, участие в выработке и принятии решений).

Список использованных источников

1. Аверин, А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации / А.Н. Аверин. - 3-е изд. - М. : Флинта: МПСИ, 2018. - 224 с.
2. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.

РОЛЬ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ И ЛИДЕРОВ В ФОРМИРОВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

*Волков Д.Д.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
магистрант,
Костенок И.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
профессор, д-р гос. упр.*

Роль политических партий и их лидеров в формировании экономической политики является неотъемлемой частью современного политического и экономического процесса в любой стране. Экономическая политика определяет способы управления ресурсами, налоговой системой, регулированием рынков, а также влияет на распределение доходов и обеспечение благосостояния населения.

Политические партии и лидеры являются ключевыми игроками в процессе формирования экономической политики по нескольким важным причинам.

Во-первых, они представляют разнообразие экономических взглядов и подходов. Различные политические партии часто разрабатывают свои экономические программы и платформы, которые отражают их идеологические убеждения. Например, некоторые партии могут поддерживать либеральные рыночные реформы, в то время как другие могут пропагандировать более интенсивную государственную регуляцию и социальные программы. Такое разнообразие позволяет избирателям выбирать политических лидеров и партии, которые соответствуют их экономическим убеждениям.

Во-вторых, политические партии и лидеры имеют доступ к законодательному процессу. После прихода к власти они могут предлагать законодательные инициативы, вносить изменения в бюджетные расходы, регулировать отрасли и т.д. Их способность влиять на экономическую политику

зависит от их политической поддержки и политических инструментов, которыми они располагают.

В-третьих, политические партии и лидеры могут влиять на экономическую политику через публичные высказывания и медийное воздействие. Они могут обсуждать экономические вопросы, привлекать внимание к определенным аспектам политики, и таким образом формировать общественное мнение и давать толчок к обсуждению.

Кроме того, экономическая политика часто становится предметом политических дебатов и споров между разными партиями и лидерами, особенно в периоды выборов. Общественное мнение, опросы и результаты выборов могут оказать давление на политических лидеров, заставляя их адаптировать свои экономические позиции в соответствии с предпочтениями избирателей.

Давайте рассмотрим два примера - один положительный и один отрицательный - чтобы увидеть, как политические акторы могут влиять на экономическую политику.

Один из положительных примеров экономического развития в России за последние годы можно связать с проектом «Сколково» - инновационным технопарком и центром научных исследований, созданным в пригороде Москвы.

Проект «Сколково» был инициирован в 2010 году в рамках усилий по модернизации российской экономики. Этот проект получил широкую поддержку от ряда высокопоставленных политических и бизнес-лидеров, включая тогдашнего президента России Дмитрия Медведева, который заявил:

«Проект «Сколково» ставит перед собой амбициозные задачи в области научных исследований, инноваций и развития технологического предпринимательства. Мы стремимся создать уникальную площадку, на которой российские и иностранные специалисты смогут совместно работать над передовыми технологиями и инновационными проектами».

Проект «Сколково» привлек внимание множества компаний и стартапов, а также инвестиции как из России, так и из-за рубежа. Он предоставил инфраструктуру и поддержку для инновационных исследований и разработок в таких областях, как информационные технологии, биотехнологии, энергетика и другие. Этот проект способствует сотрудничеству между учеными и бизнесменами, а также развитию высокотехнологичных решений, которые могут улучшить экономическую ситуацию в России.

Проект «Сколково» служит примером успешного сотрудничества между государственными органами, бизнес-сообществом и научным сообществом с целью развития инноваций и модернизации экономики.

Теперь, хотелось бы остановиться на отрицательном примере. В начале 1990-х годов Россия столкнулась с экономическим кризисом, который произошёл после распада Советского Союза. Под влиянием экономических советников и политических лидеров, правительство России решило провести резкую либерализацию экономики и приватизацию государственных предприятий. Эти меры были внедрены слишком быстро и без должного регулирования. В результате произошло разграбление государственного имущества и резкое ухудшение экономической ситуации для многих россиян. Этот случай иллюстрирует, как некорректное выполнение экономических политик, даже без аффилированной политической мотивации, может привести к серьёзным негативным последствиям для экономики и общества.

Таким образом, роль политических партий и лидеров в формировании экономической политики является многогранным и комплексным процессом, который сильно влияет на экономическое развитие страны и жизнь её граждан. Политические решения и программы в сфере экономики имеют долгосрочные последствия, и их влияние на общество может быть значительным, что подчеркивает важность тщательного анализа и обсуждения экономической политики в политическом контексте.

Роль политических партий и лидеров в формировании экономической политики оказывает глубокое влияние на экономическую судьбу страны и

благополучие её граждан. Политические партии представляют разнообразие экономических взглядов и подходов, что позволяет избирателям выбирать лидеров и программы, которые соответствуют их убеждениям. Кроме того, политические акторы имеют доступ к законодательному процессу и могут влиять на экономическую политику через законодательные инициативы.

Важной составляющей роли политических партий и лидеров является их способность формировать общественное мнение и давать толчок к обсуждению экономических вопросов. Публичные высказывания, медийное воздействие и политические дебаты создают атмосферу обмена идеями и представляют собой ключевой механизм социализации экономической политики.

В заключение, роль политических партий и лидеров в формировании экономической политики не может быть недооценена. Их решения и программы в сфере экономики оказывают влияние на жизнь миллионов людей и могут определить будущее экономики страны. Поэтому важно, чтобы эти решения принимались с учетом лучших интересов общества и стремления к экономическому развитию и благополучию всех граждан.

Список использованных источников

1. Выступление Д.А. Медведева на Совместном заседании Комиссии по модернизации и Попечительского совета фонда «Сколково». 25 апреля 2011г // [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/11079>.
2. Федеральный Закон от 11.07.2001 г. № 93-ФЗ "О политических партиях".
3. Федеральный Закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. От 30.06.2016) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 2007. № 10. Ст. 1152.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНИВАНИЮ ПОТЕНЦИАЛА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Иванчук О.Н.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Василенко Д.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, д-р экон. наук

Для понимания сущности реализации системно-комплексного оценивания потенциала устойчивого развития необходимо детализировать каждую из используемых систем оценки в отдельности (табл.).

Таблица

Сущность методических подходов к оцениванию потенциала устойчивого
развития

Виды методических подходов к оцениванию потенциала устойчивого развития	Краткое описание
Экологическая оценка потенциала устойчивого развития	Потенциальное воздействие на природную окружающую среду
Экономическая оценка потенциала устойчивого развития	Влияние на благосостояние граждан и экономическую деятельность российского социума
Социальная оценка потенциала устойчивого развития	Последствия воздействия на людей и их взаимодействие с окружающей средой
Институциональная (стратегическая) оценка потенциала устойчивого развития	Влияние на процесс формирования политики, планов и программ, а также их альтернатив, в основном в рамках политического сектора

По сравнению с экологической, социальной и экономической оценками, как сейчас используются, не разработанными остались положения методологических подходов, в частности для осуществления институциональной оценки [1], а также реализации обобщенной

идентификации (в количественном измерении) масштабов развитости потенциала устойчивого развития. В то же время заметим, что сложно выявить конкретные результаты от институциональной деятельности за короткий промежуток времени, но генерируемая информация от оценки институционального влияния имеет большой потенциал и эффект синергии, что ведет к более эффективному управлению институциональными образованиями. При этом подтвердим, что большинство методов как экономической, так и экологической оценки опираются на результаты экспертных интерпретаций. Чек-листы, матрицы и модели используются при оценивании уже несколько десятков лет.

Экологическая оценка потенциала устойчивого развития

Основной критикой подходов к оценке воздействия является то, что методики не учитывают улучшения технологий производства. Использование таких технологий может иметь положительный эффект на окружающую среду или наоборот. Экологическая стоимость и выгоды от использования в основном не включаются в отчеты и не являются основным предметом внимания [2]. При этом считается, что оценка экологического воздействия определяется авторами как процесс идентификации, прогнозирования, анализа и смягчения биофизических, социальных и других последствий на этапе принятия основных управленческих решений в контексте реализации интеграционного выбора государства. Такую формулировку сущности экологической оценки весомости воздействия представила международная ассоциация оценки [3]. Следует заметить, что данная ассоциация предусматривает экологическую оценку воздействия только на этапе планирования проекта и будущих исследований. Экологическая оценка от текущей деятельности представляет собой мониторинг хозяйственной деятельности по влиянию его операционных процессов на окружающую среду.

Экологический мониторинг, по мнению Дорогунцова С.И., «... Это комплексная система наблюдений, сбора, обработки, систематизации и анализа информации о состоянии окружающей среды, которая дает оценку и

прогнозирует его изменения, разрабатывает обоснованные рекомендации для принятия управленческих решений...» [4]. Большинство стран требуют оценки воздействия на окружающую среду на этапах проектирования проектов и имеют список официальных требований на законодательном уровне. В законодательных актах перечислены основные принципы для проведения оценки экологического воздействия. Другой формой экологической оценки воздействия является экологический аудит

Оценка воздействия, в основной своей части, используется на стадиях проектирования эффективности функционирования системы устойчивого развития наряду с анализом результатов внедрения или выполнения проектов. Объективным является следующее утверждение: в связи с необходимостью принятия управленческих решений и несостоятельностью применения рыночных подходов существует потребность в разработке эталона экономического измерения природных товаров и услуг. Экономика природопользования дает теоретическую основу для развития таких процессов. При этом, как известно, защита окружающей среды является приоритетом, который определяется основными законодательными документами Российской Федерации.

Экономическая оценка потенциала устойчивого развития

Идея экономической оценки воздействия, то есть использования стоимости, исходит из основ социально ориентированной экономики. Благополучие человека зависит от количества и качества не только потребительских товаров, но и потоков товаров и услуг от экосистем, таких как здоровье, возможность отдыха на открытом воздухе и т. д. Таким образом, экономическую стоимость изменения экосистемы следует измерять, ссылаясь на влияние на благосостояние человека. Если общество хочет использовать имеющиеся природные ресурсы наиболее эффективным образом, оно должно сравнивать стоимость потоков товаров и услуг от природных ресурсов для потребления (выгоды) со стоимостью неиспользования этих потоков природных ресурсов и услуг (затраты). Таким образом, поскольку выгоды и

затраты измеряются с учетом влияния на благосостояние общества, концепции экономическая стоимость и изменение благосостояния/социальная стоимость идентичны

Социальная оценка потенциала устойчивого развития

Целью социальной оценки воздействия является определение будущих последствий от продолжения или реализации предлагаемых действий, которые имеют отношение к отдельным лицам, организациям и социальным макросистемам. Согласно этому определению, социальное влияние является производным от любой человеческой деятельности, которая изменяет способ существования, труда, общения людей, их здоровья и потребностей. Как отмечает Лейстриц (Leistriz, 1995), оценка социального воздействия тесно связана с оценкой экономического воздействия.

Основой для анализа социального воздействия является оценка последствий внедрения политик, программ, инициатив и действий в отношении социального, институционального и индивидуального поведения. В нашем случае, оценка социального воздействия имеет отношение в части оценки технологического развития сельского хозяйства, поскольку технология напрямую влияет на социальное благосостояние, доход и поведение людей. Оценка социального воздействия довольно редко используется в агросфере. Она базируется на оценках выгод и затрат, которые измеряются в монетарных единицах. В некоторых моделях экономической оценки индикаторы социального воздействия (например, гендерные влияния) используются для оценки. При этом, как известно, социальное воздействие должно приниматься во внимание вместе с экономическим и экологическим.

Институциональная (стратегическая) оценка потенциала устойчивого развития

Следует заметить, что увеличение производительности производства и усиление роли местных институтов всегда были важными целями в РФ. Научно-исследовательские институты играют важную роль в достижении данных целей путем совершенствования технологий и базы знаний

относительно биологических, социальных, экономических и политических факторов, которые управляют производительностью сложных системы в том числе работа в плоскости объективизации оценки воздействия, которая описана выше, фокусируется на оценке воздействий от «технологической» выработки. Оценка значимости институционального воздействия включает в себя оценку производительности с помощью «нетехнологической» деятельности, такой как распространение знаний через тренинговые программы для работников сельских хозяйств, развитие методологий, консалтинговые услуги, организация и управление процессами. Целью внедрения в практику институциональной (стратегической) оценки потенциала устойчивого развития является интеграция и обеспечение совместимости проектов на местном и региональном уровнях, определение планов развития секторов экономики и региона, политики соблюдения безопасности и охраны окружающей среды.

Список использованных источников

1. Шафиков, М.Т. Методология исследования научно-образовательного потенциала. – Уфа.: Гилем, 2003. – 164 с.
2. Батяев, А.А. Идеальный персонал. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации : пособ. / А.А. Батяев. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – 176 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: ученик / А.Я. Кибанов. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
4. Василенко, В.Н. Архитектура регионального экономического пространства: монография / В.Н. Василенко // Ин-т экономико-правовых исследований. – Донецк: ООО «Эго-Восток, Лтд», 2006. – 311 с.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

*Какуша Л.Н.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
магистрант
Садекова А.М.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
доцент, канд. экон. наук*

Кадровая политика в государственных учреждениях играет ключевую роль в эффективном функционировании государственного аппарата. Она определяет стратегию, методы и процедуры подбора, адаптации и развития персонала в государственных учреждениях.

Одним из основных аспектов кадровой политики является профессиональный отбор кандидатов на государственные должности. Важно, чтобы прием на работу осуществлялся на конкурсной основе, с привлечением наиболее компетентных специалистов в соответствующих областях. Отбор должен быть прозрачным и основываться на объективных критериях, чтобы гарантировать, что на государственных должностях работают самые квалифицированные и профессиональные сотрудники [1].

Другим важным аспектом кадровой политики является адаптация новых сотрудников. Правильная адаптация основывается на системе обучения и ознакомления с правилами и процедурами работы в государственных учреждениях. Адаптация должна быть уникальной для каждого учреждения, учитывая его специфику и задачи, чтобы у новых сотрудников появилась возможность быстро войти в работу и достичь профессиональных целей.

Также, кадровая политика направлена на развитие персонала в государственных учреждениях. Учреждения должны предлагать сотрудникам возможности для профессионального роста, включая обучение, повышение

квалификации, программы менторства и т.д. Это позволяет сохранять мотивацию и эффективность сотрудников, а также обеспечивает наличие квалифицированного персонала для выполнения задач учреждений.

Один из основных вызовов кадровой политики в государственных учреждениях – это борьба с коррупцией и недобросовестностью среди сотрудников. Важно разработать строгие правила этики и антикоррупционные политики, а также создать системы контроля и надзора за их соблюдением. Такие меры позволят обеспечить честность, прозрачность и ответственность на всех этапах работы государственных учреждений.

Кадровая политика является важным элементом управления персоналом в государственных учреждениях. Она определяет принципы и подходы к набору, развитию и удержанию сотрудников, а также оптимизации работоспособности организации [2]. В государственных учреждениях существуют определенные особенности формирования кадровой политики, которые следует учитывать.

Первая особенность связана с особой природой деятельности государственных учреждений. Они работают в интересах страны, обслуживая граждан и обеспечивая выполнение государственных задач. Поэтому кадровая политика должна быть ориентирована на подбор и развитие высококвалифицированных и преданных своей работе сотрудников, которые эффективно выполняют задачи и сохраняют государственные интересы.

Вторая особенность связана с необходимостью соблюдения принципов независимости и непредвзятости в принятии кадровых решений. Государственные учреждения должны придерживаться прозрачности и объективности при наборе сотрудников. Это должно быть особенно актуально в государственных органах, где решаются вопросы об общественной безопасности и правопорядке.

Третья особенность заключается в необходимости соблюдения принципа честности в кадровой политике государственных учреждений. Должны быть разработаны объективные критерии и процедуры при приеме и продвижении

сотрудников. Это способствует предотвращению коррупции и обеспечению одинаковых возможностей для всех кандидатов на работу.

Кроме того, в государственных учреждениях следует уделять особое внимание профессиональному развитию сотрудников. Необходимо предоставлять сотрудникам возможности повышать свою квалификацию, проходить обучение и развиваться в рамках своей работы. Такой подход помогает улучшить профессиональную подготовку кадров, повышает их уровень компетентности и способствует более эффективной работе учреждений.

Наконец, государственные учреждения должны быть готовы к меняющимся требованиям на рынке труда. Это означает гибкость в отношении формирования и корректировки кадровой политики в соответствии с потребностями и требованиями времени. Это может включать в себя пересмотр стандартов и требований к кандидатам, а также внедрение новых методов набора и развития сотрудников [4].

В целом, формирование кадровой политики в государственных учреждениях имеет свои особенности, связанные с выполнением государственных задач, поддержанием независимости и соблюдением прозрачности и честности. Предоставление возможностей для профессионального развития сотрудников и гибкость в адаптации к изменениям на рынке труда также играют важную роль. В конечном итоге, успешная кадровая политика способствует эффективной работе государственных учреждений и достижению государственных целей.

В заключение, кадровая политика в государственных учреждениях играет важную роль в обеспечении эффективного функционирования таких учреждений. Правильный подбор кандидатов, адаптация новых сотрудников, развитие персонала и противодействие коррупции – это основные аспекты кадровой политики, которые помогают государственным учреждениям достигать своих целей и обеспечивать качественные государственные услуги для населения.

Список использованных источников

1. Игнатов, В. Г. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы современной России / В. Г. Игнатов. – Р н/Д.: СКАГС, 2020. -176 с.
2. Нечипоренко, В.С. Кадровая политика в государственной гражданской службе: формирование состава, структуры и отношений с обществом: монография / В.С. Нечипоренко, Т.О. Шкелёва. - С.: Научная книга, 2019. - 192 с.
3. Сулемов, В. А. Проблема формирования региональной кадровой политики и механизм ее реализации / В. А. Сулемов. - М.: РАГС, 2018. – 134 с.
4. Черепано, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник/ В.В. Черепанов. - М.: Юнити-Дана, 2019. - 679 с. Режим доступа: <http://sdamzavas.net/1-36302.html>

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Карклис А.С.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Хасанова Е.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

канд. экон. наук

В настоящее время коррупция рассматривается как одна из самых опасных угроз, которая негативно влияет на общественную жизнь, экономику, политику, социальную сферу, правовую сферу, а также на общественное сознание.

В Донецкой Народной Республике уделяется большое внимание борьбе с коррупцией. Рассматриваются вопросы вовлечения институтов гражданского общества в механизмы противодействия коррупции.

Формами и методами вовлечения институтов гражданского общества могут быть:

- внесение предложений, рекомендаций, аналитических данных в органы государственной власти по усовершенствованию законодательства, разработки методических рекомендаций и материалов по противодействию коррупции;

- разработка и реализация антикоррупционных образовательных проектов и программ;

- проведение публичных образовательных, научных и других мероприятий, например, научно-практических конференций, семинаров, лекций, круглых столов и других;

- работа в общественных приемных по вопросам противодействия и борьбы с коррупцией;

- создание и поддержка интернет-сайтов по вопросам борьбы и противодействия коррупции;

- повышение уровня активности и информированности гражданского общества в вопросах антикоррупционной политики государства;
- использование в органах государственной и муниципальной власти антикоррупционного телефона – специального телефона доверия, электронных средства связи;
- распространение антикоррупционной рекламы на телеканалах, радиопередачах, в информационных средствах массовой информации.

Важное значение приобретает развитие системы гражданского контроля за антикоррупционной деятельностью тех органов, на которые непосредственно возложена обязанность противодействия коррупции. Особую роль в этом процессе должны играть партии, общественные движения, объединения граждан, средства массовой информации, представительные органы и отдельные граждане.

Формы и методы такой деятельности, а также введение обязательного реагирования соответствующих государственных органов на сообщения о фактах коррупционных действий должны быть четко определены в нормативных правовых актах, в том числе в локальных актах органов государственной и муниципальной власти.

Синхронно с реформированием системы государственной и муниципальной службы должно происходить и урегулирование проблемы конфликта интересов, прозрачности доходов и расходов государственных служащих. Одним из наиболее эффективных методов профилактики коррупции в государственной сфере является усиление мер финансового и иного контроля уполномоченных лиц.

Система электронного декларирования доходов государственных служащих и его близких родственников является одним из инструментов антикоррупционной политики в органах государственной и муниципальной власти. Среди преимуществ электронного декларирования следует отметить возможность применения автоматизированных систем обработки информации. Идеология технического решения позволяет должностному лицу на рабочем

или любом компьютеризированном месте заполнить детализированную онлайн – форму декларации, сведения из которой автоматически попадают в единую базу данных и становятся публично доступными (за исключением персональных данных личности).

Заполненная декларация самостоятельно по каналам связи попадает в государственные реестры и базы данных, дальше система сравнивает задекларированные данные с фактически имеющимися. В случае несоответствия система выдаст соответствующее объявление и должностному лицу необходимо будет внести уточнения для устранения разногласий.

При эффективной работе системы декларирования сразу будет возникать административная ответственность – штраф – за несвоевременное представление электронных деклараций государственных и муниципальных служащих, и уголовная ответственность – за заведомо ложные сведения в декларациях.

Таким образом, система электронного декларирования будет способствовать предотвращению коррупции, избеганию ситуаций конфликта интересов и даст возможность гражданам проверять онлайн доходы и имущество государственных служащих.

Гражданское сознание является важным элементом в системе борьбы с коррупцией.

Учитывая изложенное, нужно сосредоточить усилия на формировании у населения активной гражданской позиции, направленной на неприятие каких-либо коррупционных проявлений и четко определенного негативного отношения в обществе к лицам, виновным в совершении коррупционных действий.

Главным достоянием демократических государств является укоренение в сознании граждан недопустимости коррупционных действий как личных, так и других лиц. В результате сформировано традиционно негативное отношение общества к коррупционным проявлениям. Корни такого состояния содержатся в исторических, правовых, нравственных нормах жизни европейских стран, а

правовые нормы не столько служат для наказания, сколько направлены на предотвращение и предупреждение подобных преступлений. Главными причинами этого являются прозрачность общества, всестороннее правовое урегулирование фактически всех сторон жизни, высокий статус, правовая и материальная защищенность государственных служащих.

К ВОПРОСУ УЧАСТИЯ ЖИТЕЛЕЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В МЕСТНОМ САМОУПРАВЛЕНИИ

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

Участие жителей в решении задач местного значения является ключевым вопросом, с которым сталкивается система местного самоуправления. Именно от степени участия граждан в решении задач местного значения зависит успешность реализации органами публичной власти своих полномочий в интересах населения.

Местное самоуправление – это право и способность граждан решать задачи непосредственно в муниципальных образованиях, которые создаются в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Федерального закона № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [1] и других федеральных законов, законов субъектов Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

В Донецкой Народной Республике признается и гарантируется местное самоуправление, которое осуществляется гражданами в различных формах.

Согласно Главе 5 Федерального закона №131-ФЗ [1] и Главе 5 Закона ДНР № 468-ПНС [2], к формам осуществления местного самоуправления непосредственно жителями относятся: местный референдум; муниципальные выборы; сход жителей муниципального образования; отзыв выборных лиц местного самоуправления; голосование жителей по выявлению мнения населения по вопросу изменения границ территорий, в которых осуществляется местное самоуправление.

К формам участия населения в осуществлении местного самоуправления относятся: территориальное общественное самоуправление (ТОС);

инициативные проекты; народная правотворческая инициатива; публичные слушания, общественные обсуждения; собрание граждан; обращения жителей муниципального образования в органы местного самоуправления; опрос граждан; иные формы инициативного участия жителей в осуществлении местного самоуправления.

В Донецкой Народной Республике такая форма осуществления местного самоуправления как местный референдум является действенной. В ДНР приняты все необходимые правовые акты для проведения референдума.

Сходы жителей в Донецкой Народной Республике осуществляются достаточно регулярно в каждом муниципальном образовании. Основными вопросами, требующими решения на местном уровне, являются: вопросы ЖКХ, исправность электрических сетей, связь, водоснабжение и водоотведение, газо- и теплоснабжение, пригодность дорог, благоустройство и др.

Практики реализации такой формы осуществления местного самоуправления как отзыв выборных лиц местного самоуправления в Донецкой Народной Республике не было.

Наиболее часто используемой формой участия населения Донецкой Народной Республики в осуществлении местного самоуправления является обращение жителей муниципального образования в органы местного самоуправления. Согласно статьи 29 Закона ДНР № 468-ПНС, граждане имеют право на индивидуальные и коллективные обращения в органы местного самоуправления [2].

Обращения граждан подлежат рассмотрению в порядке и сроки, установленные Федеральным законом от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [3].

Собрания граждан, публичные слушания, общественные обсуждения как формы участия населения в осуществлении местного самоуправления в Донецкой Народной Республике с учетом непростых социально-политических условий реализуется редко.

В статье 21 Закона ДНР № 468-ПНС определено, что с правотворческой

инициативой может выступить инициативная группа граждан, обладающих избирательным правом, в порядке, установленном нормативным правовым актом представительного органа муниципального образования [2].

Опросы граждан Донецкой Народной Республики проходят и онлайн, и офлайн. Опросы граждан онлайн как правило проводятся на интернет-платформах или официальной странице муниципального образования в социальных сетях (например, «ВКонтакте» и «Одноклассники»). Также активно функционирует Народная платформа общественного мнения Голос Донбасса [4] и Опросы – Портал «Мнение» [5].

В Донецкой Народной Республике существуют и иные формы инициативного участия жителей в осуществлении местного самоуправления. Примерами могут служить совместная деятельность жителей городов Донецкой Народной Республики по разбору завалов поврежденного жилья, по благоустройству своих придомовых территорий. Функционирует Совет уполномоченных территориальных общин ДНР [6].

Победителями Всероссийского конкурса проектов формирования комфортной городской среды (Федеральный проект «Формирование комфортной городской среды», 2023г.) стали благоустройство в городах: Волноваха, Снежное, Шахтерск.

Реализуется специальный проект поощрения активной молодежи Донецкой Народной Республики «Лидеры региона-2023» в рамках программы гражданско-патриотического и общественно полезного молодежного туризма «Больше, чем путешествие» [7].

Инициативные проекты (инициативное бюджетирование) и территориальное общественное самоуправление (ТОС) как формы участия населения в осуществлении местного самоуправления пока не реализуются в Донецкой Народной Республике, но являются наиболее действенными и перспективными для развития территорий.

Местное самоуправление может быть успешным только тогда, когда органы местной власти могут организовать эффективное и результативное

управление.

К основным причинам, препятствующим эффективно работающим механизмам участия граждан в муниципальном управлении, снижающим реальные возможности населения выражать свою позицию, отстаивать свои потребности и интересы относятся: низкая активность (политическая, социальная и др.) граждан; недоверие населения органам муниципальной власти; недостаточная информированность населения о функциях, структуре и полномочиях органов муниципальной власти.

Рекомендации по вовлечению жителей Донецкой Народной Республики к участию в муниципальном управлении на ближайшую перспективу можно представить следующим образом:

1) создание портала, платформы (или раздела на официальном сайте администраций Донецкой Народной Республики), позволяющего гражданам высказать свое мнение и свое видение важных аспектов социально-экономического развития муниципального образования;

2) создание интернет-платформы или официальной страницы муниципального образования в социальных сетях (например, «Telegram», «ВКонтакте» и «Одноклассники»), на которой будет предлагаться жителям обсудить важную тему, прежде чем эта тема будет поднята местными органами власти с последующим учетом мнения жителей на обсуждении руководством муниципального образования этого вопроса;

3) распространение информирующей социальной рекламы в общественных учреждениях и информационных досках по вопросам, по которым жители могут обратиться в местные органы власти и методах взаимодействия;

4) организация и проведение серии индивидуальных и коллективных встреч с жителями, представителями потенциально заинтересованных организаций, экспертами, а также с отдельными гражданами, выражающими мнения тех или иных социальных групп;

5) предметное обсуждение целей и задач каждой территории, которое позволят выявить лидеров, готовых принять участие в реализации проекта(ов)

по развитию территорий, сформировать первичные договоренности и наметить перспективы сотрудничества в решении задач местного значения.

Список использованных источников

1. Федеральный закон № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/. – Дата доступа: 04.11.2023.
2. Закон ДНР «О местном самоуправлении в Донецкой Народной Республике» № 468-ПНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-mestnom-samoupravlenii-v-donetskoj-narodnoj-respublike/>. – Дата доступа: 04.11.2023.
3. Федеральный закон № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_59999/. – Дата доступа: 04.11.2023.
4. Народная платформа общественного мнения Голос Донбасса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://golosdonbassa.ru>. – Дата доступа: 05.11.2023.
5. Опросы – Портал «Мнение» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mnenie.oddr.info/oprosy/>. – Дата доступа: 05.11.2023.
6. Совет уполномоченных Территориальных Общин ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.com/public175372430>. – Дата доступа: 05.11.2023.
7. Специальный проект поощрения активной молодежи ДНР «Лидеры региона – 2023» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fadm.gov.ru>. – Дата доступа: 06.11.2023.

РОЛЬ ПРАВА В СТРАТЕГИЧЕСКОМ ПЛАНИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Коваленко Е.Э.,

Администрация Главы Донецкой Народной Республики,

г. Донецк

Фоменко Е.И.,

ФГБОУ ВО «ДОНАИГС», г. Донецк,

канд. экон. наук

Изучение механизмов стратегического планирования имеет большое значение для социально-экономического развития Донецкой Народной Республики как субъекта Российской Федерации. Проблемы, связанные с несовершенством правовой базы, оказывают существенное влияние на стратегию социально-экономического развития и государственное планирование. Также важно изучение зарубежного опыта с целью получения полной картины и последующего внедрения лучших практик.

Существуют проблемы, о которых сообщают ученые в области Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации. К ним относятся несоблюдение юридических требований к комплексной системе прогнозирования, отсутствие механизмов связи между стратегическими решениями и бюджетом, отсутствие процедур поддержки принятия решений, формализация процесса принятия решений, а также неэффективное сотрудничество и координация между органами власти. В научной литературе также подчеркивается необходимость применения современных научных методологических подходов в правовом регулировании стратегического планирования [1, с. 11]. В то же время, Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [2] заложил основы стратегического планирования, координации государственного стратегического управления и

установления полномочий органов власти. Однако, важно изучить правовые подходы к стратегическому планированию и в других странах.

Актуальность исследования заключается в необходимости формирования высокого уровня социально-экономического планирования и реализации стратегического планирования.

Целью данного исследования является поиск эффективных инструментов управления, включая правовое регулирование.

Статья 16 указанного выше закона [2] устанавливает, что основная роль в координации стратегического планирования отводится правительству Российской Федерации с участием уполномоченного федерального органа исполнительной власти. Стратегическое планирование осуществляется с учетом посланий Президента Российской Федерации, действий правительства России и других социально-экономических процессов. Государственные программы формируются на основе стратегии социально-экономического развития, а общий срок стратегического планирования составляет шесть лет. В главе 12 Закона [2] определены темы мониторинга и контроля, которые имеют общий характер. Однако в правовом регулировании стратегии социально-экономического развития имеются недостатки, такие как избыточность уставов на разных уровнях и отсутствие четкой системы сопутствующих документов и параметров мониторинга.

Вопросы стратегического планирования и их правовая природа имеют свою специфику в разных странах, но актуальные подходы основаны на научном прогрессе и социально-экономическом развитии. Зарубежная практика социально-экономического развития основана на программах координации, которые сочетают государственную политику с действиями государственных и коммерческих организаций и устанавливают взаимные обязательства между участниками, что позволяет достичь социально значимых результатов, сочетая частные и общественные интересы.

Стратегическое планирование развития страны зависит от уровня экономики и включает в себя несколько областей: экономические объекты,

социально-экономические процессы и государственные цели. В США региональные программы играют особую роль в развитии стратегического планирования с 2000 года. Правовое регулирование в этой области осуществляется на государственном уровне и финансируется из различных источников [3, с. 8]. Важнейшим вектором развития является стратегия национальной безопасности, которая включает в себя несколько направлений деятельности. Формирование руководящих принципов системы стратегического планирования и стратегии социально-экономического развития на федеральном уровне включает федеральный план работы на год, проект бюджета и стратегические документы федеральных ведомств.

В США применяется как долгосрочное, так и краткосрочное планирование с упором на краткосрочные стратегии, которые необходимо реализовать в краткосрочной перспективе. Администрация президента США определяет приоритетные направления социально-экономического развития в административном и бюджетном управлении с участием федеральных ведомств и соответствующих комитетов Конгресса. Планирование экономического развития регионов на федеральном уровне также осуществляется через Управление экономического развития и Ассоциацию устойчивых сообществ.

Большое внимание уделяется стратегическому планированию в отраслях и областях развития. Этот опыт может быть полезен государственным и муниципальным органам власти Российской Федерации. В США широко используются федеральные программы, гранты и Закон об оценке эффективности государственных учреждений, который регулирует стратегическое планирование, учитывая интересы местных властей.

Муниципальные административные стратегии в США имеют несколько преимуществ, а именно они единообразно сформированы, привязаны к национальным стратегиям и не перегружены информацией. Американский подход к планированию территориального развития с учетом интересов местного населения позволяет успешно решать задачи социально-экономического развития. В Соединенных Штатах существуют специальные

агентства, которые занимаются экономическим развитием и улучшением качества жизни. Весь процесс стратегического планирования в США тесно связан с наукой и практикой и отражен в правовом регулировании.

У России также есть потенциал для использования американского опыта, но необходимо учитывать местную специфику и потребности. В западных странах экспертные организации играют важную роль в управлении экономикой и целесообразно было бы создать аналогичную структуру планирования в России. В целом стратегии социально-экономического развития в США обладают многими положительными качествами, которые также могут быть применены в России с учетом местной специфики и потребностей.

Во многих европейских странах также существуют региональные стратегии по повышению качества жизни и улучшению социально-экономических аспектов в некоторых районах с низким уровнем развития [4, с. 148]. В европейских странах стратегии связаны с гармонизацией федеральной политики и политики ЕС. Основными характеристиками стратегического развития территорий в европейской практике являются определение изменений, учет специфики территорий, приоритет интересов населения и привлечение инвестиций.

В Германии национальная система включает в себя несколько уровней: федеральную, региональную и муниципальную политику, а стратегические планы реализуются комплексно с учетом полномочий субъектов. Система включает в себя государственный контроль, защиту законных прав и интересов, нормальное функционирование и принципы добросовестности [5, с. 106].

В Японии существует развитое стратегическое планирование на нескольких уровнях. Долгосрочные программы решают основные проблемы развития страны на период от 15 до 20 лет. Среднесрочные программы на 5 лет конкретизируют долгосрочные перспективы, а краткосрочные программы имеют годовые планы. В Японии также есть банк развития, специализирующийся на финансировании промышленности и правовая система, которая включает использование государственных инвестиций и

кредитное регулирование. Правительство Японии берет на себя координирующую роль, а министерства, специализированные учреждения и научное сообщество участвуют в разработке и мониторинге стратегических планов. Краткосрочные планы являются обязательными в Японии, но среднесрочные планы могут быть изменены. Различия в определении стратегии социально-экономического развития связаны с различиями в правовой системе и подходе законодательства в разных странах. Право на правосудие выдвигает на первый план общее право и право на правосудие [6, с. 37].

В азиатских странах сочетаются традиционный и религиозный подходы, что влияет на роль государства в стратегии социально-экономического развития. Американская модель стратегического планирования ориентирована на выделение четких центров и планов. Европейская модель использует модели государственных руководящих принципов для коммерческого сектора. Азиатская модель характеризуется централизацией, а непосредственно акты стратегического планирования выступают для государства своеобразной «дорожной картой».

Таким образом, в России система стратегического планирования нуждается в изменениях и расширении сотрудничества между соответствующими ведомствами. В процессе стратегического планирования учитывается ряд факторов, а правовое регулирование осуществляется путем создания соответствующих нормативных актов. Для достижения эффективности в России целесообразно разработать правовую базу и усилить роль Федерального центра в прогнозировании стратегического развития. Целесообразно также учесть некоторые особенности и оказать регионам адресную помощь, изучив успешный опыт США с федеральными программами и грантами. Государственный совет Российской Федерации должен наделять полномочиями по утверждению федеральных стратегий. Кроме того, следует уделить должное внимание научному обеспечению стратегического планирования, а также усилить правовую поддержку для мониторинга и мониторинга реализации стратегий. Необходимо создать парламентскую

экспертную комиссию по стратегическому развитию в России. Полученные результаты впоследствии могут быть использованы в теоретических и практических целях, в том числе для совершенствования правовых норм, относящихся к сфере стратегического планирования в России.

Список использованных источников

1. Абдуллин, И. С. Развитие методологии научного обоснования правового воздействия государства на социально-экономическую систему / И. С. Абдуллин, Т. С. Касимов // Юридическая наука. 2022. – № 10. – С. 9-12.

2. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон № 131-ФЗ: [принят Государственной Думой 20 июня 2014 г.: одобрен Советом Федерации 25 июня 2014 г.]. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/38630>.

3. Ищенко, А. А. О правовой природе стратегического планирования социально-экономического развития в зарубежных странах // Административное и муниципальное право. – 2021. – № 3. – С. 1-20.

4. Карпова, А. В. Эффективность взаимодействия органов государственной власти Российской Федерации в сфере экономики и социального развития: проблемы государственного управления // Правовая политика и правовая жизнь. – 2018. – № 1. – С. 146-150.

5. Стариков, С. С. Конституционно-правовые и социально-экономические предпосылки и цели создания федеральных территорий в Российской Федерации и за рубежом // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. – 2022. – №1. – С. 104-113.

6. Кочемасова, Е. Ю. О подходах к совершенствованию стратегического планирования в Российской Федерации // Разработка системы стратегического планирования и ее интеграция в систему государственного управления: Сборник материалов симпозиума «Проблемы стратегического управления», Москва, 11 апреля 2019 г. / под ред. С. Н. Сильвестрова. – М.: Когито-Центр, 2019. – 170 с. – С. 29-41.

ПРОЦЕССЫ МОБИЛИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ КРЕАТИВНОГО КЛАССА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН

*Колесников Д.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. гос. упр.*

Общеизвестно, что творчество источник жизненных сил современных городов. Творческое начало формирует как мировоззрение и целевые установки отдельных индивидов, так и культурный ресурс территориальной общины в целом. Культурный ресурс территориальных образований сконцентрирован в умениях и талантах людей их населяющих, объединенных в творческие организации, которые и образуют культурную сферу территориальных общин.

Планирование развития культурной сферы территориальных общин («креативные» города, «тематические» города) способствует формированию уникального имиджа города. В отличие от генерального городского планирования (территориальный принцип планирования) планирование культурной городской сферы базируется на человеческом культурном потенциале территориальной общины, основу которого составляет креативный класс.

Развитие культурной сферы привлекает «креативный класс» (ученых, педагогов, инженеров, архитекторов, дизайнеров, художников, актеров, музыкантов). За счет развитой культурной сферы города предоставляют возможность «креативному классу» многообразие творческой активности, самореализации и соответственно сохранение определенного образа и стиля жизни. А креативный класс, в свою очередь, помогает территориальной общине выражать ценности, сохранять идентичность, формировать и развивать свой уникальный имидж, что во многом определяет конкурентоспособность современного города.

К сожалению, в настоящее время недостаточно исследованы критерии выявления креативного класса и процессы его активизации как на макро, так и на мезоуровне.

Основным признаком креативного класса является способность производить продукты и услуги на основе творческой деятельности.

По мнению Р. Флориды «...к креативному классу могут быть отнесены многочисленные работники интеллектуального труда от научно-педагогических работников до технических специалистов и лиц свободных профессий [1].

Р. Флорида разделил креативный класс на две группы: суперактивное ядро (профессии в области науки, образования, архитектуры, инженерного дела, искусства, дизайна, развлечений, спорта, СМИ), креативные профессионалы (управленцы, профессии в сфере бизнеса, финансов, права).

Исходя из особенностей сбора информации отечественными статистическими управлениями в основу изучения креативного класса следует отнести следующие методические основания: доля креативного класса в обществе; тенденции соотношения креативного класса и других производительных классов; уровень внедрения научных открытий и патентов в народное хозяйство, их экспорт и импорт.

Качество территориального образования для креативного класса зависит в первую очередь от комфортности общественных пространств (мест работы, встреч, развлечений, и др.) их технологической, эстетической и экологической привлекательности. Немаловажную роль в оценке качества территориального образования имеет уровень развития общественного транспорта, доступность жилья и высокий уровень заработной платы в сфере услуг.

В работе «Новый кризис городов: джентрификация, дорогая недвижимость, растущее неравенство и что нам с этим делать» [2]. Ричард Флорида развивает концепцию креативного класса. В частности, дополняет ее некоторыми принципами ее успешной имплементации. Следование этим принципам повысит эффективность процесса мобилизации творческой

активности креативного класса не только в центрах технологических индустрий и столицах, но и в рядовых промышленных городах. К таким принципам Р. Флорида относит:

1. Максимальная застройка среднеэтажными зданиями бывших промышленных районов сопровождающаяся регулярными инвестициями в инфраструктуру. Что позволит сохранить приемлемую стоимость жилья для большинства представителей креативного класса.

2. Постоянно функционирующий фонд арендного жилья за счет наращивания объемов жилищного строительства.

3. Стимулирование сохранения оплаты труда в сфере услуг на уровне среднего класса.

4. Делегирование некоторых полномочий органов центральной исполнительной власти территориальным общинам.

Культурные традиции являются одним из «кирпичиков фундамента» любой территориальной общины. Идентичность общины определяется уникальной организацией ее культурных составляющих. Каждый представитель креативного класса сохраняет некую часть этой идентичности. Для ее укрепления в современных условиях необходимо максимально задействовать творческую активность креативного класса. Он должен иметь возможность самореализации и передачи своих творческих компетенций и мировоззренческой позиции другим членам территориальной общины.

Процесс мобилизации творческой активности креативного класса территориальной общины предлагается проводить в четыре этапа:

1. Составление реестра отдельных представителей креативного класса и их сообществ;

2. Составление реестра внутренних ресурсов территориальной общины по следующим направлениям: общественные организации, публичные институты (библиотеки, больницы, парки и др.), частный бизнес, местные жители и их сообщества с особыми интересами (люди третьего возраста, молодежь, люди с особыми потребностями и др.);

3. Разработка программы устойчивого взаимовыгодного социального партнерства с участием компонентов реестров, составленных на 1-ом и 2-ом этапе рассматриваемого процесса;

4. На основе активизации креативного класса расширение системы социального партнерства, реализация новых структурных проектов за счет привлечения внешних ресурсов (в том числе и культурных).

Адаптация принципов Р. Флориды к отечественным условиям позволит выработать принципы активизации креативного класса в территориальных общинах.

Совершенствование процесса мобилизации творческой активности креативного класса даст возможность вызвать у творческих индивидов и их сообществ высокий уровень удовлетворенности потребности в самореализации, община будет гордиться ими. В дальнейшем, при сохранении такого положения в территориальной общине укрепляется ощущение самоуважения, сформируется и разовьется чувство собственного достоинства и присущий только этой общине характер.

Совершенно очевидно, что устойчивость современного территориального образования все в большей степени зависит от его привлекательности для представителей креативного класса.

Список использованных источников

1. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. – М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2005. – 421с.
2. Флорида Р. Новый кризис городов: джентрификация, дорогая недвижимость, растущее неравенство и что нам с этим делать. М., Издательская группа «Точка», 2018. 368с.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Колодяжный А.Н.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
магистрант
Горячева Е.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
канд. экон. наук*

На сегодняшний день очень остро стоит вопрос о системе социальной защиты населения в условиях становления Донецкой Народной Республики. Несмотря на то, что основные шаги уже сделаны, остается много нерешенных вопросов, связанных с разработкой действенных методов социальной защиты и вопросами финансирования социальной сферы. Решение данных проблем должны стоять на первом месте по значению для развития нашего государства.

Теоретические аспекты организации системы социальной защиты населения изучали такие ученые, как Савинов А.Н., Романова П., Павленок П.Д. и другие.

Донецкая Народная Республика является социальным государством, политика которого должна быть направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие личности. К важным задачам, которые призвана решать социальная защита населения можно отнести:

- стимулирование адаптации социально уязвимых категорий населения к нынешним условиям жизнедеятельности;
- искоренение нищеты, недопущение среднего уровня доходов на одного члена семьи ниже минимального прожиточного уровня.

Государственная социальная помощь представляет собой обеспечение малоимущих граждан, семей, а также других категорий населения социальными пособиями, субсидиями, услугами и жизненно необходимыми товарами.

Социальную защиту населения понимают как совокупность принципов, методов, средств, направленных на поддержание оптимальных условий жизнедеятельности всех категорий населения.

Социальная защита граждан осуществляется за счет средств государственного бюджета и различных специально созданных фондов социальной поддержки населения.

На современном этапе социальная защита населения состоит из:

- социального обеспечения;
- социального страхования;
- социальной поддержки (помощи).

Основными принципами социальной защиты населения являются адресность, гуманность, комплексность, социальная справедливость и обеспечение прав и свобод личности.

Проблема социальной защиты населения по-разному решается в рамках определенной социально-экономической формации, конкретной страны.

Чтобы обеспечить такую защиту, государство, прежде всего, должно в законодательном порядке установить основные социальные гарантии, механизм их реализации и функции предоставления социальной поддержки.

Социальную защиту населения кроме государства также обеспечивают предприятия и сами наемные работники через свои профсоюзные организации.

На сегодняшний день органом, который осуществляет политику государства в сфере социальной защиты населения, является Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики. Данное министерство создано в мае 2014 года. Основными задачами, которые выполняет Министерство труда и социальной политики ДНР являются:

- 1) обеспечение занятости населения и существования рынка труда;
- 2) защита интересов детей, их права жить и воспитываться в семье;

- 3) обеспечение социальных, пенсионных и страховых выплат гражданам;
- 4) защита инвалидов, создание средств их реабилитации;
- 5) предоставление других видов реабилитационных и социальных услуг определенным категориям граждан.

В систему социальной защиты населения Донецкой Народной Республики входят: Пенсионный фонд ДНР; Фонд социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; Республиканский центр занятости; Республиканский протезно-ортопедический центр; Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. В подчинении Министерства труда и социальной политики также находится Государственная инспекция по вопросам соблюдения законодательства о труде; Государственная служба по делам семьи и детей.

Министерство труда и социальной политики ДНР и его деятельность направлена на реализацию основной цели социальной защиты – обеспечение всеобщей доступности основных социальных услуг и повышение качества и уровня жизни населения, путем предоставления всех видов социальной помощи. Социальная помощь населению предоставляется в виде выплат одиноким матерям, выплат на рождение ребенка, на уход за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплат многодетным семьям и других.

Всего, на данный момент, в Донецкой Народной Республике существует 14 видов государственной социальной помощи, которые выплачиваются на регулярной основе. Если анализировать динамику предоставления социальной помощи гражданам ДНР, то можно отметить, что выплаты государственных пособий начались в 2015 году и включали в себя 11 видов. На сегодняшний день возросло количество видов социальной поддержки, которая выплачивается на территории Республики – 14 видов. Кроме этого, выплачивается материальная помощь.

Также значительно возросло количество получателей данных пособий: если в 2015 году эта цифра составляла 120 тыс., то в 2023 – 160 тыс. И 3,3 тыс. граждан ежеквартально получают материальную помощь.

При анализе размеров данных выплат можно отметить, что динамика положительная. Размеры социальной помощи были увеличены по 6 видам, и по 11 категориям получателей. Также по отдельным видам был увеличен период выплаты помощи. Как пример, можно привести помощь многодетным семьям, которая ранее выплачивалась до достижения старшим ребенком возраста 16-ти лет, а теперь данные выплаты производятся до 18-ти летнего возраста.

Кроме того, не остаются без внимания вопросы по воссоединению народов Донбасса. На данный момент разработана и реализуется Гуманитарная программа, в ходе которой выплачиваются единовременная денежная помощь соотечественникам, которые проживают на территории Донбасса, временно подконтрольной Украине. В рамках реализации социального направления данной программы денежная помощь выплачивается:

- ветеранам Великой Отечественной войны;
- ветеранам Второй мировой войны;
- многодетным семьям;
- семьям, в которых воспитываются дети-инвалиды.

На 2023 год единовременную денежную помощь получили 8 ветеранов Второй мировой войны и 73 ветерана Великой Отечественной войны, которая в общей сумме составила 972 тысячи российских рублей. Кроме этого, помощь получили 506 многодетных семей, в размере более 3 миллионов российских рублей; 71 ребенок-инвалид, сумма выплат которым составила 533 тысяч рублей.

Исходя из данного анализа, можно отметить, что, несмотря на тяжелое политическое и экономическое состояние в Донецкой Народной Республике, уже удалось получить первые положительные результаты в сфере социальной защиты населения, а также наблюдается тенденция дальнейшего развития и совершенствования важнейшей составляющей социальной политики государства.

НЕОИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Котов Е.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

ст. науч. сотр., канд. экон. наук

Экономическая политика любого государства основывается на принципе приоритетности экономических интересов. Суть данного принципа заключается в том, что удовлетворение экономических потребностей важнее удовлетворения потребностей иных сфер ответственности государства, в первую очередь социальных. При таком подходе в случае дефицита экономических ресурсов для удовлетворения социальных потребностей, которые к тому же систематически у населения растут, все усилия государства направляются не на поиск экономических резервов, а на купирование социальных потребностей или перенесение обязанностей по их удовлетворению на другие социальные группы населения.

Механизм реализации принципа приоритетности экономических интересов обладает способностью к сохранению своего состояния (самоподдерживающийся механизм) благодаря тому, что функционирует он на основе двух элементов: устоявшейся экономической модели, построенной на специфических экономических отношениях, и доминирующего в экономике технологического уклада, представляющего собой совокупность сопряжённых производств, имеющих единый технический уровень и развивающихся синхронно. Разрушение вышеназванного свойства механизма приоритетности экономических интересов возможно только трансформацией обеспечивающих элементов.

Подвергнуть трансформации сразу оба элемента невозможно, так как потребуется объем ресурсов, которым в настоящее время ни одна государственная система не обладает. Также необходимо отметить, что изменения возможны только эволюционным способом, так как для другого

способа не сложились условия. В таком случае эволюционный подход к изменению специфичности экономических отношений, построенных на рыночных принципах, потребует много времени. Остается подвергнуть трансформации второй элемент – технологический уклад, доминирующий в экономической системе государства.

Научные исследования и практические результаты свидетельствуют об актуальности неоиндустриального подхода в трансформации экономической системы [1-9]. Понимание сущности неоиндустриализации достаточно быстро сформировалось в научной среде. Если систематизировать исследования в данном направлении, то под новой индустриализацией понимают использование в промышленном секторе передовых технологий, механизированных (роботизированных) производственных процессов в соответствии с требованиями технотроники [2].

В контексте социализации государственной экономической политики неоиндустриальная модернизация экономического базиса актуальна в двух секторах:

а) улучшение условий труда через повышение его оплаты, технологической и санитарно-гигиенической безопасности;

б) снижение доли живого труда в себестоимости произведенной продукции.

Оба из вышеприведенных последствий неоиндустриализации экономики становятся факторами устойчивой социализации государственной экономической политики.

Важно отметить одну особенность концепции неоиндустриализации – роль науки и образования в развитии экономики. Данная концепция видит науку и образование в тесной взаимосвязи с производством, вплоть до полной интеграции первой во вторую. Интеграция настолько глубокая, что наука и образование становятся особой функцией и специфическим результатом, который взаимозависим от уровня развития производительных сил.

Именно эта особенность выгодно отличает концепцию неоиндустриализации от популярной уже более полувека концепции постиндустриализации. Данные концепции нельзя считать идентичными. Идея постиндустриального развития существует исключительно в рамках либеральной экономической модели. Эта модель строится на максимально минимальном участии государства в экономических процессах и отношениях. Постиндустриальная экономика приходит на смену индустриальной и характеризуется сервизацией всех отраслей экономики. Считается, что в рамках постиндустриальной модели значительная часть ВВП создается в секторе нематериального производства, в котором сосредотачивается более 70% занятых в экономике. Неоиндустриальная модель противоположна постиндустриальной – значительная часть ВВП создается в индустриальном секторе, который распространяет свое влияние на два других сектора – первичный и третичный.

Таким образом, обеспечение ускоренного и устойчивого процесса социализации государственной экономической политики эволюционным путем возможно только через изменение технологического уклада, в котором находится промышленное ядро государственной экономической модели. Интеллектуализируя, роботизируя и автоматизируя процессы производства и предоставления услуг государство обеспечивает комфортные и достойные условия труда занятому населению, быстрое реагирование на потребности населения и развивает базис для их полного и бесперебойного удовлетворения.

Список использованных источников

1. Марш, П. Новая промышленная революция. Потребители, глобализация и конец массового производства: пер. с англ. Анны Шоломицкой. – М.: изд-во Института Гайдара, 2015. – 420 с.
2. Губанов, С.С. Неоиндустриализация плюс вертикальная интеграция (о формуле развития России) / С.С. Губанов // Экономист. – 2008. – № 9. – С. 3-27.

3. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под редакцией В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. – 640 с.

4. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Перевод с английского. Изд. 2-ое, испр. и доп. – М.: Academia, 2004. – 788 с.

5. Тоффлер, Э. Третья волна. – М.: ООО "Фирма "Издательство АСТ", 2004. – 261 с.

6. Логачев, В. Целевое содержание предстоящей индустриализации: «пост» или «нео»? / В. Логачев, Д. Кочергин // Экономист. – 2013. – № 11. – С. 11-19.

7. Губанов, С.С. Державный прорыв. Неоиндустриализация России и вертикальная интеграция. – М.: Книжный мир, 2012. – 224 с.

8. Новая индустриализация России. Теоретические и управленческие аспекты: Коллективная монография / под научн. ред. д.э.н. Н.Ф. Газизуллина. – СПб.: НПК «РОСТ», 2014. – 237 с.

9. Гэлбрейт, Дж. Новое индустриальное общество. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Транзиткнига; СПб.: Terra Fantastica, 2004. – 602 с.

НАУЧНО МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ

*Крушельницкая К.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
обучающаяся*

Актуальность данной темы обусловлена тем, что каждый день люди встречаются с результатом работы органов государственной власти по социально-экономическому развитию-качество обслуживание в поликлиниках, доступность комфортного жилья, скорость оказания социальных услуг, свободы деятельности и выбора, организованность досуга, транспорта, временные затраты на дорогу и т.д. Но, самое интересное, что этими же показателями можно измерить качество жизни населения. А как конкретно связаны эти понятия и как они могут влиять друг на друга будет исследовано в данной работе.

Цель – изучение основ управления социально-экономическим развитием территорий.

Задачи:

- рассмотреть процесс повышения уровня жизни населения
- анализировать условия, способствующие росту самоуважения людей в результате формирования социально-экономической системы развития территорий
- подчеркнуть особо важные аспекты рационального использования социальных ресурсов территории.

Для примера возьмем правление по территориальному планированию, благоустройству и большим проектам правительства Парижа (фр. «Service des Aménagement set des Grands Projets» и Дирекция по управлению дорожно-транспортной сетью и передвижению правительства Парижа (фр. «Direction de la VoirieetdesDéplacements»)) являются органами государственной власти, в

ведении которых относятся вопросы по организации качественной городской среды.

- увеличение количества и качества общественных и частных товаров;
- проведения системной диагностики региональных проблем и ситуаций;
- концентрация инноваций на приоритетных направлениях;
- стимулирование эффективного использования ресурсов путем построения институциональной среды;
- увеличение уровня осознания причастности к месту;
- рост популярности общественных пространств и их использования в социальных и культурных целях;
- содействие сплоченности городских сообществ;
- переоборудование заброшенных пространств;
- улучшить доступ к общественному транспорту и пересадкам между его разными видами;
- подчеркнуть значимость архитектуры и истории мест;
- способствовать спорту, проведению культурных мероприятий, художественных акций, отдыху;
- путем обустройства пространства сделать места более открытыми для пользователей, и для жизни района;
- моделирование регионального развития с учетом индивидуальных особенностей территории и целевыми ориентирами устойчивого социально-экономического развития;
- уровень здравоохранения (обеспеченность поликлиниками, больницами, аптеками, диагностическими центрами и услугами «Скорой помощи», качество предоставляемых медицинских услуг);
- повышение степени активного преодоления неблагоприятных условий, в том числе случайных, вариаций внешней среды;
- обеспечить максимально возможный вывоз и реализацию в других районах своей конкурентоспособной или же уникальной продукции, а также закупку всего необходимого для организации своего жизнеобеспечения;

-поддерживать примерно равные условия жизни во всех районах, регулируя в них уровень налогообложения, занятости, уровень жизни.

Устойчивое развитие современных городов является чрезвычайно важным вопросом. Актуальные задачи, которые должны решаться всеми жителями и руководством города, для того чтобы обеспечить высокое качество городской среды, высокий уровень жизни и равновесие города и природной среды. Необходимо оказывать создание красивого, здорового и любимого жителями города, обеспечивающего полное удовлетворение их потребностей.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Кулакова А.С.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Хасанова Е.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

канд. экон. наук

Вторая половина XX начало XXI ст. связана с глобальным процессом трансформации общества от индустриальной к информационной организации всей системы общественных отношений. Производство информации в обществе стало не менее капиталоемким делом, чем материальное производство, а по его значимости для существования, безопасности и дальнейшего развития даже опережает материальное производство. То, какими информационными ресурсами владеет государство, степень их использования, является одним из важных показателей движения страны к информационному обществу, а качество, количество и доступность информационного ресурса определяют степень его развития.

Научный термин «информационные ресурсы» появился только в 80-х гг. XX ст. Наиболее распространенными определениями понятия «информационные ресурсы» являются:

- документы и массивы документов в информационных системах;
- формы представления данных и знаний.

Понятие информационного ресурса (information resources) является одной из ключевых категорий, определяющих и характеризующих современные социальные системы. Основными характеристиками информационных ресурсов является то, что, с одной стороны, они продукт интеллектуального

труда, а с другой - они являются инструментом для получения других разноплановых ресурсов.

Опосредованное влияние информационных технологий на сферу социально-политических отношений приводит к дезинтеграции всей классовой структуры общества. Возникают новые критерии социально-политической дифференциации. Новые общественно значимые социальные группы теперь определяются, прежде всего, производством и присвоением информации. По мнению Д. Несбитта, компьютеры увеличивают реальную власть каждой личности, давая ей возможность более эффективно и в большем объеме следить за действиями своего правительства, чем правительство может следить за действиями личности.

В Федеральном законе от 27.07.2006 г. №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» в статье 5 информация в зависимости от порядка ее предоставления или распространения подразделяется на: информацию, свободно распространяемую; информацию, предоставляемую по соглашению лиц, участвующих в соответствующих отношениях; информацию, которая в соответствии с федеральными законами подлежит предоставлению или распространению; информацию, распространение которой в Российской Федерации ограничивается или запрещается.

Информация любого вида имеет свою самостоятельную ценность, специфические закономерности функционирования и развития, она имеет опережающее влияние на государственную политику, часто определяет выбор варианта развития, поведения различных социальных групп и отдельных граждан. Кроме того, информация служит важнейшим видом обеспечения законодательной деятельности, ведь именно она лежит в основе принятия решения о регулировании тех или иных общественных отношений.

Информацию в системе публичной политики и управления можно разделить на официальную и неофициальную, общегосударственную и региональную, горизонтальную или вертикальную, содержательную и целевую,

доступную и недоступную. Информация государственных органов и органов местного самоуправления – это, прежде всего, официальная документированная информация, которая создается в процессе деятельности государственных органов и органов местного самоуправления.

Систему информационно-аналитического обеспечения государственного управления можно определить как взаимосвязанную и, соответствующим образом сложившуюся, совокупность организационных, организационно-правовых, информационных, методических, программно-технологических компонентов, обеспечивающую необходимое качество принимаемых управленческих решений за счет рационального использования информационных ресурсов и информационных технологий с сочетанием принципов проблемной ориентации и программно-целевой установки как относительно тематики информационного обеспечения, так и относительно избирательности подготовки информации и доведения ее до руководителей в соответствии с их местом в системе управления и основных функциональных обязанностей.

Система информационного обеспечения органов государственного управления должна учитывать неоднородность процесса принятия управленческих решений и специфику деятельности должностных лиц управленческих структур всех категорий на разных этапах принятия решений.

Одно из главных препятствий в работе специалиста по информационно-аналитической работе в структурах государственной службы - традиционный уклад аппаратной жизни и система специфических «обычных» табу. Государственный аппарат в нынешнем виде фактически не приспособлен к быстрому принятию решений, оперативному реагированию на актуальные проблемы. Специалист по информационно-аналитической работе часто получает неточную и неполную информацию из-за нехватки ресурсов для ее получения. Существует проблема отсутствия надлежащей культуры исполнения и использования информационно-аналитических материалов по деятельности органов государственной власти и органов местного

самоуправления. Конечным продуктом информационно-аналитической работы в государственном управлении есть аналитический документ.

В большинстве стран информационно-аналитическая работа – это развитая сфера бизнеса, приносящая огромную прибыль. Отслеживание конъюнктуры рынка, новых продуктов или услуг, стратегии и планов реальных и потенциальных конкурентов – неременный атрибут работы крупных частных и государственных компаний.

Основными принципами информационно-аналитической работы в государственном управлении:

- формирование цели исследований (это основа подхода для решения вопроса «для чего» проводится исследование);
- создание понятийного аппарата (что позволяет формировать суждения в определенных категориях);
- обеспечение достаточной информированности непосредственного заказчика (руководства);
- раскрытие значения фактов;
- установление причин и последствий;
- учет исторического развития и национального характера;
- определение тенденций развития;
- обеспечение высокого уровня достоверности;
- формирование выводов и рекомендаций;
- наличие обратной связи (аналитик должен знать оценку заказчика, как используются результаты исследований).

Средства информационно-аналитической работы представляют собой совокупность интеллектуальных и технологических средств, обеспечивающих выполнение поставленной задачи.

Для эффективного выполнения информационно-аналитической работы в государственном управлении необходимо внедрять системы искусственного интеллекта. Спрос на автоматизированные информационно-поисковые системы

обусловлен прежде всего быстрым развитием Интернета, а также растущими в геометрической прогрессии объемами информации фактически по любым вопросам жизнедеятельности человечества. На сегодняшний день достаточно проблематично оценить хотя бы приблизительные объемы информации, получаемой государственными, научными и другими организациями, ведомствами. Становится очевидным тот факт, что решение проблемы анализа большого объема информационных данных возможно только за счет процесса автоматизации.

Специфика проблемы научно-аналитической деятельности в Российской Федерации состоит в том, что работа всех изучаемых институтов направлена на удовлетворение информационных потребностей высших государственных, ветвей власти. Однако научная аналитика необходима также для принятия управленческих решений в региональных и местных органах власти при обосновании значительных научных и хозяйственных проектов.

Управление политическим, экономическим и социально-культурным развитием общества может быть эффективным только при наличии достоверной и систематической информации о его текущем состоянии. Сегодня в Российской Федерации органы государственной власти, политические партии, финансово-политические группы и тому подобное не имеют четко отлаженных механизмов сбора информации для собственных нужд. Исходя из этого оценка политико-экономических и социально-культурных процессов часто необъективна, что приводит к общему ухудшению ситуации в стране. Таким образом, для решения практических проблем управления социально-политическими процессами особое значение приобретает формирование информационно-аналитической базы в каждом органе власти и общей по всей стране.

МОТИВАЦИЯ КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

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

Проблема повышения эффективности деятельности государственных служащих всегда стояла остро. Ученые непрерывно, начиная со времен образования самых первых государств, пытались найти решение этой проблемы, вследствие чего и развивался менеджмент не только в сфере бизнеса, но и в отрасли государственного управления.

К основным функциям менеджмента, на данный момент, относятся планирование, организация, мотивация, координация и контроль. Очень важной составляющей управленческой деятельности с точки зрения реализации программ по повышению эффективности работы государственных служащих выступает мотивация. Что она из себя представляет?

Невозможно сформулировать четкое и общепринятое определение понятия мотивации, поскольку его не существует. Различные авторы характеризуют мотивацию с учетом специфики научного направления. Сам термин «мотив» в своем происхождении стремится к слову «двигаю», то есть, побуждаю. Впервые термин «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины».

В широком смысле, мотив – это все, что способствует активности человека, то есть, это могут быть его потребности, инстинкты, влечения, эмоции, установки, эталоны и т.п. Мотив, как основа мотивации, находится исходит от человека, а не извне. Иначе говоря, мотив – это совершенный образ во внутреннем плане сознания человека, но это не просто безупречное

представление, а энергетически насыщенный образ важного, необходимого, потребностно-значимого и желаемого предмета.

В социологическом словаре понятие «мотивация» рассматривается:

Во-первых, как осмысление индивидом ситуации, выбор и оценка всевозможных моделей поведения, их предполагаемых итогов и формирования на данной базе мотивов.

Во-вторых, как относительно стабильная система мотивов, определяющая поведение данного субъекта [1].

В настоящей работе более значимым будет управленческий взгляд на понятие мотивации. Мотивация как функция менеджмента непосредственно связана с побуждением кадров к результативности в работе через формирование мотивов. Также стоит учесть и то, что мотивация является исключительно сознательным выбором человека того или иного типа поведения, поэтому мотивация как функция менеджмента должна быть непосредственно направлена на повышение трудовой активности работников [2].

Мотивация как механизм повышения эффективности деятельности государственных служащих является важным инструментом для обеспечения качественного выполнения задач и достижения целей государственного управления.

Мотивация государственных служащих может быть как материальной, так и нематериальной. Материальная мотивация включает в себя заработную плату, премии, компенсации, а также возможность карьерного роста. Нематериальная может включать в себя признание заслуг сотрудника, возможности для профессионального развития, благоприятный психологический климат в коллективе и другие факторы.

Как любые работники, государственные служащие также при прохождении государственной службы преследуют достижение своих целей, которые следует учитывать в кадровой политике при их мотивации.

Трудовая сфера государственной службы имеет ряд специфических особенностей:

– по своему содержанию трудовая деятельность госслужащих направлена на реализацию общенациональных интересов, на всемерное укрепление и развитие общественного и государственного строя;

– высокая степень ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия;

– жесткая нормативная регламентация управления и трудовой дисциплины;

– задействование интеллектуального, а также творческого потенциала для решения управленческих задач [3].

Для повышения мотивации государственных служащих также важно обеспечить прозрачность и понятность системы поощрений и наказаний. Работники должны понимать, какие действия приведут к положительным результатам, а какие - к негативным последствиям.

Эффективное управление мотивацией государственных служащих способствует повышению качества работы, уменьшению коррупции и улучшению имиджа государства.

Кроме того, мотивация государственных служащих может включать в себя создание условий для участия в принятии решений, что позволяет сотрудникам чувствовать себя вовлеченными в процесс и ответственными за результаты своей работы.

Государственные служащие — это люди, на которых часто возложена очень большая ответственность. Без качественно разработанных алгоритмов по внедрению системы мотивации сотрудников будет очень сложно добиться желаемой эффективности труда.

Таким образом, мотивация как механизм повышения эффективности деятельности государственных служащих играет важную роль в системе государственного управления. В целом, мотивация является ключевым фактором, влияющим на эффективность деятельности государственных

служащих. Она позволяет не только повысить производительность труда, но и улучшить качество предоставляемых услуг, а также укрепить доверие граждан к органам государственной власти.

Список использованных источников

1. Что такое Мотивация? Значение слова. Мотивация в социологическом словаре [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://diclist.ru/slovar/sociologicheskij/m/motivatsija.html>. – Дата доступа: 04.11.2023.
2. Соснова, А.С. Мотивация как функция менеджмента. Способы мотивации к труду персонала организации / А.С. Соснова // Вестник НИБ. – 2018. – № 31. – С. 156-160
3. Магаева, Т.А. Особенности государственной службы как вида профессиональной деятельности / Т.А. Магаева // Studnet. – 2021. – Т. 4, № 12.

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Майоров Р.А.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Качан С.М.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

ст. преподаватель

Кадровая политика является одним из важнейших аспектов управления персоналом и играет ключевую роль в успехе и эффективности работы организации. Она может влиять на мотивацию, удовлетворенность и развитие сотрудников. В моем докладе я уделяю особое внимание особенностям кадровой политики в некоммерческой организации.

Некоммерческая организация представляет собой организацию, целью которой является удовлетворение определенных потребностей общества или группы людей, а не извлечение прибыли. К таким организациям относятся благотворительные организации, общественные объединения, некоммерческие медицинские и образовательные учреждения и другие.

Кадровая политика некоммерческой организации должна быть тесно связана с ее целью и миссией. Работа в некоммерческой организации должна быть прежде всего осмысленной и направленной на достижение социальных целей. Важно, чтобы сотрудники разделяли ценности и идеалы организации, и управление персоналом отражало это.

При привлечении и отборе персонала важно учесть специфику некоммерческой организации. Некоммерческие организации могут испытывать определенные финансовые ограничения, поэтому оплата труда в них может быть ниже, чем в коммерческих организациях. Однако, это не должно отражаться на качестве персонала. Сотрудники некоммерческой организации

должны быть высококвалифицированными, мотивированными и разделяющими ценности организации.

Развитие персонала играет важную роль в кадровой политике некоммерческой организации. В связи с ограниченными финансовыми ресурсами, некоммерческие организации могут сталкиваться с трудностями в организации обучения и тренингов для своих сотрудников. Однако, важно принимать меры для повышения квалификации персонала и развития их профессиональных навыков.

Кадровая политика играет важную роль в любой организации, включая некоммерческие, коммерческие и государственные. Однако некоммерческие организации обладают своими особенностями в кадровой политике, которые отличают их от коммерческих и государственных организаций. В этом докладе мы рассмотрим эти особенности и их важность для эффективного функционирования некоммерческой организации.

Некоммерческие организации, как правило, имеют свою уникальную миссию и цели, которые могут быть связаны с социальными, благотворительными, образовательными и другими общественно полезными задачами.

Кадровая политика некоммерческой организации должна быть направлена на привлечение, развитие и удержание персонала, разделяющего ценности и цели организации. При подборе кандидатов необходимо уделять внимание их соответствию миссии и целям организации.

Некоммерческие организации часто зависят от работы волонтеров, которые делают значительный вклад в достижение целей организации без финансового вознаграждения.

Кадровая политика некоммерческой организации должна учитывать особенности управления волонтерами, такие как подбор, обучение, мотивация и удержание волонтеров.

В отличие от коммерческих организаций, некоммерческим организациям может быть сложнее привлечь достаточное финансирование для полноценной кадровой политики.

Кадровая политика некоммерческой организации должна быть адаптирована к ограниченным финансовым ресурсам. Например, организация может использовать эффективные стратегии рекрутинга и развития сотрудников, а также привлекать волонтеров для снижения нагрузки на оплату труда.

Некоммерческие организации часто финансируются через пожертвования и гранты, и поэтому они должны обеспечивать прозрачность в использовании этих средств.

Кадровая политика некоммерческой организации должна быть прозрачной и отчетливой. Это может включать в себя установление процедур выбора кандидатов, проведения оценки работы сотрудников и обеспечения эффективного использования.

Список использованных источников

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2016. с.71.
2. Егоров, А.В. Учреждения как некоммерческие юридические лица по гражданскому праву России, диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук, Волгоград, 2016 – 171 с.
3. Кошкина, А. В., Умарова А. Н., Чудайкин П. И. Развитие некоммерческих организаций в России // Молодой ученый. –2017.- №9.
4. Костин, Л.А. Проблемы экономики труда. М.: АТиСО, 2015. с. 54.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ

Макарова Д.С.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Садекова А.М.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, канд. экон. наук

Государственная собственность является одним из важнейших ресурсов для развития каждой страны, и эффективное управление ею играет ключевую роль в достижении экономического, социального и политического прогресса. В этой статье мы рассмотрим особенности управления государственной собственностью в Донецкой Народной Республике (ДНР).

На данный момент ДНР сталкивается со сложностями в управлении государственной собственностью.

Управление государственным имуществом играет ключевую роль в эффективном функционировании государства и развитии экономики. Государственное имущество представляет собой всю экономическую активу государства, включая землю, недвижимость, предприятия и другие ресурсы.

Главная задача управления государственным имуществом заключается в оптимизации его использования и максимизации выгоды для общества. Это достигается через осуществление таких функций, как инвестирование, управление, контроль и распределение ресурсов.

Одним из главных принципов управления государственным имуществом является прозрачность и открытость процессов. Правительство должно предоставлять информацию о находящемся в его ведении имуществе, его стоимости, использовании и принимаемых решениях. Это позволит обществу

контролировать использование государственного имущества и участвовать в принятии решений.

Еще одним важным аспектом управления государственным имуществом является эффективное распределение ресурсов. Государство должно иметь стратегию по использованию своего имущества для поддержки различных социально-экономических программ, таких как создание рабочих мест, инфраструктурное развитие и социальная защита. Кроме того, оптимальное использование государственного имущества должно учитывать потребности различных регионов и отраслей экономики, чтобы обеспечить балансировку и справедливое распределение ресурсов.

Процессы управления государственным имуществом также должны быть юридически обоснованными и прозрачными. Это включает установление правовых норм и регуляций, определяющих права и обязанности государства в отношении своего имущества, а также процедуры для принятия решений по его использованию и распределению.

Управление государственным имуществом также связано с вопросами антикоррупционной борьбы. Принципы прозрачности, открытости и эффективности могут помочь предотвратить злоупотребления и коррупцию при управлении государственным имуществом.

В современных условиях управление государственным имуществом также должно учитывать быстро меняющуюся экономическую среду и новые технологии. Это требует гибкости и возможности адаптироваться к изменениям в экономике и обществе.

В целом, управление государственным имуществом играет важную роль в развитии страны. Оно должно быть основано на принципах прозрачности, эффективности и справедливости, чтобы обеспечить оптимальное использование ресурсов в интересах общества как целого.

Одной из особенностей управления государственной собственностью в ДНР является преобладание отраслей тяжелой промышленности. Это горно-металлургический комплекс, химическая промышленность и энергетика.

Управление подобными предприятиями требует специальных знаний и опыта, а также соблюдение высоких стандартов безопасности и экологии.

Еще одной особенностью является важность выработки эффективных механизмов государственного контроля и регулирования. Донецкая Народная Республика стремится создать прозрачные и ответственные структуры, чтобы обеспечить эффективное управление государственными предприятиями и предотвратить коррупцию. Органы государственной власти активно работают над совершенствованием законодательства в сфере экономики и управления государственной собственностью.

Следующей важной особенностью является необходимость привлечения инвестиций для модернизации и развития государственных предприятий. ДНР активно проводит работу по привлечению внешних и внутренних инвесторов через создание благоприятного инвестиционного климата. Это включает в себя упрощение процедур для иностранных инвесторов, предоставление налоговых льгот и гарантий соблюдения прав собственности.

Также стоит отметить, что наряду с управлением государственной собственностью ДНР активно разрабатывает и реализует реформы в других сферах, таких как социальная политика, здравоохранение и образование. Эти меры направлены на качественное улучшение жизни жителей и создание благоприятных условий для бизнеса.

В заключение, управление государственной собственностью в Донецкой Народной Республике включает в себя ряд особенностей, связанных с отраслями промышленности, прозрачностью и контролем, привлечением инвестиций и реформами в других сферах. Руководство ДНР прикладывает значительные усилия для совершенствования системы управления и создания благоприятного инвестиционного климата, чтобы способствовать экономическому развитию и благосостоянию республики.

Список использованных источников

1. Кочеткова, С.А. Управление государственной собственностью субъекта Российской Федерации: концептуальная модель. монография / под ред.. С. А. Кочетковой. - Саранск, 2013. -184 с.
2. Медведев, В.А. Основные задачи реформирования механизма управления государственным имуществом / В.А. Медведев, Е.А. Шумаева // Экономика строительства и городского хозяйства, 2018. – №2 – С. 145–151
3. Сидорович, А.В. Эффективное использование государственной собственности. Государственная экономическая политика / под ред. Сидоровича А.В. – М.: Дело и Сервис, 2008. – 41 с.

СПОСОБЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Мехедова Ю.С.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Василенко Д.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, д-р экон. наук

Современное общество сталкивается с множеством социальных вызовов, требующих слаженных усилий со стороны как органов государственной власти, так и некоммерческих организаций (НКО). Социальная сфера, являясь одним из ключевых аспектов благополучия граждан, требует эффективного сотрудничества между этими двумя субъектами.

Некоммерческие организации представляют собой элемент социальной структуры, направленный на решение различных общественных проблем. Их цель заключается в оказании помощи и поддержки наиболее уязвимым группам населения и решении социальных проблем в широком спектре сфер, включая образование, здравоохранение и социальное обслуживание. НКО могут принимать различные формы, начиная от благотворительных фондов и общественных организаций до неправительственных организаций и ассоциаций. Каждая из этих форм имеет свои особенности и направлена на решение конкретных социальных задач.

Социально ориентированные НКО представляют особый вид организационной структуры в обществе, основой которой является ориентация не на получение прибыли, а на решение конкретных социальных задач. Механизмы их работы, вариативность форм и широкое поле деятельности порождают множество вариантов их классификации. Среди таких форм можно выделить государственные, частные и негосударственные структуры.

Государственные некоммерческие организации, такие как муниципальные учреждения, в первую очередь, занимаются поддержанием общественного порядка и созданием условий для функционирования общества. Частные некоммерческие структуры, включающие религиозные организации и церкви, обычно сфокусированы на обслуживании определенных групп или общин.

В заметных количествах из структур некоммерческого характера присутствуют негосударственные организации, включая общественные организации, благотворительные фонды и другое. Ключевой чертой этих организаций является их автономный характер и способность влиять на общество через демократические процессы, активизм и труд. В их компетенцию вполне может входить задача ассистирования людям, находящимся в затруднённых жизненных обстоятельствах. Через них осуществляется сбор средств на разного рода поддержку, включая, например, оплату медицинских услуг, предоставление продуктов питания, одежды и других необходимых ресурсов. Эти действия могут значительно улучшать жизнь людей, попавших в тяжелую ситуацию. Можно заметить значение таких организаций в контексте социальной ответственности и солидарности. Постоянная работа над финансовым ресурсом, налаживание связей и установление культуры благотворительности – это только некоторые из факторов, ускоряющих развитие общества. СОНКО играют значимую роль в государстве. Оказывая услуги, которые коммерческий и государственный секторы часто не могут или не хотят предоставлять.

Одним из ключевых аспектов НКО является целенаправленная деятельность на удовлетворение потребностей общества. Их основной задачей является использование своих ресурсов для достижения социальных, образовательных, культурных или других общественно полезных целей.

Кроме того, социальные некоммерческие организации руководствуются волонтерами и зависят от финансовой помощи со стороны государства, грантов или пожертвований для поддержания своей деятельности. Это придает им дополнительную гибкость в отношении выбора проектов и заданий, в которые

они хотят вложить свои ресурсы. Также нужно отметить, что многие некоммерческие организации имеют статус благотворительности, что даёт им некоторые налоговые льготы. Однако взамен они подлежат строгому регулированию и должны отчитываться о своей финансовой деятельности.

Некоммерческие предприятия представляют собой уникальный сегмент организационной структуры, отличающийся ключевыми чертами, ярко контрастирующими с характеристиками коммерческих структур.

Первое отличие - цели и принципы деятельности. В то время как коммерческие предприятия организуют свою работу с основной целью получения прибыли, некоммерческие организации нацелены на социальный или благотворительный эффект, являющийся основой их деятельности. Например, они могут ставить целью снижения уровня бедности, поддержание культурного наследия или сохранение окружающей среды.

Второе отличие касается получения прибыли. Некоммерческие организации работают не для получения финансового результата, а для воплощения своей миссии. Все полученные от деятельности средства идут на финансирование и реализацию своих проектов и целей.

Третью особенность представляет источник финансирования. В отличие от коммерческих организаций, некоммерческие могут получать средства не только от продажи товаров или услуг, но и от различных источников, включая гранты, пожертвования и государственные субсидии.

Четвертым отличием является уровень государственного и общественного контроля. Поскольку деятельность некоммерческих организаций прямо влияет на общество, они часто подвергаются регулятивным мерам государственных и общественных органов. Это может означать обязанность отчитываться об использовании средств, соблюдение норм и стандартов, а также требования прозрачности и эффективности работы.

Пятым значимым отличием является критерий успеха. Коммерческие предприятия оценивают свою успешность в основном через финансовые результаты, тогда как некоммерческие институты часто рассматривают в

качестве показателей своего успеха общественное признание и способность оказывать заметное положительное влияние на общество.

Социально ориентированными некоммерческими организациями признаются некоммерческие организации, созданные в предусмотренных Федеральным законом формах (за исключением государственных корпораций, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями) и осуществляющие деятельность, направленную на решение социальных проблем, развитие гражданского общества в Российской Федерации, а также виды деятельности, предусмотренные статьей 311 настоящего Федерального закона (Дополнение пунктом – Федеральный закон от 05.04.2010 № 40-ФЗ) [1].

Законодательство, регулирующее взаимодействие органов власти и СОНКО, обладает рядом интересных особенностей. Нужно отметить, что эти законы предоставляют органам власти возможность оказывать поддержку общественным организациям, при этом сохраняя независимость их деятельности. Законодательство на федеральном уровне пока не регулирует данное взаимодействие, и региональные законы играют здесь ключевую роль. Однако эти правила способствуют развитию гражданского общества и созданию нормативно-правовой базы для поддержки некоммерческих организаций.

На региональном уровне существует много законов, регулирующих взаимодействие органов власти и НКО. Например, в Архангельской области действует Закон «О взаимодействии органов власти Архангельской области и некоммерческих организаций». Этот закон является хорошим примером того, как правительство и некоммерческие организации могут сотрудничать на благо общества. Цели такого взаимодействия включают в себя создание общественного наблюдения за деятельностью органов власти, обеспечение условий для развития некоммерческих организаций и гражданского общества в целом. Законы определяют принципы, которыми следует руководствоваться

при взаимодействии, включая партнерство, гласность, ответственность за свои действия и выделение средств с учетом целей.

В таблице представлена динамика финансирования поддержки СОНКО на федеральном уровне в России за период 2021-2022 гг. Общий объем государственной финансовой поддержки значительно увеличился, достигнув 344 млрд. руб. в 2022 г.

Таблица

Динамика финансирования поддержки СОНКО в 2021-2022гг.

Государственный орган Российской Федерации, оказывающий финансовую поддержку СОНКО	Объем государственной финансовой поддержки, представленной СОНКО (тыс. руб.)		Динамика объема финансовой поддержки представленной СОНКО (тыс.руб.)	Количество СОНКО, получивших финансовую поддержку	
	2021 г.	2022 г.		2021 г.	2022 г.
Минздрав РФ	3 626 345,4	152 869 390	+149243044,6	2	4
Минпросвещения России	6 753 899,6	13 983 320	+7229420,4	185	238
Минкультуры России	8 796 224,3	16 672 840	+7876615,7	241	256
Минобрнауки	47 900 506,5	40 704 930	-7195576,5	109	94
Минспорт России	6 539 203,8	5 865 010	-674193,8	88	112
Минтруд России	4 268 590,7	4 669 880	+401289,3	44	43
МЧС России	79 559,2	79 540	-19,2	11	15
МИД России	336 124,2	345 260	+9135,8	3	3
Минцифры России	54 848 263,1	54 714 230	-134033,1	280	300
Росмолодежь	20 869 793,2	38 926 010	+18056216,8	100	100
ФАДН России	457 182,0	139 900	-317282,0	50	28
Фонд президентских грантов	7 834 287,7	9 742 315,3	+1908027,6	3831	4324
Фонд культурных инициатив		5 365 207,3	+5365207,3		1321
ИТОГО	162 309 980,1	344 077 832,6	+181767852,5	4 944	6 838

Вопросы поддержки СОНКО относятся к полномочиям субъектов Российской Федерации, и в этой части Минэкономразвития России оказывает органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации методическую и информационную поддержку. Результаты государственной поддержки СОНКО ежегодно находят отражение в докладе Минэкономразвития России в Правительство Российской Федерации о

деятельности и развитии социально ориентированных некоммерческих организаций [6].

Предоставление местным бюджетам из бюджета субъекта Российской Федерации средств на реализацию муниципальных программ поддержки СОНКО проводится ежегодно с нарастающим объемом переданных средств. В 2021 г. показатель составил 5,20 млрд. руб., в 2022 г. объем финансирования составил 5,85 млрд. руб. Финансовая поддержка со стороны государства объясняет заинтересованность власти в развитии СОНКО. При этом, большая часть из данных средств выделена в виде субвенций (4,45 млрд. рублей). Субвенции представляют собой существенный инструмент в сфере финансового обеспечения равноправного развития различных регионов и обеспечения социальной справедливости. Это трансферты средств между бюджетами на основе утвержденных решений государственных органов или суда, а их главная цель заключается в обеспечении баланса и поддержке экономического и социального развития отдельных регионов. Одной из ключевых функций субвенций является обеспечение социальной справедливости путем сокращения разрыва в финансовых возможностях между более и менее развитыми регионами. Путем предоставления финансовой поддержки малоразвитым регионам или территориям субвенции позволяют снизить социальные неравенства и улучшить жизненные условия населения. Поэтому субвенции представляют собой мощный инструмент для создания более равных условий развития различных регионов и обеспечения социальной справедливости. С их помощью можно смягчить социальные неравенства и способствовать более устойчивому и равномерному развитию на всей территории государства. Важно при этом поддерживать прозрачность и контроль за их использованием, чтобы обеспечить эффективное использование бюджетных средств.

В данном контексте, законодательство предусмотрело обязанность государственных органов власти привлекать некоммерческие объединения для выполнения социальных программ, финансируемых из региональных бюджетов

субъектов Российской Федерации. Это позволяет оптимизировать использование бюджетных средств и достигать максимальной эффективности при реализации социальных и экологических проектов.

Эффективное взаимодействие возможно только при тесной связи с законодательными мерами, учитывающими вклад некоммерческих объединений граждан в формирование политики и решение социальных задач. Поэтому развитие сотрудничества между органами власти и некоммерческими организациями следует рассматривать как стратегически важное направление для достижения устойчивого и справедливого общества.

Подводя итог вышеизложенным аспектам сотрудничества между органами власти и некоммерческими организациями, можно утверждать, что это сотрудничество не только актуально, но и неотъемлемо для достижения устойчивого и справедливого общества. Оно обеспечивает важный механизм для внедрения инноваций и разработки новых методов решения социальных проблем. Оно также способствует более глубокому взаимопониманию между государственными органами и некоммерческими организациями, что важно для создания сбалансированных политических решений.

Следует отметить, что дальнейшее развитие сотрудничества требует усилий с обеих сторон. Органы власти должны продолжать поддерживать некоммерческие организации, обеспечивая им необходимое финансирование и создавая условия для их независимой экспертной деятельности.

В свою очередь, некоммерческие организации должны активно участвовать в процессах разработки и реализации социальных программ, демонстрируя свою способность предоставлять конструктивные решения и экспертное мнение.

В заключение можно сказать, что сотрудничество между органами власти и некоммерческими организациями – это ключевой инструмент, способствующий развитию общества и достижению устойчивого социального и экологического прогресса. Это партнерство важно не только для сегодняшних

поколений, но и для будущих, и его поддержка и развитие должны оставаться приоритетными задачами нашего общества.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 31.07.2023) «О некоммерческих организациях» Принят Государственной Думой 8 декабря 1995 года. Текст электронный: <https://legalacts.ru/doc/FZ-o-nekommercheskih-organizacijah/> (дата обращения: 28.10.2023).

2. Мельник, Е.Н. Критерии и организационно-правовые формы социального предпринимательства / Е.Н. Мельник // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2020. – № 1. – С. 64-70. – ISSN 1814-2966. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/316335>. – Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «Об общественных объединениях» https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/21e3b5b8fdc7e38173cf8cdc09363a4cb0fde52a/

4. Федеральный закон от 25.07.2002 N 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» (с изменениями и дополнениями) | ГАРАНТ: Текст электронный: <https://base.garant.ru/12127578/>

5. Федеральный закон от 19.05.1995 N82-ФЗ «Об общественных объединениях» (последняя редакция) | КОНСУЛЬТАНТ: Текст электронный: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/ (дата обращения: 25.10.2023).

6. Портал: Система поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций: Министерство экономического развития //Электронный ресурс//: – URL: <https://nko.economy.gov.ru/opendata/details?identifier=7710349494-spisokmunprogramm2021>.

7. Доклад о деятельности и развитии социально ориентированных некоммерческих организаций (2022 г.) / Портал: Система поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций: Министерство экономического развития //Электронный ресурс//: – URL: <https://nko.economy.gov.ru/upload/docs/doklad-o-deyatelnosti-i-razvitii-sonko-za-2022-god.pdf> (дата обращения: 25.10.2023).

8. Положение «О первом конкурсе на предоставление грантов Президента Российской Федерации на реализацию проектов в области культуры, искусства и креативных (творческих) индустрий в 2024 году», утверждено приказом Президентского фонда культурных инициатив от 05 июля 2023 г. № 22, согласовано Координационным комитетом по проведению конкурсов на предоставление грантов Президента Российской Федерации на реализацию проектов в области культуры, искусства и креативных (творческих) индустрий Текст электронный: - URL <https://фондкультурныхинициатив.рф/> (дата обращения: 26.10.2023).

9. Копылов, А.В. Анализ зарубежного опыта взаимодействия органов государственной власти с институтами гражданского общества / А. В. Копылов, Е. А. Галий, А. А. Азларова // Заметки ученого. – 2021. – № 5-1. – С. 497-500. – ISSN 2713-0142. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/320837> (дата обращения: 28.10.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

10. Реестр социально ориентированных некоммерческих организаций, сформированный в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2021 г. N 1290. / /Официальный сайт Минэкономразвития России. Текст электронный: <https://data.economy.gov.ru/analytics/sonko>.

НЕКОТОРЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

*Пурда Д.И.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
магистрант
Хасанова Е.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
канд. экон. наук*

Повышение квалификации государственных гражданских служащих должно быть направлено на освоение новых знаний в конкретных вопросах профессиональной деятельности, а также на регулярное комплексное обновление знаний по вопросам не только профессионального развития, но и общего развития в установленной сфере профессиональной служебной деятельности для решения соответствующих профессиональных задач.

Повышение квалификации представляет собой обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

Государственный гражданский служащий, систематически и своевременно повышающий свои профессиональные знания, имеет преимущество по отношению к другим гражданским служащим при решении вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы, при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих.

Программы повышения квалификации государственных гражданских служащих в основном направлены на профессиональное развитие и не всегда

учитываются личностные моральные ценности. Следовательно, предлагаются следующие направления по совершенствованию системы повышения квалификации государственных гражданских служащих:

1. Внедрение в образовательный процесс программ и методик, направленных на развитие личностных компетенций государственных гражданских служащих в областях психологии, мотивации, социологии, межличностных отношений, эффективных навыков коммуникации, преодоление профессионального выгорания и эффективных методов борьбы со стрессом и др.

2. Внедрение в систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих элементов не только теоретических, но и прикладных, позволяющих в интерактивной форме получать новые знания: бизнес-кейсы, мастер-классы, тренинги личностного роста, марафоны и интерактивные уроки от практикующих психологов, социологов и др.

3. Включение в процесс обучения методик по актуализации активной гражданской позиции слушателей поможет эффективнее бороться с коррупцией на местах.

4. Создание условий для непрерывного самообучения.

5. Внедрение методик консультативной помощи и мозгового штурма в группе: с помощью специально созданного интерактивного чата.

6. Включение в процесс обучения методик по актуализации активной гражданской позиции слушателей поможет эффективнее бороться с коррупцией на местах – внедрение методов не принуждения к борьбе с коррупцией под влиянием позиции страха и наступления негативных последствий от этой деятельности, но выявление причин, почему это явление негативно отражается на всем обществе, включая самих коррупционеров, поможет эффективнее бороться с этим деструктивным явлением.

Организация эффективной системы повышения квалификации государственных гражданских служащих рассматривается как одна из

первоочередных задач, решение которой позволит поднять эффективность государственного управления.

На примере зарубежных стран можно рассмотреть осуществление программ повышения квалификации по системе бизнес - образования.

Многие образовательные учреждения предлагают пройти курсы повышения квалификации по системе бизнес - образования. Эти курсы рассчитаны на тех слушателей, которые хотят получить дополнительные знания и навыки, развить организаторские способности, а также изучить опыт коллег и освоить его применение на практике. В результате освоения программ должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Бизнес-образование на современном этапе понимается как одно из новых направлений в образовательной деятельности, как новое направление в области последиplomного профессионального образования. Главной целью бизнес-образования является обучение и подготовка государственных гражданских служащих, трудовая деятельность которых направлена на развитие.

Также необходимо обратить внимание на уровень компетенции преподавателей, которые проводят обучение государственных гражданских служащих. В соответствии с тем, что каждый год система образования имеет склонность к усовершенствованию, принятию новых технологий, обновлению законодательной и образовательной базы, преподавательский состав высших учебных заведений должен проходить курсы повышения квалификации в области государственной службы для усовершенствования своих знаний и умений.

Для получения государственным гражданскими служащими более точной и профессиональной подготовки необходимо практиковать привлечение к образовательной деятельности сотрудников государственных органов. Их компетенция в данных областях более высокая, чем у преподавательского состава высших учебных заведений. Вместе с этим целесообразно было бы ввести по окончании обучения стажировку государственных гражданских

служащих для более точного закрепления приобретенных знаний. Стажировка дает возможность государственным гражданским служащим внести в свою деятельность инновационные методы и вместе с этим усовершенствовать и вывести на новый уровень деятельность государственной службы.

**РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ, КАК ФАКТОРА СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Рощина Ю.О.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
канд. экон. наук*

Социально-экономические процессы, происходящие сегодня в процессе интеграции Донецкой Народной Республики (ДНР) на правах субъекта в Российскую Федерацию (РФ), указывают на существенный рост роли образования во всех сферах общественной жизни.

Развитие экономики ДНР на современном этапе в условиях переходного периода характеризуется активизацией процесса интеллектуализации и формированием на этой основе knowledge based society - общества, базирующегося на знаниях и высоких технологиях, которые отличаются высоким инновационным и интеллектуальным уровнем.

Образование представляет собой единый целенаправленный процесс обучения и воспитания, который выступает в качестве общественно значимого блага, реализуемого в интересах семьи, общества, человека, государства. С целью обеспечения эффективного функционирования и развития системы образования в государстве необходимо проводить государственную политику в сфере образования. Государственная политика в сфере образования является ключевым фундаментом для образовательной системы государства, так как призвана обеспечить доступность любых уровней образования для каждого гражданина [1].

Современная система высшего образования, в полной мере отвечающая требованиям современности, является одним из самых главных факторов роста качества человеческого капитала, генератором новых идей, залогом динамичного развития экономики и общества в целом. Для того, чтобы система

высшего образования ДНР по-настоящему эффективно выполняла эти важные задачи, необходим процесс ее обновления с учетом актуальных тенденций развития образования в широком социально-экономическом контексте.

Бесспорно, социально-экономическая динамика и цивилизационное будущее ДНР зависит от развития образования и экономики знаний. Поэтому необходимо изучение и обобщение сущности, свойств, механизмов формирования системы экономики знаний, а также ее влияния на общественное производство.

Качество жизни и образовательный потенциал современного общества во многом определяется уровнем образования и культуры населения, его мировоззренческой ориентацией и духовным развитием, возможностью систематически получать и использовать необходимую информацию. Эти факторы влияют на степень включения общества ДНР в национальные и общечеловеческие процессы прогрессивного развития. Образование, отвечающее современным потребностям общества и рынка труда, выступает мощным адаптивным потенциалом в быстротечном трансформирующем обществе к современным социально-экономическим реалиям, что становится важнейшим условием успешного и устойчивого общественного развития.

Роль образования как фактора социально-экономического развития страны в современных условиях постоянно возрастает. Ее многоаспектность обусловлена функциями, реализуемыми в отношениях общества и экономики.

Соотношение процесса образования и квалификационного роста работников в соответствии с современными потребностями обуславливает необходимость инвестиций в развитие системы знаний научного фонда общества, в фундаментальные и прикладные исследования, квалификационный рост и улучшение структуры научно-педагогического состава работников образовательных организаций, усиление их социальной защищенности в условиях становления рынка, то есть всего того, что позволяет научным знаниям становиться более доступными и помогает получать более высокую отдачу специалистов при реализации инновационных проектов.

Необходимость инновационного образования вызвана требованиями современного общества. В настоящее время идет стремительное развитие технологий, растет конкуренция в области инноваций, где значение образования в развитии общества стремительно возрастает, опережая значимость средств производства и природных ресурсов. За последние два десятилетия произошел разрыв связей цикла «наука-образование-производство»; образование, как и наука, остается почти полностью отстраненным от процесса формирования инновационной экономики. Инновационное образование, с одной стороны, стимулирует инновационные изменения в существующей культуре и социальной среде, с другой – является результатом вызовов социально-экономического развития. Образование – это едва ли не важнейший институт формирования будущего. Ведь именно образовательные организации формируют конфигурацию сознания будущих поколений. Именно в этой взаимосвязи, одной из главных задач становится смягчение негативных последствий бешеных темпов цивилизационного развития, вполне инновационных как по форме, да и по сути. Однако, каждая концепция, будь то подход, видение, алгоритм отношения задач, нуждается в соответствующей интерпретации и уточнении как отдельных, так и общих положений ее практической направленности.

Круг проблем, стоящих на пути развития образования в соответствии с государственным запросом, имеет комплексный характер, поэтому поставленные для преодоления существующих проблем задачи можно сгруппировать в комплексы, на основе которых определяются следующие направления инновационного развития образования: «развитие единой образовательной среды», «обеспечение доступности и качества образования», «развитие общественно-гражданских форм управления процессами в образовании», «внедрение в систему образования эффективных экономических механизмов и повышение ее инвестиционной привлекательности».

Модернизация системы образования и науки как основы развития экономики знаний должна стать национальной целью для ДНР как субъекта

РФ. Такой курс будет способствовать утверждению национального интеллектуального потенциала нашей страны на достойном уровне и повышении ее конкурентоспособности в международном пространстве.

Осмысление сегодняшней ситуации состояния и перспектив, векторов развития современного образования требует конструктивистского понимания образовательного процесса, исходящего из того, что обучение должно ориентироваться не на передачу статических знаний, а, скорее, формировать технологии работы с информацией, на основе которых обучающиеся смогут получать собственные и адекватные современным темпам мирового развития знания. Это может быть попытка педагогов, бизнесменов и политиков научить обучающихся навыкам, необходимым для достижения успеха в быстросменном и технологически ориентированном обществе.

Образование на современном этапе является важным фактором обеспечения продуктивной занятости населения. В то же время необходимо осознать, что требования к образованию постоянно растут. Это следует из закономерностей общественно-экономического развития. Через инновационное образование общество обеспечивает свое развитие, а проблематика инновационного образования становится определяющей темой общественных коммуникаций на переломных моментах жизни социума, в кризисных ситуациях. Поэтому развитие инновационного образования должно происходить с учетом особенностей, культурных и научных традиций ДНР.

Список использованных источников

1. Дубель, В. М. Особенности государственной политики в сфере образования ДНР / В. М. Дубель, А. В. Ермохина // Географические и экономические исследования в контексте устойчивого развития государства и региона: Материалы III Международной научно-практической конференции, Донецк, 11–12 ноября 2021 года / Под общей редакцией Е.Г. Кошелевой. – Донецк: Донецкий национальный университет, 2021. – С. 203-205.

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ

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

В настоящее время экономическое пространство любого государства очень разнообразно, но в любом случае, какой бы узкоспециализированной ни была ее отрасль, она неразрывно связана с социальным благополучием граждан.

Внешнеэкономическая деятельность – очень важная составляющая экономики государств, работающих над благоустройством как внутренних механизмов страны, так и внешних. Государственное регулирование ВЭД направлено на защиту внутреннего производителя от слишком большого количества зарубежных конкурентов, так и создать все условия для здорового соперничества продукции на внутреннем рынке [1].

Конкуренция, порождаемая разнообразием однотипных товаров от различных производителей, приводит к постепенному повышению качества и росту количества предлагаемых бонусов для потребителя, тем самым положительно влияя на общую удовлетворенность граждан.

Рассматривая импорт в качестве элемента государственного регулирования внешнеэкономической деятельности, можно предположить, что есть большая свобода для зарубежных компаний. Каким бы был внутренний рынок без товарного разнообразия? Очень скудным и не представляющим потребителям альтернатив. К тому же, важно учитывать и то, что далеко не всегда рынок спроса может покрываться предложением даже при наличии большого количества производителей. Это обусловлено тем, что часто создаются товары типичного формата, а уникальные продукты требуют больших вложений и инвестиций. Развитие всех одновременно сфер деятельности, которые

нуждаются в финансировании, но остаются без должного внимания частных инвесторов, невозможно продвигать за счет бюджета государства. По этой причине некоторая свобода, предполагаемая настоящим регулированием внешнеэкономической деятельности, не является неразвитостью механизма управления, а наоборот, поддерживает баланс на рынке.

В настоящее время роль внешней торговли, внешнеэкономических связей в целом, в экономике России имеет два основных аспекта: системные реформы во внешнеэкономической сфере как составная часть процесса трансформации прежней социально-экономической системы и влияние внешнеэкономических связей на темпы роста, структуру экономики, технико-экономический прогресс в стране, жизненный уровень населения. Первый аспект является следствием особого переходного периода, который на данный момент проходит в Российской Федерации совместно с почти тремя десятками других стран. Внешнеэкономическая деятельность в РФ – одна из ключевых отраслей хозяйства. Результатом этих процессов является «кристаллизация» определенной внешнеторговой модели, которая будет, с одной стороны, результатом экономического развития и соответствующей политики государства, а с другой стороны, сама будет серьезно влиять на дальнейшее экономическое развитие страны.

Рассматривая перспективы развития внешнеэкономической деятельности России, следует учитывать как инерционные, так и некоторые новые факторы, определяющие развитие внешней торговли. Среди этих факторов можно выделить:

- сохраняющуюся нестабильную мировую общехозяйственную и товарную конъюнктуру, имеющую перспективы улучшения, но одновременно несущую серьезные риски в своем развитии;

- высокий удельный вес топливно-сырьевых товаров в структуре российского экспорта в страны дальнего зарубежья (свыше 60%), что делает экономику страны особенно чувствительной к колебаниям мировой конъюнктуры;

- прогрессирующее старение материально-технической базы;
- ухудшение конкурентных позиций России на некоторых традиционных рынках, в частности, в связи с расширением ЕС и сохраняющимися дискриминационными ограничениями в отношении отечественных товаров;
- значительное увеличение физических объемов импорта в условиях устойчивого расширения внутреннего спроса, изменения структуры потребления в пользу импортной продукции, снижения средних контрактных цен и реального удорожания рубля [2].

Взаимосвязь государственного регулирования внешнеэкономической деятельности (ВЭД) и социальных процессов является сложным и многогранным явлением. Вот несколько ключевых аспектов, иллюстрирующих эту связь:

1. Экономическая безопасность. Государственное регулирование ВЭД играет ключевую роль в обеспечении экономической безопасности страны. Это включает в себя защиту национального рынка от иностранной конкуренции, контроль импорта и экспорта стратегически важных товаров и услуг, а также поддержку отечественных производителей.

2. Распределение ресурсов. Внешнеэкономическая деятельность может оказывать значительное влияние на распределение ресурсов внутри страны. Например, высокие импортные тарифы могут привести к перераспределению доходов от потребителей к производителям, в то время как экспортные субсидии могут стимулировать рост одних отраслей за счет других.

3. Уровень жизни. Внешняя торговля может оказывать существенное влияние на уровень жизни населения. Например, импорт дешевых товаров может привести к снижению цен для потребителей, что в свою очередь может стимулировать внутренний спрос и способствовать экономическому росту. С другой стороны, чрезмерная зависимость от экспорта сырьевых товаров может привести к колебаниям доходов и уровня жизни.

4. Занятость. Внешняя торговля также может существенно влиять на занятость. Например, открытие рынка для иностранных товаров может вызвать сокращение рабочих мест в определенных отраслях.

С другой стороны, развитие экспорта может стимулировать создание новых рабочих мест и повышение квалификации рабочей силы.

5. Социальное неравенство. Государственное регулирование внешнеэкономической деятельности может также влиять на социальное неравенство. Например, протекционистская политика может привести к концентрации богатства и власти в руках определенных групп, в то время как либерализация торговли может способствовать более справедливому распределению экономических возможностей.

6. Окружающая среда. ВЭД также может оказывать влияние на окружающую среду. Например, экспорт товаров, производство которых связано с высоким уровнем загрязнения, может привести к ухудшению состояния окружающей среды. В то же время, политика, направленная на сокращение выбросов парниковых газов, может стимулировать развитие зеленых отраслей и снижение экологической нагрузки.

7. Демография: Внешнеэкономическая деятельность также может влиять на демографические процессы. Например, миграция рабочей силы может быть обусловлена поиском работы за рубежом, в то время как импорт товаров может стимулировать спрос на определенные виды услуг, такие как образование или здравоохранение.

8. Культурные связи: Внешняя торговля может способствовать культурному обмену и взаимопониманию между странами. Например, через туризм или культурные обмены, внешнеэкономическая деятельность может способствовать развитию диалога и сотрудничества между народами.

9. Политическая стабильность: Внешняя торговля также может оказывать влияние на политическую стабильность. Например, экономическая зависимость от зарубежных партнеров может усилить политическую стабильность, в то

время как чрезмерная зависимость от одного или нескольких партнеров может увеличить уязвимость страны к внешним воздействиям.

10. Технологическое развитие: Внешнеэкономическая деятельность может стимулировать технологический обмен и сотрудничество. Например, совместные проекты с зарубежными партнерами могут способствовать обмену знаниями и инновациями, что может привести к технологическому прогрессу и улучшению качества жизни [3].

В целом, государственное регулирование внешнеэкономической деятельности играет важную роль в формировании и развитии социальных процессов, экономики и политики страны.

Таким образом, государственное регулирование ВЭД тесно связано с социальными процессами и может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на различные аспекты жизни общества.

Список использованных источников

1. Романова, В.Я. Экономическая сущность внешнеэкономической деятельности / В.Я. Романова // Актуальные вопросы экономических наук. – 2016. – № 50-1. – С. 41-45
2. Веселова, Н. А. Роль государственного регулирования для внешнеэкономической деятельности и деятельности рынка / Н. А. Веселова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2019. – № 50 (288). – С. 171-173.
3. Беляева, Л.А. Роль государственного регулирования внешнеэкономической деятельности в развитии национальной экономики на современном этапе / Л.А. Беляева // Вестник науки и образования. – 2018. – Т. 50, № 14-1. – С. 41-44

СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Стецкий Р.А.,

Администрация города Углегорска, город Углегорск

Фоменко Е.И.,

ФГБОУ ВО «ДОНАИГС», г. Донецк,

канд. экон. наук

Государственная социальная политика сегодня является одним из важнейших направлений государственного регулирования экономики, так как социальная составляющая в реформировании общественного устройства в настоящее время является одной из главных направлений. На основании того, как решаются социальные проблемы, насколько качественно пространство, в пределах которого проходит жизнедеятельность человека, можно судить о сущности государства, его базовых принципах.

Все граждане Донецкой Народной Республики имеют право на социальную защищенность, которую обеспечивает Конституция [1]. Так в Конституции, Донецкая Народная Республика является социальным государством, в котором социальная политика обеспечивает достойную жизнь и свободное развитие личности.

Конституция также устанавливает гарантии по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, государственные пенсии и социальные пособия, размер которых устанавливается государством.

Государственная социальная политика является частью общей политики государства, которая затрагивает отношения между социальными группами, между обществом в целом и его членами. Она неразрывно связана с изменениями в социальной структуре, ростом благосостояния граждан, улучшением их жизни, удовлетворением их материальных и духовных потребностей.

В настоящее время существует большое число дефиниций термина «социальная политика», поэтому для более полного понимания данного термина рассмотрим некоторые из них.

Волгин Н.А. считает, что «социальная политика – это взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его классов, слоев, социальных, социально-демографических, социально-профессиональных групп, социальных общностей (семьи, народы, население города, поселка, региона и т.п.)» [2, с. 21].

В.М. Капицын рассматривает трактовку этого явления с точки зрения политико-правовой: «социальная политика» в широком смысле слова обозначает управляющее воздействие государства, основанное на системе правил (норм), нормативных структур, принимающих решения и организующих деятельность, которая способствует вовлечению в политические процессы различных субъектов. Цель такого воздействия – способствовать формированию общности интересов широких слоев населения и консолидировать тем самым общество, добиваясь поддержки им деятельности государства». Важным здесь является то, что автор подчеркивает управленческое содержание социальной политики государства [3].

И.А. Григорьева считает, что «социальная политика – это деятельность государства и / или общества (общественных институтов) по согласованию интересов различных социальных групп и социально-территориальных общностей в сфере производства, распределения и потребления, позволяющих согласовать интересы этих групп с интересами человека и долговременными целями общества» [4, с. 20].

С точки зрения И.М. Лаврененко: «социальная политика – это деятельность по управлению социальной сферой общества, призванная обеспечить жизнь и воспроизводство новых поколений, создать предпосылки для стабильности и развития общественной системы и достойной жизни людей» [5].

Несмотря на различные взгляды выше представленных авторов на

сущность и содержание государственной социальной политики, можно выявить основные направления, отражающие ее специфику (рис. 1).

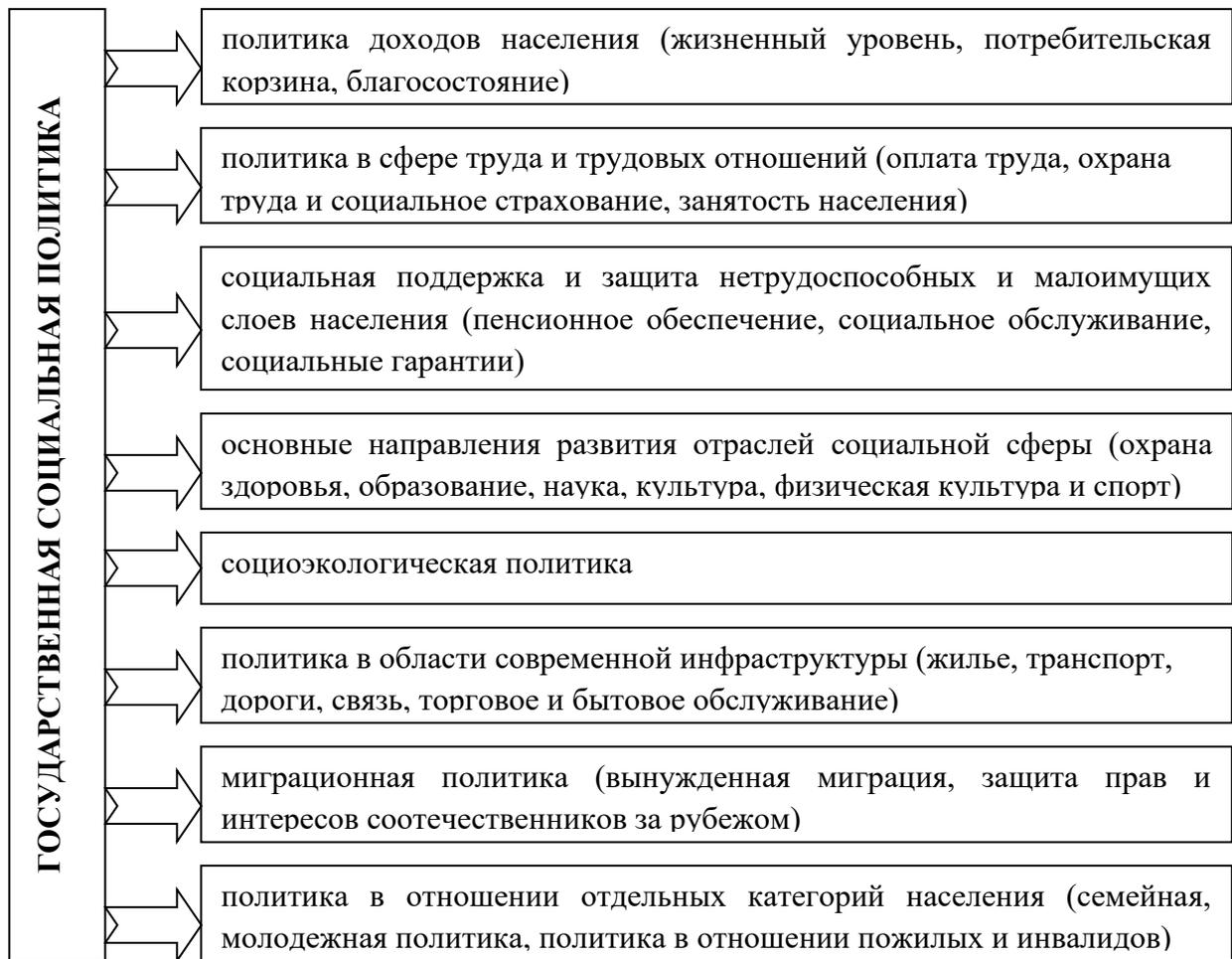


Рис. 1. Основные направления государственной социальной политики

Объектами государственной социальной политики являются «реально самостоятельные и притом фактически действующие социальные группы и представляющие их органы, организации, институты, структуры» [6, с. 24]. Центральное место в социальном регулировании принадлежит государству в лице его представительных и исполнительных органов, которые формулируют общую концепцию, определяют основные направления государственной социальной политики, ее стратегию, тактику, обеспечивают законодательную, правовую основу, реализуют конкретные положения на местах. Большое значение в решении социальных проблем отдельных категорий населения приобретают социальная деятельность, осуществляемая в рамках предприятий, фирм; активность политических, профсоюзных и общественных объединений,

благотворительных и добровольных организаций. Они реализуют социальную политику в сравнительно узких пределах, соответствующих их компетенции.

Цель государственной социальной политики заключается в обеспечении высокого уровня и качества жизни, повышении благосостояния населения, которая характеризуется следующими показателями: доход как материальный источник существования, занятость, здоровье, жилье, образование, культура, экология. Задачи социальной политики представлены на рис. 2.

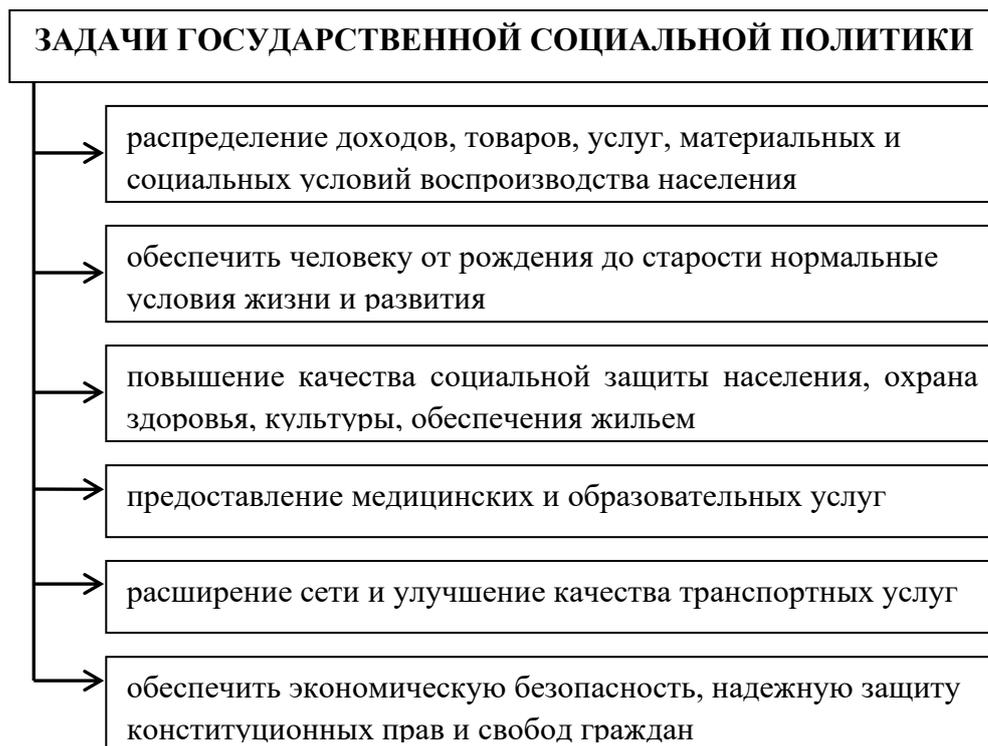


Рис. 2. Задачи государственной социальной политики

Итак, приоритеты государственной социальной политики – это наиболее важные и значимые, проблемы, осознанные как первоочередные задачи социальной политики, которые определяются исходя из состава, реальной взаимосвязи и остроты важнейших социально-экономических и социально-политических проблем.

Государственная социальная политика выполняет ряд функций, рассмотренных в табл.

Функции государственной социальной политики

№ п/п	Наименование функции	Характеристика
1.	Экономическая	стимулировать различные виды экономической деятельности
2.	Социальная (стабилизирующая)	создавать объективные социально-экономические предпосылки для сохранения стабильности в обществе, для восприятия существующей социальной стратификации как справедливой, «естественной»
3.	Стратегическая (резервная)	создавать социально-экономические условия для сохранения и развития «человеческого потенциала», обеспечивать для всех социальных групп необходимый уровень жизни, доступ к медицинскому обслуживанию, образованию и культурным ценностям

Таким образом, гармония, сбалансированность этих функций никогда не достигаются автоматически, поэтому осуществление экономической, стабилизирующей и стратегической функций, поддержание их баланса – главная цель социальной политики.

Государственная социальная политика реализуется через социальное планирование и управление посредством системы социальных мероприятий и программ, проводимых органами власти [7]. Модель реализации государственной социальной политики, ориентирована на решение социальных проблем, имеет сложную структуру (рис. 3).

Таким образом, государственная социальная политика – это деятельность по управлению социальной сферой общества, призванная обеспечить жизнь и воспроизводство новых поколений, создать предпосылки для стабильности и развития общественной системы и достойной жизни людей. Государственная социальная политика является неотъемлемой частью социального государства, она включает в себя социальную помощь, страхование, попечительство, поддержку, обслуживание и т.п. Одним из основных направлений государственной социальной политики является социальная защита населения, которая является гарантией устойчивости общества, деятельность которой направлена на поддержание жизнеобеспечения различных социальных

категорий и групп.

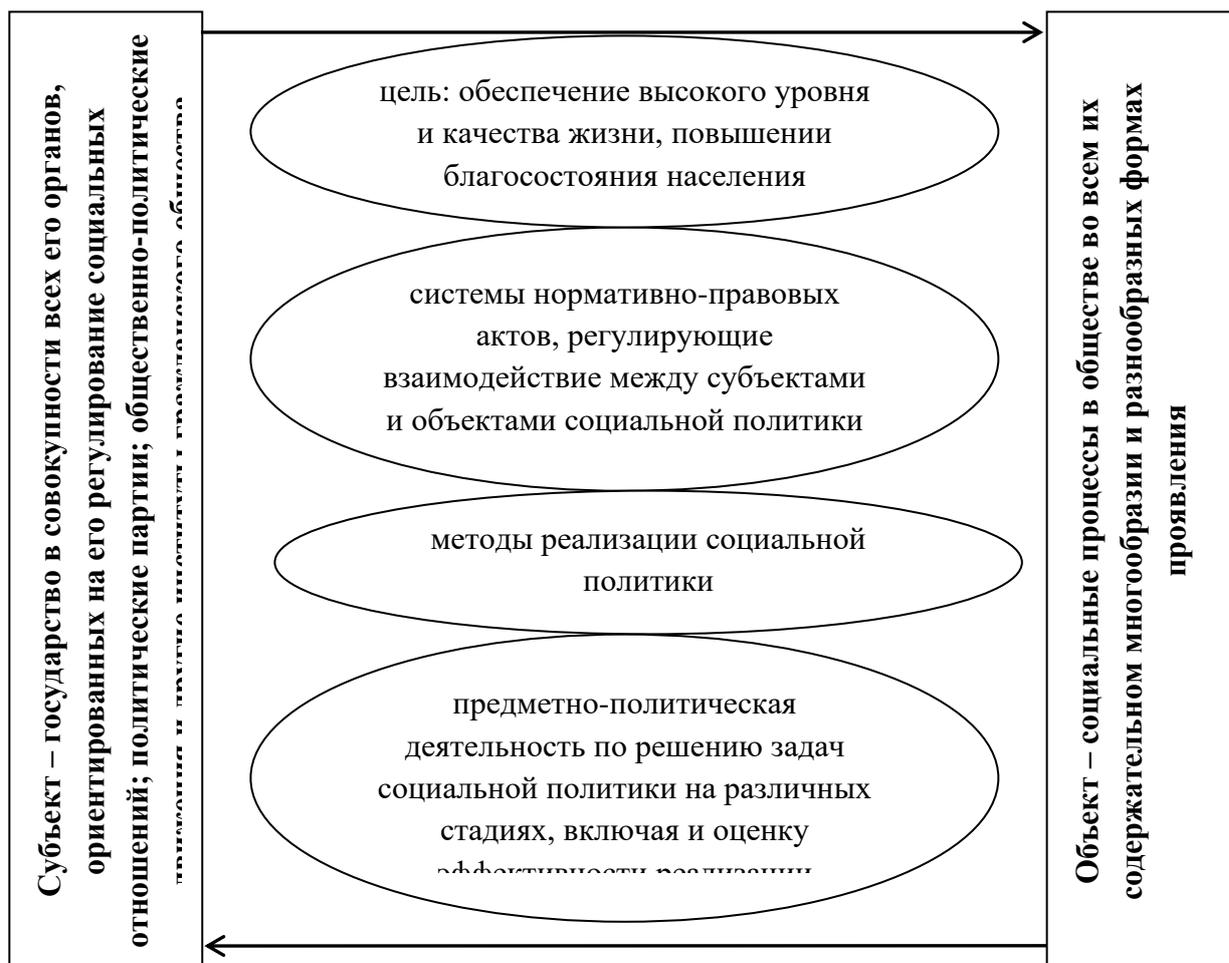


Рис. 3. Модель реализации государственной социальной политики

Государственная социальная политика направлена на регулирование социальных процессов, социальных гарантий благосостояния человека, обеспечения должного уровня и качества жизни. Ее результаты отражаются в проводимых государством социальных программах, отражающих все стороны жизни населения.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/ru/>
2. Приступа, Е.Н. Социальная работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья [Текст]: учебное пособие / Е.Н. Приступа. – М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 160 с.

3. Капицын, В.М. Социальная политика и право: сущность и взаимозависимости [Электронный ресурс] // Российский журнал социальной работы. – Приоритетные направления государственной политики. – № 8. – Режим доступа: http://istina.msu.ru/media/publications/articles/826/9ea/3264607/Kapitsyin_V.M._Sotsialnaya_politika_i_pravo_suschnost_i_vzaimozavisimosti.pdf
4. Григорьева, И.А. Социальная политика и социальное реформирование в России. – СПб.: Питер, 2017. – 145 с.
5. Лаврененко, И.М. Государственная социальная политика РФ: опыт и проблемы трансформации : автореф. дисс. ... д-ра истор. наук. – М. «Интер», 2017. – 31 с.
6. Государственная политика и управление. В 2 частях / Под ред. Л.В.Сморгунова. – М.: Российская политическая энциклопедия, 2016. – 258 с.
7. Атаманчук, Г.В. Управление: социальная ценность и эффективность. - М.: РАГС, 2017. – 425 с.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

*Шевченко Д.С.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. экон. наук
Салахова А.М.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
магистрант*

Теоретическое и практическое внимание к социальному положению молодежи продиктовано необходимостью осмысления этой сложной, разнородной и динамично развивающейся социальной группы. Молодежью считаются лица в возрасте от 14 до 35 лет. При этом возрастным критерий является превалирующим, он носит системообразующий характер и позволяет говорить о наличии такой достаточно обособленной группы, как молодежь. На 2022 год молодежь составляет 26% от всего населения России, возвращаясь к теории Голдстоуна можно утверждать, что стабильность Российской Федерации находится в опасности. Результаты опроса проводимые Росмолодежью показывают, что 61% молодежи из группы 18-24 года поддерживают Президента, при этом проведение СВО в этой же группе поддерживают 43%, а в группе 25-34 года одобряют СВО 62% респондентов (рис.).

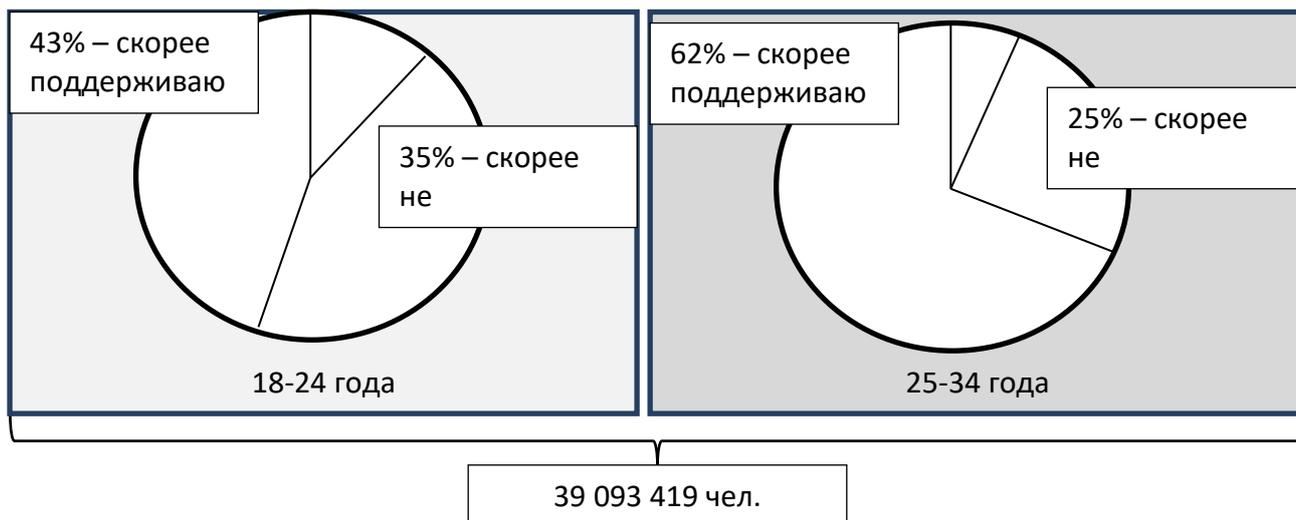


Рис. – Отношение к СВО молодежи России

Достаточно высокий процент положительной оценки власти и принимаемых ею решений показывает зрелость молодого населения и устойчивые ценностные ориентации, которые совпадают с государственной политикой. Современная молодежь, в большей ее части, характеризуется желанием приносить пользу обществу, быть полезными Родине, иметь крепкую семью, высокий социальный статус и прочее. Однако, на 2000-2010 годы приходится период, который характеризуется значительными структурными изменениями социально-политической жизни. Опыт данного периода требует пристального внимания, так как он нес резко негативный характер и потребовал радикальных изменений в политике государственной власти. Вместе с молодежными организациями направленными на привлечение внимания власти к проблемам молодежи, чья деятельность является исключительно конструктивной (например «Россия молодая», «Молодежное движение «Победа», «Местные», «Молодая гвардия Единой России», «Сталь», «Евразийский союз молодежи (ЕСМ)»), имели место оппозиционные молодежные организации (например «Другая Россия», «Левый фронт», «МД Оборона», «Авангард красной молодежи») [1, с.41]. Такие оппозиционные организации ведут антиобщественную деятельность, которая приводит к социально-политической дестабилизации общества, они также являются антигосударственным течением в силу того, что чаще всего финансируются

зарубежными НКО или фондами, а их цель – нарушить баланс внутривнутриполитической жизни страны.

Как социальной страте молодому населению присуща отрицательная активность наравне с положительной. Всевозможные социальные девиации, появляющиеся в следствии социальной аномии, являются негативным фактором при взаимодействии молодежи, власти и общества. Так несоциализированная молодежь становится частью неформальных движений экстремистской направленности. Быстрая смена ориентаций или принятие навязанных под «красивой оберткой» ценностей свойственна только молодежной социальной группе, это обратная сторона положительных свойств молодежи. Природой заложено, что человек в молодом возрасте нетерпим к контролю со стороны старших, невосприимчив к критике, пренебрегает законами, правилами и традициями и прочее. Молодежь, чаще всего, не способна проявить такие качества как гибкость и адаптацию, не обладает навыками экономической самостоятельности, негативно воспринимают существующую действительность. Все обозначенные характеристика обычно приводят к формированию неправильного коммуникативного навыка, а участие в деструктивной деятельности является внешним проявлением протеста.

Исследования, проведенные социологами среди представителей молодежных групп, показывают, что они либо пассивно-протестны, испытывают затруднения в коммуникациях как со сверстниками, так и со старшими, при возникновении негативных ситуаций самоустраиваются, игнорируя любые попытки разобраться в конфликте, и стараются уйти от травмирующей ситуации. Либо наоборот выражают интенсивное увлечение различной организованной деятельностью, последствием чего является стремление к объединению с использованием предоставляемых государством гражданских прав и свобод.

Объединение молодежи и создание молодежных общественных организаций вызвано необходимостью аккумуляции различных возможностей и ресурсов, требующихся для достижения поставленных целей, в том числе

изменения социально-политической ситуации желаемым образом. Движение к изменению социально-политической ситуации в государстве может быть вызвано неудовлетворенностью социально-политической системой, противоречиями между интересами власти и социальных субъектов, групп, общественных организаций, ведущих к конфликтному типу коллективной деятельности и кардинальной смене расстановки социальных сил в обществе.

Политические молодежные организации можно разделить на действующие при политических партиях и движениях и автономные политические молодёжные организации [2, с.11; 3, с.40]. На сегодняшний день к молодежным организациям, действующим при политических партиях, можно отнести такие организации как: «Молодая гвардия Единой России» (Партия «Единая Россия», «Молодёжная организация ЛДПР» (ЛДПР), «Молодежь Справедливой России» (Партия «Справедливая Россия – Патриоты – За Правду»), «Ленинский коммунистический союз молодёжи Российской Федерации» – ЛКСМ РФ (КПРФ) и др. [4, с.360]. Опыт участия в молодежных политических организациях, действующих при политических партиях, оказывает положительное влияние на политическую активность граждан. Каждый из членов организации принимал участие в качестве избирателя в минувших электоральных кампаниях, часть опрошенных имеет опыт выдвижения своей кандидатуры на выборах в депутаты законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления. Активное участие в деятельности молодежных партийных политических организациях оказывает благотворное воздействие на социализацию личности, усвоение духовно-нравственных и правовых норм, самореализацию граждан и их дальнейшую адаптацию в обществе.

Таким образом, молодежь, которая участвует в массовых мероприятиях на добровольной основе, проявляет интерес к проектам, которые раскрывают потенциал молодежи, которая участвует в политических движениях и при этом не проявляет интереса к неформальным движениям антигосударственного характера является мощным кадровым потенциалом государства и нуждается

лишь в поддержке и координации. Однако, остается значительная часть молодого населения, которая предпочитает не проявлять себя в активной фазе, исследует политические движения и организации разного характера в сети Интернет и формирует систему ценностной ориентации самостоятельно. Часто этот сегмент молодежи становится инструментом дестабилизации социально-политической системы государства. Поэтому работа с невовлеченной молодежью становится нерешенной задачей для государственной политики.

Проблема требует дальнейшего глубокого психологического анализа, для чего необходимо проводить специальные экспериментальные исследования для изучения факторов, механизмов и особенностей вхождения молодежи в политическую жизнь в условиях переходного общества.

Необходимость выделить проблему политической социализации как отдельный предмет исследования определяется непростыми процессами включения молодежи в сложную систему современных социально-политических отношений, вовлечением в активную политическую жизнь Российского нового, незаангажированного поколения. Происходящие в современном русском обществе процессы реформирования требуют рассматривать проблему политической социализации молодежи под особым углом зрения.

Во-первых, молодежь является одной из крупнейших социально-демографических групп общества;

во-вторых, каждый год экономически активное население страны пополняется выпускниками учебных заведений, стремящихся найти свое место в обществе;

в-третьих, актуальность политической социализации предопределяется сложностью обстоятельств, в которых оказалась современная молодежь.

Есть глубокие противоречия между новыми социально-экономическими, политическими требованиями и качествами личности, которые традиционно формируются социальными институтами современного общества. Необходимо

также учитывать характерные черты, присущие нынешним общественно-политическим процессам:

сильное влияние устоявшихся форм предыдущего устройства;

ощутимый рост национального самосознания;

распространение деструктивных, девиантных проявлений и бездуховности.

Следствие всего этого – нарастание политической апатии у большинства граждан, уменьшение интереса к политическим процессам, особенно в молодежной среде. Отсюда следует, что обстоятельства, при которых осуществляется политическая социализация личности, во многих случаях негативно влияют на процесс адаптации нового поколения к новым общественно-политическим условиям и включение ее в общественно-политическую деятельность.

Следует отметить, что политическая социализация является объективным процессом вхождения индивида в политическую систему и предполагает усвоение индивидом или группой политической культуры, политических ценностей, норм, образцов поведения и способов политической деятельности, а также творческое, активное отношение к ним. Политическая социализация является двусторонним процессом взаимодействия общества и личности. Социум может влиять на личность стихийно, в виде разнообразных обстоятельств жизни, которые могут носить характер равнонаправленных факторов или оказывать влияние в условиях целенаправленного, организованного и планомерного процесса развития личности. Процесс политической социализации включает в себя мотивированное усвоение индивидуумом социально-политических норм, ценностей, установок, ролей и правил поведения, характерных для общества. Во всех вариантах политическая социализация отражает интересы самого человека и общества, к которому он адаптируется.

Под действием социально-политических, экономических и психологических обстоятельств формируется политическое сознание и политическое мышление личности, а социально активная личность способна

влиять на социально-политические процессы и способствовать обновлению общества. Отсюда следует, что обстоятельства, в которых осуществляется политическая социализация личности, обязательно накладывают отпечаток на формирование политического сознания, мышления и поведения личности.

Список использованных источников

1. Костенко, В.В. Протестная деятельность молодежных общественных организаций : опыт социологического исследования: дисс. ... канд. социолог. наук: 22.00.04 / Костенко, Валерий Валерьевич. – Орел, 2020. – С.213.
2. Сулейманова, С.Р. Классификация молодежных общественных объединений России и Республики Беларусь: сравнительно- правовой анализ // Аграрное и земельное право. 2018. № 4. С. 9-18.
3. Буров, А. С. Перспективные технологии формирования политически лояльной молодежи в современной России / А. С. Буров // PolitBook. – 2021. – № 4. – С. 31-46.
4. Широкова, Е. О. Влияние молодежных политических организаций на политическую активность граждан (по материалам исследования общественного мнения методом фокус-групп) / Е. О. Широкова // Социально-гуманитарные знания. – 2022. – № 3. – С. 358-368.

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

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

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

Управление рисками в реализации муниципальных программ является важным аспектом эффективного управления городскими и сельскими территориями. Риски могут возникать из-за нехватки финансирования, изменений в законодательстве, технических проблем, непредвиденных обстоятельств и других факторов.

Для успешной реализации муниципальных программ необходимо провести анализ рисков и разработать стратегии и меры по их управлению. Это включает в себя оценку вероятности возникновения рисков, определение их потенциального воздействия на программу, и разработку планов действий для смягчения последствий [1].

Существуют следующие риски в реализации муниципальных программ:

1. Финансовые риски: отсутствие достаточного финансирования может привести к задержкам в реализации муниципальных программ, а также к сокращению объема предоставляемых услуг. Неэффективное использование средств также может привести к недостаточному покрытию потребностей сообщества и неудовлетворительным результатам программы.

2. Политические риски: изменения в политической обстановке могут привести к изменению приоритетов и целей муниципальной программы, что может повлиять на её эффективность и результаты. Также возможны задержки

в принятии решений из-за политических изменений, что также может отразиться на выполнении программы.

3. Организационные риски: неспособность управлять процессом реализации программы, недостаток квалифицированных сотрудников или неэффективная структура управления могут привести к задержкам, ошибкам и неудачам в выполнении муниципальной программы.

4. Технические риски: использование устаревших технологий или недостаточная подготовка персонала может привести к техническим проблемам, таким как сбои в системах или неправильное использование ресурсов.

5. Социальные риски: недостаточное участие общественности или негативная реакция со стороны сообщества может привести к конфликтам, протестам и другим проблемам, которые могут затруднить выполнение муниципальной программы.

6. Экологические риски: непредвиденные экологические последствия программы, такие как загрязнение окружающей среды или ущерб для природных ресурсов, могут вызвать негативную реакцию общественности и привести к остановке или изменению программы.

7. Юридические риски: несоблюдение законодательства или недостаточная юридическая защита может привести к судебным искам, штрафам и другим юридическим проблемам, которые могут замедлить или остановить выполнение муниципальной программы [2].

Для минимизации рисков в реализации муниципальных программ можно использовать следующие пути:

1. Анализ и оценка рисков: необходимо провести тщательный анализ потенциальных рисков, которые могут возникнуть в процессе реализации муниципальной программы. Это позволит выявить основные угрозы и определить способы их предотвращения.

2. Разработка стратегии управления рисками: на основе анализа рисков необходимо разработать стратегию по управлению ими. Это может включать в

себя определение конкретных мер по минимизации рисков, установление ответственных лиц за их реализацию, а также разработку плана действий в случае возникновения угроз.

3. Привлечение экспертов: для более полного и объективного анализа рисков можно привлечь специалистов с опытом работы в сфере управления рисками. Их знания и опыт помогут выявить потенциальные угрозы и предложить эффективные способы их устранения.

4. Обучение персонала: важно обеспечить персонал, ответственный за реализацию муниципальной программы, необходимыми знаниями и навыками в области управления рисками. Это поможет им более эффективно реагировать на угрозы и предотвращать возможные проблемы.

5. Мониторинг и анализ результатов: по мере реализации муниципальной программы необходимо осуществлять постоянный мониторинг рисков и анализировать результаты принятых мер по их минимизации. Это позволит своевременно корректировать стратегию управления рисками и предотвращать возможные негативные последствия [3].

Таким образом, управление рисками в реализации муниципальных программ играет ключевую роль в обеспечении их успешного выполнения и достижении поставленных целей. Оно помогает минимизировать потенциальные угрозы и повысить уровень уверенности в достижении желаемых результатов. Также важно, чтобы муниципальные программы разрабатывались и осуществлялись компетентными специалистами.

Список использованных источников

1. Управление рисками муниципальных образований. Текст научной статьи по специальности «Экономика и бизнес». Режим доступа - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-riskami-munitsipalnyh-obrazovaniy?ysclid=lorimom7ew983200790>

2. Анализ рисков реализации муниципальной программы и меры по управлению рисками. Режим доступа - URL: <https://studall.org/all-165273.html>

3. Минимизация рисков в процессе принятия и реализации муниципальных проектов. Режим доступа- URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/minimizatsiya-riskov-v-protssesse-prinyatiya-i-realizatsii-munitsipalnyh-proektov?ysclid=lorj369jc1315064350>.

ПРОГРАММА ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ ДНР

*Афанасьева М.Г.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
магистрант*

В современных условиях финансового кризиса и активного поиска стратегических направлений развития экономики во всем мире, особую актуальность приобретают вопросы, связанные с управлением земельными ресурсами и их превращения в мощный фактор воздействия на экономический рост и социальные преобразования [1, с. 93].

Система управления земельными ресурсами в Донецкой Народной Республике (ДНР) представляют собой набор мер и инструментов, направленных на эффективное использование и охрану земельных ресурсов в регионе. Эта система включают в себя основные подсистемы:

1) Государственный кадастр недвижимости и земельного участка - регистрационная система, где осуществляется учет и регистрация прав на землю и недвижимость. Государственный кадастр обеспечивает прозрачность и защиту прав собственности на землю.

2) Законодательство и нормативные акты, которые определяют порядок получения прав на землю, права и обязанности землепользователей и землевладельцев, а также меры по охране земли. Согласно особенностям регулирования земельных отношений в связи с вхождением ДНР в состав РФ, на территории Республики при регулировании земельных отношений применяются: Земельный кодекс РФ; Федеральные законы: «О введении в действие Земельного кодекса Российской Федерации» от 25.10.2001 N 137-ФЗ; «О переводе земель или земельных участков из одной категории в другую» от 21.12.2004 N 172-ФЗ; «О землеустройстве» от 18.06.2001 N 78-ФЗ; «О кадастровой деятельности» от 24.07.2007 N 221-ФЗ; «О государственной

регистрации недвижимости» от 13.07.2015 N 218-ФЗ; Приказ Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии от 10.11.2020 N П/0412 «Об утверждении классификатора видов разрешенного использования земельных участков»; Приказ Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии от 19.04.22 N П/0148 «Об утверждении требований к подготовке схемы расположения земельного участка или земельных участков на кадастровом плане территории и формату схемы расположения земельного участка или земельных участков на кадастровом плане территории при подготовке схемы расположения земельного участка или земельных участков на кадастровом плане территории в форме электронного документа, формы схемы расположения земельного участка или земельных участков на кадастровом плане территории, подготовка которой осуществляется в формате документа на бумажном носителе» [2].

Согласно п. 1 ст. 2 Земельного кодекса РФ, земельное законодательство в соответствии с Конституцией РФ находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ. Земельное законодательство состоит из Земельного кодекса, федеральных законов и принимаемых в соответствии с ними законов субъектов Российской Федерации.

3) Мониторинг и контроль за использованием земель земельных ресурсов - проводится систематический с целью предотвращения незаконных операций с землей и недопустимое использование земли. В случае нарушения законодательства применяются административные и уголовные меры в зависимости от характера нарушений.

4) Геоинформационные системы - используются для сбора, хранения и анализа геоданных о земельных ресурсах. Эти системы помогают в принятии управленческих решений, планировании использования земли, оценке ее потенциала и прогнозировании возможных проблем.

5) Лесоустройство и охрана природных ресурсов – система предполагает проведение работ по охране и восстановлению лесных и других природных ресурсов ДНР и включает посадку новых лесов, борьбу с лесными пожарами,

противодействие незаконной вырубке деревьев и другие меры по сохранению природных ресурсов.

б) Кадровое обеспечение работы системы управления земельными ресурсами. В Республике фиксируется дефицит высококвалифицированных кадров, необходимых для эффективного, юридически и научно-обоснованного землеустройства. Работа с законодательной базой накладывает на служащего определенные обязанности, одной из которых является ответственность за государственное имущество, земли ДНР [3, с. 876]. Решение проблемы дефицита штата в землеустроительных организациях и организациях возможно путем привлечения молодых специалистов смежных с землеустроительными профессиями.

В Российской Федерации разработаны и реализуются несколько государственных программ в сфере управления земельными ресурсами, среди которых:

Развитие земельных и имущественных отношений [4];

«Земля» - основа для формирования земельного ресурса для АПК [5];

Государственная программа эффективного вовлечения в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развития мелиоративного комплекса РФ.

В 2014-2020 гг. была реализована федеральная целевая программа «Развитие единой государственной системы регистрации прав и кадастрового учёта недвижимости», подпрограмма «Государственная регистрация прав, кадастр и картография» [4].

Донецкой Народной Республике только предстоит реализовать государственную программу в этой сфере, в которой основными задачами являются:

1) Разработка и внедрение эффективной системы учета земельных ресурсов, что включает создание геоинформационной системы для надлежащего учета и мониторинга земельных участков, а также разработку и реализацию современных методов сбора и анализа данных;

2) Мероприятия по совершенствованию процесса проведения кадастровых

работ. В рамках программы будет проведена актуализация кадастрового плана, а также проведение массового земельного учета для обеспечения полной и точной информации о земельных участках в ДНР.

3) Развитие и внедрение механизмов охраны земельных ресурсов, которые предполагают мероприятия по реставрации и реабилитации деградированных земель, а также меры по предотвращению незаконного размещения и использования земель.

4) Мероприятия по продвижению устойчивого использования земельных ресурсов. Устойчивое использование земельных ресурсов представляет собой реализацию комплекса мер в системе «человек – земля – землепользование» по поддержанию используемых экосистем в состоянии взаимоуравновешенной устойчивости компонентов при максимально возможном получении биологической продукции. В рамках программы будут проводиться обучающие мероприятия и кампании с целью повышения осведомленности об устойчивом использовании земельных ресурсов и их обеспечении для будущих поколений.

5) Развитие партнерства и сотрудничества с организациями, занимающимися проблемами землепользования и охраны окружающей среды, а также с международными организациями, для обмена опытом и получения необходимой поддержки и финансирования [6, с. 292].

Таким образом, государственная программа по совершенствованию системы управления земельными ресурсами ДНР является комплексной, включает в себя множество проектов и мероприятий, направленных на решение задач по повышению эффективности управления земельными ресурсами Республики, защите их от незаконной эксплуатации и деградации, а также обеспечению их устойчивого использования для будущих поколений.

Список использованных источников

1. Яроцкая Е.В. Совершенствование региональной системы управления земельными ресурсами на основе технологических инноваций / Е.В.Яроцкая. – Текст: электронный // Вестник науки Сибири. - 2018. - № 3 (30). - С. 93-108. -

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-regionalnoy-sistemy-upravleniya-zemelnyimi-resursami-na-osnove-tehnologicheskikh-innovatsiy/viewer>
(дата обращения: 30.10.2023).

2. Нормативно-правовые документы в сфере землеустройства РФ // Росреестр: официальный сайт. – 2023. - URL: <https://rosreestr.gov.ru/> (дата обращения: 30.10.2023).

3. Белоус Д.В. Совершенствование системы управления земельными ресурсами / Д.В. Белоус. – Текст: электронный // Наука, образование, инновации: апробация результатов исследований. Сб. трудов Международной (заочной) научно-практической конференции; под общей редакцией А.И. Вострецова. – 2020. – С. 876-879. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42463050>
(дата обращения: 29.10.2023). – Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

4. О федеральной целевой программе «Развитие единой государственной системы регистрации прав и кадастрового учета недвижимости (2014 - 2020 годы)» (с изменениями и дополнениями). Постановление Правительства РФ от 10 октября 2013 г. N 903. - URL: <https://base.garant.ru/70474300/> (дата обращения: 29.10.2023).

5. Эффективная реализация госпрограммы «Земля» - основа для формирования земельного ресурса для АПК // Министерство сельского хозяйства РФ: официальный сайт. – 2023. - URL: <https://mcx.gov.ru/press-service/news/effektivnaya-realizatsiya-gosprogrammy-zemlya-osnova-dlya-formirovaniya-zemelnogo-resursa-dlya-apk/> (дата обращения: 29.10.2023).

6. Филиппова Ю.С. Совершенствование системы управления земельными ресурсами / Ю.С. Филиппова. – Текст: электронный // Современные проблемы и перспективы развития земельно-имущественных отношений. Сборник статей по материалам II Всероссийской научно- практической конференции, 2020. – С. 518-522. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42991663> (дата обращения: 30.10.2023). - Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

К ВОПРОСУ О ИНТЕГРАЦИИ НОВЫХ РЕГИОНОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО РОССИИ

*Бодряга В.В.,
Начальник отдела образования
Администрации Ленинского района, г. Донецк*

На современном этапе развития, в России идет процесс политических, социальных и экономических преобразований, требующих решения ряда социальных проблем, в том числе и проблемы модернизации и развития общего образования в новых регионах России. При этом предполагаются серьезные изменения в сфере образования, вызванные интеграцией в образовательное пространство Российской Федерации.

Сегодня образование призвано обеспечивать сохранение единого культурного образовательного пространства Российской Федерации, включающего новые регионы, в соответствии с Федеральным Законом об интеграции новых регионов в систему образования от **17.02.2023**.

Среди основных задач, стоящих перед образованием, в новых регионах, необходимо выделить сохранение и развитие сильных сторон российской образовательной системы, в процессе адаптации к новым условиям, в соответствии к запросам изменяющейся экономики и потребностям населения.

Для решения задач развития системы образования в новых регионах РФ, необходимо формирование современных механизмов, базирующихся на применении наиболее перспективных технологий, ориентированных на постоянное улучшение деятельности общеобразовательных учреждений и способных обеспечить привлечение необходимого количества кадровых, финансовых, материально-технических и информационных ресурсов.

Такие механизмы должны способствовать оптимизации системы управления образованием, повышению качества предоставляемых образовательных услуг, а также обеспечивать адаптацию финансово-

экономической составляющей деятельности, к условиям образовательного пространства Российской Федерации.

К обязательным условиям и факторам развития образовательных систем (ОС), можно отнести следующие:

- наличие государственных и муниципальных программ, реализация которых будет содействовать решению проблем в сфере образования;
- формирование структур, управляющих такими программами;
- интеграция органов управления образованием в систему государственного и муниципального управления, что позволит разграничить полномочия между уровнями власти, сформирует оптимальное пространство социального управления и стандартизирует его элементы.

При этом, факторами, затрудняющими развития ОС, являются:

- необоснованно большое количество управляющих структур в образовательной сфере;
- возможное снижение количества обучающихся;
- активизация бюрократических проявлений, препятствующих развитию взаимовыгодного сотрудничества между государственными и муниципальными составляющими ОС;
- отсутствие необходимых компетенций в структурах, управляющих развитием ОС;
- несовершенство нормативно-правовой базы, регламентирующей процессы развития ОС;
- слабая координация деятельности отдельных элементов ОС.

Следовательно, к основным направлениям развития ОС относятся:

- формирование и развитие объединенных структур, реализующих функции управления образованием на муниципальном уровне (муниципальных образовательных комплексов);
- оптимизацию системы процедур принятия и реализации решений в сфере управления модернизацией образования;

- формирование и реализацию проектов и программ развития муниципальных ОС;
- усиление нормативно-правовой базы модернизации образования на муниципальном уровне;
- обеспечение выполнения условий для взаимовыгодного сотрудничества образовательных организаций;
- формирование единого образовательного пространства;
- разработку и организацию реализации программ переподготовки и повышения квалификации педагогических и управленческих кадров.

Реализацию указанных направлений предлагается рассматривать с использованием системного и проектного подходов, которые позволят постепенно осуществлять (или корректировать) стратегию развития образовательных систем путем реализации отдельных проектов и программ.

Среди механизмов реализации концепции проектно-ориентированного управления развитием ОС можно выделить

1. Механизм управления образовательными процессами, определяющий систему коммуникаций между элементами структуры системы управления на основе оптимизационных моделей.

При этом управление образовательными проектами предлагается рассматривать в рамках системы управления качеством процессов в образовательной системе, включающей следующие элементы:

- а) формирование стратегии, политики и целей в области качества образования;
- б) планирование образовательного процесса;
- в) управление ресурсами, необходимыми для обеспечения образовательного процесса всеми видами ресурсов: финансовыми, материальными, человеческими и информационными.
- г) управление основными (обучение, методическая деятельность, дополнительное образование,) и вспомогательными (хозяйственная деятельность, управление персоналом и др.) образовательными процессами.

д) мониторинг и контроль заключается в отслеживании и оценке параметров и характеристик процессов, а также анализ их результатов, включающий оценку образовательных результатов обучающихся, оценивание основных показателей деятельности образовательного учреждения.

2. *Механизм финансирования образовательных учреждений* может развиваться по двум основным направлениям

а) смешанное финансирование. Суть механизма смешанного финансирования заключается в объединении средств заказчика (, государства или местных органов самоуправления) и собственных средств, находящихся в распоряжении образовательного учреждения.

б) нормативно-подушевое финансирование, идея которого состоит в зависимости объемов финансирования от количества обучающихся в конкретном образовательном учреждении.

3. *Механизм «эффективность - зарплата».* Данный механизм используется для распределения финансового ресурса (оплаты труда) между сотрудниками. Данный механизм является частным случаем механизмов распределения ресурсов и конкурсных механизмов.

Таким образом, управление развитием ОС, должно рассматриваться как сложный процесс принятия и реализации управленческих решений, связанных с определением целей развития образовательного комплекса, его организационной структуры, планированием образовательных мероприятий (проектов) и контролем над ходом их реализации.

В настоящее время на большинстве муниципальных территорий разработаны программы развития систем образования и входящих в них образовательных учреждений. В органах муниципального самоуправления созданы отделы, занимающиеся управлением развитием образования, сформированы учебно-методические объединения, советы директоров учебных заведений.

В государственные образовательные стандарты введена региональная компонента, обеспечивающая интеграцию структуры образования в структуры

муниципального самоуправления. Существенно возросли объемы бюджетного финансирования учебных заведений.

Однако процесс модернизации управления образовательными системами еще далек от завершения. Пока не полностью достигнуто ее соответствие целям образования, а действия, направленные на обеспечение высокого уровня взаимодействия всех элементов образовательной системы, не всегда эффективны и результативны.

РОЛЬ СМИ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ДНР

*Бондаренко М.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
обучающаяся
Пылько Е.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
ст. преподаватель*

Аннотация: Освещена роль СМИ в социально-экономическом развитии Донецкой Народной Республики (ДНР). Рассмотрено влияние СМИ на формирование общественного мнения, а также их вклад в экономический прогресс региона. Подчеркнута важность развития медиаплатформ и построения информационно-коммуникационной инфраструктуры для дальнейшего социально-экономического развития ДНР.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие, медиа-среда, экономические изменения, СМИ, демократия, информационные ресурсы.

Актуальность темы состоит в том, что СМИ играют важную роль в формировании общественного мнения и информационного пространства в регионе. Они способствуют коммуникации и передаче информации о социально-экономической ситуации, разработке и реализации экономических реформ и программ в ДНР. Однако, роль СМИ может быть оспорена из-за возможной предвзятости и некорректной информации, что потенциально может повлиять на развитие региона.

Социально-экономическое развитие Донецкой Народной Республики (ДНР) играет важную роль в укреплении ее независимости и стабильности. Одним из ключевых факторов, влияющих на этот процесс, являются СМИ.

СМИ имеют существенное влияние на формирование социально-экономического облика региона. Они являются важным источником

информации для граждан и бизнес-сообщества, а также действуют как катализаторы различных процессов.

Одним из важных аспектов развития ДНР является восстановление инфраструктуры и жилищного фонда, который подвергся значительным разрушениям в результате боевых действий. Усилиями руководства ДНР была проведена реставрация и восстановление многих объектов, жилья, дорог и коммуникаций. Это позволило улучшить условия жизни населения и создать благоприятную среду для развития предпринимательства и инвестиций [1].

Другим важным направлением социально-экономического развития ДНР является создание благоприятных условий для бизнеса и привлечение инвестиций. Руководство ДНР предпринимает шаги по упрощению процедур регистрации и лицензирования, снижению налогового бремени и гарантированию прав собственности. Это способствует развитию предпринимательской активности и созданию новых рабочих мест.

Важным элементом социально-экономического развития является также развитие образования и науки. ДНР активно поддерживает развитие образовательных учреждений, научно-исследовательских институтов и инновационных проектов. Это позволяет повысить качество образования, сформировать высококвалифицированный кадровый потенциал и стимулировать инновационную деятельность, что способствует экономическому росту и повышению уровня жизни населения [4].

Вот несколько способов, которыми СМИ оказывают положительное воздействие на социально-экономическое развитие ДНР:

1. Предоставление информации: СМИ играют важную роль в информировании граждан о текущих событиях, законодательных инициативах, экономических и социальных программах и т.д. Это позволяет жителям ДНР быть в курсе самых актуальных событий и принимать осознанные решения [3].

2. Распространение инвестиционной информации: СМИ помогают привлечь инвестиции в регион, предоставляя информацию о потенциале ДНР и его бизнес-возможностях. Они могут отразить политику властей,

привлекающую инвесторов, а также предоставить примеры успешных историй предпринимателей.

3. Защита прав предпринимателей: СМИ могут играть роль защитников интересов предпринимателей в ДНР. Расследования журналистов могут помочь раскрыть коррупцию, неправомерные действия государственных органов и проблемы, с которыми сталкиваются предприниматели. Это способствует обеспечению прозрачности и справедливости в деловой среде.

4. Формирование общественного мнения: СМИ также играют важную роль в формировании общественного мнения о различных социально-экономических вопросах. Они могут создавать дискуссионную платформу, где граждане и эксперты могут высказаться, обсудить и предложить решения для достижения целей развития ДНР.

5. Привлечение туристов и развитие туристической инфраструктуры: СМИ могут играть важную роль в привлечении туристов, предоставляя информацию о достопримечательностях, культурных событиях и условиях пребывания в регионе. Они могут также обратить внимание властей на необходимость развития туристической инфраструктуры, создания удобных условий для отдыха и развития отельного бизнеса [5].

В заключении можно сказать, что социально-экономическое развитие Донецкой Народной Республики (ДНР) является одной из наиболее важных задач на пути к укреплению и процветанию региона. Несмотря на сложности, связанные с вооруженным конфликтом, СМИ играют значимую роль в социально-экономическом развитии ДНР. Они способны эффективно повышать осведомленность общества

Социально-экономическое развитие ДНР является важным приоритетом для руководства региона. Несмотря на сложности и вызовы, регион проделывает значительную работу по восстановлению инфраструктуры, созданию благоприятных условий для бизнеса и развитию образования и науки. Эти усилия призваны повысить качество жизни населения и обеспечить стабильное и устойчивое развитие ДНР.

Список использованных источников

1. Гладкова Е.А. Роль СМИ в социально-экономическом развитии Донецкой народной республики // Вестник Донецкого государственного университета экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского. – 2018. – Т. 10, № 6. – С. 21-28.
2. Кравченко Т.Н. Влияние СМИ на социально-экономическое развитие ДНР // Экономические аспекты социального развития. – 2016. – Т. 8, № 4. – С. 82-89.
3. Рудакова О.В. Роль массмедиа в социально-экономическом развитии Донецкой народной республики // Проблемы экономики и права. – 2017. – Т. 2, № 4. – С. 54-62.
4. Сидорова Е.А. Влияние СМИ на формирование экономической политики в Донецкой народной республике // Региональная экономика: теория и практика. – 2019. – Т. 17, № 2. – С. 76-84.
5. Харитоновна А.Г. Роль СМИ в социально-экономическом развитии Донецкой народной республики: проблемы и перспективы // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – 2015. – № 10. – С. 115-119.
6. Чижикова Н.И. Влияние СМИ на динамику социально-экономического развития Донецкой народной республики // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2018. – № 2. – С. 58-64.
7. Шишкина Е.С. Роль массмедиа в реализации социально-экономической политики Донецкой народной республики // Общественные науки и современность. – 2016. – № 3. – С. 85-91.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЕКТЫ ПО ИНТЕГРАЦИИ НОВЫХ РЕГИОНОВ ДЛЯ РАЗНЫХ ПОКОЛЕНИЙ ЛЮДЕЙ

*Гладченко Т.Н.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. гос. упр.*

Самые сложные социокультурные проекты – тезаурусные: направленные на формирование общих понятий, ценностей, общностей. Они строятся на принципах «свой - своё» и «чужой - чужое».

У разных поколений людей ценности сформированы в разные временные и социокультурных периоды.

Ценности поколений «Беби-Бумеры, X и Y» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Ценности поколений «Беби-Бумеры, X и Y»

Поколения	Беби-Бумеры	X	Y
<i>Международный подход</i>	1943 – 1963	1963 – 1983	1984 – 2000
<i>Постсоветское пространство</i>	1943 - 1960	1961 - 1981	1982 - 2002
Ключевые события	Победа в Великой Отечественной войне советская «оттепель» СССР – супер держава покорение космоса первые пластические операции создание противозачаточных таблеток	Продолжение холодной войны Перестройка Наркотики Война в Афганистане Олимпиада-80	распад СССР независимость Украины теракты военные конфликты бурное развитие коммуникаций цифровые технологии Интернет мобильные телефоны безработица
Основные характеристики	оптимизм заинтересованность в личном росте и вознаграждении коллективизм командный дух культ молодости все должно быть консервативно и предсказуемо трудоголики	готовность к изменениям возможность выбора глобальная информированность индивидуализм неформальность взглядов поиск эмоций прагматизм надежда на себя циничные «разочарованные»	категоричность свобода развлечения результат как таковой абсолютное неверие в отдаленную перспективу живут играючи непостоянны контактны

Поколения	Беби-Бумеры	X	Y
		реакционеры»	
Источники информации	газеты, радио, ТВ, реклама, «сарафанное» радио, слухи, Интернет	радио, ТВ, реклама, Интернет, соц.сети, лента друзей - источник информации и слухов, мессенджеры	Интернет, социальные сети, мессенджеры; Сетевые игры, приложения; предпочитает визуальные геймифицированные сообщения, мессенджеры
Digital	Digital Immigrants	Digital Immigrants	Digital Immigrants
Предпочитаемая коммуникация	лично, телефон	SMS, MMS, E-mail, мессенджеры	Online, сообщения на телефон, соцсети мессенджеры
Развитие	по вертикали	по вертикали	по горизонтали

Основные характеристики поколений «Z, Альфа и W» представлены в таблице 2 [1, 2].

Таблица 2

Основные характеристики поколений «Z, Альфа и W»

Поколения	Z (поколение Родины)	Альфа (Z 2.0)	W (два тебя)
<i>Международный подход</i>	2000 - 2010	2010 - 2020	2020 - сейчас
<i>Постсоветское пространство</i>	2002 - 2024	2012 - 2022	2022 - сейчас
Ключевые события	смартфон продукты массового потребления мировой финансовый кризис укрупнение бизнеса торговые сети глобализация	рост виртуального пространства, электронные деньги ЗОЖ ESG (экология!) – повестка COVID-19 цифровая экономика цифровое государство	многополярный мир СВО метавселенная, как технология цифровая экономика цифровое государство глобальная поляризация общества
Основные характеристики	скорость цифровые технологии нематериальные ценности сокращение доли живого общения	взаимодействие с искусственным интеллектом, роботами и «умными» игрушками, «цифровой» след, многоканальность жизни, технологичность	физическая и цифровая идентичность, адаптивность к изменениям
Источники информации	сетевые игры, приложения; предпочитает визуальные геймифицированные сообщения, мессенджеры		метавселенная, виртуальные игры
Digital	Digital Natives		AI Natives
Предпочитаемая коммуникация	facetime	голосовые и видеосообщения	через аватары
Развитие	по горизонтали	по горизонтали	вне плоскости и вектора

Внимательное изучение представленных характеристик различных поколений, демонстрирует необходимость формирования первоочередных действий со стороны государства при реализации государственной политики:

- формирование общего понимания и терминологического аппарата, который строиться на принципе: «свой - чужой» для всех поколений;
- формирования словарного аппарата, с едиными смысловыми характеристиками, но инклюзивными образами и героями;
- формирование каналов распространения информации для каждого поколения;
- спикеры (как носители транслируемых ценностей).

Безусловно не все из указанных выше характеристик поколений одинаково проявляются у всех их представителей. Даже авторы теории поколений говорят о том, что она в большей степени применима в отношении лиц с высшим образованием и средним достатком, живущих преимущественно в крупных городах. Большое значение имеет возраст родителей, воспитание в семье, непосредственное окружение, мнения социально значимых для каждого человека лиц и т.д. Использование теории поколений позволит выработать более рациональную систему принятия решений в стремительно меняющихся условиях.

Список использованных источников

1. СБЕР будущее 2035+. - [Электронный ресурс]. – URL: <https://investonic.ru/sber/prezentacii-sberbank/>

1. Крейнин, В. Теория поколений: кто идет на смену альфам и в чем их особенность. - [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.forbes.ru/svoibiznes/453557-teoria-pokolenij-kto-idet-na-smenu-al-fam-i-v-cem-ih-osobennost>

УПРАВЛЕНИЕ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

*Гойденко А.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
обучающаяся
Качан С.М.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
ст. преподаватель*

Внешнеэкономическая деятельность (далее – ВЭД) является очень важной и в то же время сложной отраслью хозяйства любого государства. Ведение грамотной стратегии ВЭД предполагает знание множества тонкостей работы внешних рынков.

Внешнеэкономическая деятельность – это совокупность мероприятий и операций, связанных с осуществлением международных экономических отношений государства. Внешнеэкономическая деятельность включает в себя экспорт и импорт товаров и услуг, привлечение иностранных инвестиций, разработку и реализацию программ по развитию внешнеэкономических связей, участие в международных организациях и договорах, проведение внешнеэкономических операций и т.д. Она направлена на укрепление экономического потенциала государства, его интеграцию в мировую экономику, повышение конкурентоспособности отечественных товаров и услуг на международном рынке, развитие экономического сотрудничества с другими странами и т.д. [1].

Международное сотрудничество как часть внешнеэкономической деятельности направлены, в первую очередь, на социально-экономическое развитие муниципального образования, привлечение иностранных инвестиций, использование зарубежного опыта, передовых технологий в различных сферах муниципальной экономики. Активное участие муниципальных образований в

международных связях потенциально может рассматриваться как важная составляющая укрепления местного самоуправления.

Существуют две базовые функции местного самоуправления, к ним относятся:

- 1) обеспечение комфортных условий жизнедеятельности населения территории;
- 2) создание привлекательных условий для деятельности всех функционирующих на ней предприятий.

Каждая из названных выше функций в современных условиях может быть адекватно реализована в рамках международного сотрудничества местных властей и стран между собой, или установления связей с зарубежными предприятиями [2].

Для того, чтобы были обеспечены комфортные условия жизнедеятельности населения территории, нужно начинать с политической деятельности городов по укреплению мира, демократии и защиты прав человека. Установление таких базовых элементов общества способствует укреплению связей не только на муниципальном уровне, уровне государства, но и на международном уровне. В таком случае растет инвестиционная привлекательность муниципального образования (региона) и, следовательно, повышается уровень жизни населения.

Сотрудничество соседних регионов в различных сферах хозяйствования поможет преумножить результаты трудов, что положительно будет влиять и на экономику страны в глобальном понимании.

Население муниципальных образований всегда нуждается в практической поддержке в вопросах насущных проблем. Как правило, получение городами грантов, субсидий из фондов может быть достигнуто в рамках их участия в проектах сотрудничества с другими городами, что, на данный момент, активно осуществляется в рамках национальных проектов России.

Эти проекты представлены в совершенно разных областях, например, семья и дети, здоровье, карьера и бизнес, образование, социальная активность,

туризм, экология, жилье, дороги, цифровизация [3]. Это хорошая возможность муниципальному образованию (региону) развить свою территорию с разных сторон. В следствие государственного финансирования и активного участия в таких проектах меняется инвестиционный климат территорий, что так же положительно сказывается на потенциале внешнеэкономической деятельности муниципальных образований.

Обеспечение жизнедеятельности населения муниципалитетов во многом опирается на способность местных властей создать и обеспечить эффективное функционирование всей социально-бытовой инфраструктуры. В этой сфере международное сотрудничество может помочь местным властям изучить передовой опыт решения различными зарубежными муниципальными образованиями социальных проблем, а также вопросов организации отдельных отраслей городского хозяйства. Заимствуя зарубежный опыт, можно активно применять различные технологии, позволяющие существенно упростить многие процессы и улучшить качество жизни граждан.

Важная сфера деятельности органов местного самоуправления – разработка и реализация стратегии и осуществление местной экономической политики – находится на стыке двух основных рассматриваемых функций, так как экономическое развитие территории напрямую связано и с обеспечением качества жизни населения и его занятости, и с функцией создания условий для деятельности всех предприятий муниципального образования. В этой сфере деятельности международное сотрудничество всегда будет значимым ведь многие его направления так или иначе могут служить в качестве инструментов реализации муниципальной экономической политики.

Существенной частью ВЭД для муниципального уровня являются различного рода международные выставки и ярмарки, также значима работа городской торгово-промышленной палаты, которая содействует привлечению зарубежных инвестиций. Поскольку в состав торгово-промышленных палат входят предприниматели, такие мероприятия могут служить стартом для сотрудничества. Для реализации развития деятельности местных предприятий

могут налаживаться связи с иностранными фирмами в качестве партнеров. Возможности обучения и стажировок муниципальных кадров за рубежом повышают их компетентность и способность к самостоятельной выработке стратегии активной социально-экономической политики. Активный информационный обмен способствуют более компетентному принятию долговременных решений.

Основными задачами и функциями управления ВЭД на муниципальном уровне являются:

1. Привлечение иностранных инвесторов и создание у них заинтересованности. Администрации городов и районов должны вести активную работу по привлечению и поддержке иностранных инвесторов. Для этого проводятся презентации, конференции, форумы, на которых представляются инвестиционные возможности региона, предоставляются льготы и гарантии для инвесторов.

2. Развитие внешнеторговых связей. Администрации городов и районов должны активно работать над развитием внешнеторговых связей, поиском новых рынков сбыта для местных товаров и услуг. Это включает в себя участие в выставках, конференциях, проведение деловых миссий и торговых показов.

3. Продвижение туристического потенциала. Муниципалитеты должны заниматься продвижением своего туристического потенциала на международном уровне. Такое продвижение включает в себя создание и поддержку туристических маршрутов, проведение рекламных кампаний, привлечение инвестиций в развитие инфраструктуры и предоставление гостеприимства для туристов.

4. Улучшение инвестиционного климата. Муниципалитеты должны активно работать в направлении совершенствования инвестиционного климата, созданию удобных условий для предпринимательства и привлечению инвестиций. Это включает в себя упрощение процедур, снижение бюрократических барьеров, предоставление льгот и гарантий для предпринимателей.

5. Оказание консультационной поддержки предпринимателям. Местные органы власти должны оказывать консультационную поддержку местным предпринимателям, помогая им разобраться во внешнеэкономической деятельности, получить необходимую информацию и подготовить необходимую документацию.

6. Проведение международного сотрудничества. Муниципалитеты должны развивать сотрудничество с другими городами и регионами на муниципальном уровне. Это позволяет обмениваться опытом, привлекать инвестиции и развивать само муниципальное образование.

Таким образом, управление внешнеэкономической деятельностью на муниципальном уровне включает широкий спектр мероприятий и действий, направленных на привлечение и поддержку инвестиций, развитие внешнеторговых связей, развитие туристического потенциал, оказание консультационной поддержки предпринимателям. Координация всех этих действий должна осуществляться в первую очередь муниципалитетами. Именно местные органы власти призваны применять эффективные технологии развития внешнеэкономической деятельности на местном уровне, которые позволят существенно упростить условия хозяйствования и улучшить качество жизни граждан.

Список использованных источников

1. Наров, У.И. Внешнеэкономические связи в современном мире / У. И. Наров, U. I. Narov // Заметки ученого. – 2023. – № 2. – С. 225-229.
2. Авдонькин, В.Я. О внешнеэкономической деятельности муниципального образования / В.Я. Авдонькин // Вестник ЧелГУ. – 2008. – № 27. – С. 74-81.
3. Национальные проекты РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://национальныепроекты.рф/projects>. – Дата доступа: 06.11.2023.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА

Гончаров В.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Гладченко Т.Н.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, канд. гос. упр.

Социально-экономическое развитие региона является одним из ключевых приоритетов государственной политики. Обеспечение стабильного и устойчивого развития регионов способствует повышению уровня жизни населения, созданию новых рабочих мест и улучшению инвестиционной привлекательности территорий. Важную роль в этом процессе играет государственный контроль, который обеспечивает соблюдение законодательства, регулирует деятельность экономических агентов и обеспечивает защиту интересов граждан.

Государственный контроль представляет собой систему мер, направленных на соблюдение законодательства. Он включает в себя предотвращение и выявление нарушений, а также привлечение к ответственности виновных лиц. Основными принципами государственного контроля являются законность, прозрачность, объективность и ответственность. Важным аспектом является также обеспечение экономической безопасности и стабильности.

Государственный контроль включает в себя различные виды деятельности и процессы, которые направлены на обеспечение соблюдения законодательства, нормативных актов и стандартов в различных сферах жизни, такие как:

надзор за исполнением законов и нормативных актов органами государственной власти и местного самоуправления, а также государственными и муниципальными предприятиями и учреждениями.

проверка соблюдения прав и свобод граждан, а также контроль за выполнением обязательств государства перед гражданами.

контроль за соблюдением законодательства в сфере экономики, включая проверку выполнения налоговых обязательств, правил ведения бизнеса, антимонопольного законодательства и т.д.

контроль в сфере охраны окружающей среды, проверка соблюдения экологического законодательства и выполнения экологических программ.

государственный контроль в области здравоохранения, образования, культуры, спорта, а также в сфере обеспечения безопасности граждан.

финансовый контроль, включая проверку исполнения бюджета, использования бюджетных средств, соблюдения правил финансовой отчетности и т.п.

контроль над оборотом оружия, наркотических средств и других предметов, представляющих опасность для общества.

таможенный контроль, включающий проверку соблюдения законодательства при перемещении товаров и услуг через государственную границу.

Каждый из этих видов контроля имеет свою специфику и направлен на обеспечение законности и порядка в соответствующей сфере.

Учитывая сложную социально-экономическую ситуацию, сложившуюся в Донецкой Народной Республике в связи с ведением на ее территории боевых действий, выделением колоссальных объемов бюджетных средств как федерального, так и региональных бюджетов в восстановление новых субъектов Российской Федерации, особое значение придается организации и осуществлению государственного финансового контроля.

Основными целями государственного финансового контроля являются:

обеспечение законности и прозрачности в использовании государственных средств;

борьба с коррупцией и экономическими преступлениями;

оценка эффективности использования бюджетных средств;

выявление резервов для увеличения доходной части бюджета.

Государственный финансовый контроль в регионах осуществляется федеральными органами исполнительной власти в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Федеральные органы исполнительной власти осуществляют контроль за деятельностью органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, отнесенным к их ведению, а также за соблюдением федерального законодательства в области финансов, налогов, сборов и иных обязательных платежей.

Таблица 1

Методы государственного финансового контроля

Метод	Описание
Ревизия	Проверка финансовой и хозяйственной деятельности организации за определенный период
Аудит	Проверка бухгалтерской и финансовой отчетности организаций
Обследование	Анализ отдельных аспектов финансово-хозяйственной деятельности организаций
Проверка	Контроль за соблюдением законодательства и нормативных актов в области финансирования и налогообложения

Однако, в настоящее время введен мораторий на проведение плановых контрольных мероприятий на территориях новых субъектов, а для проведения внеплановых проверок необходимы весомые основания¹.

В сложившейся ситуации осуществление государственного финансового контроля возможно следующими способами: прямым – осуществление казначейского сопровождения использования бюджетных средств, и опосредованным – независимый аудит общественно значимых организаций.

Казначейское сопровождение – это процедура, которая обеспечивает контроль за расходованием бюджетных средств. Оно позволяет государству отслеживать все операции, связанные с государственными закупками и платежами, и гарантировать, что средства используются по назначению. Казначейское сопровождение осуществляется Федеральным казначейством и его территориальными органами (управлениями).

Таблица 2

Цели казначейского сопровождения

Цель	Результат
Повышение эффективности использования бюджетных средств	Казначейское сопровождение помогает контролировать и анализировать расходы, что позволяет принимать обоснованные решения о распределении средств и избегать ненужных затрат
Борьба с коррупцией	Благодаря прозрачности и контролю, казначейское сопровождение снижает возможности для коррупции и мошенничества с бюджетными средствами
Соблюдение законодательства	Казначейское сопровождение обеспечивает выполнение всех требований законодательства, связанных с расходованием бюджетных средств, таких как соблюдение конкурсных процедур и контроль за исполнением контрактов
Улучшение системы государственных закупок	Казначейское сопровождение способствует улучшению системы государственных закупок, обеспечивая контроль качества закупаемых товаров и услуг, а также соблюдение сроков и условий выполнения контрактов
Обеспечение стабильности и надежности системы государственных финансов	Казначейское сопровождение гарантирует, что бюджетные средства используются эффективно и рационально, что способствует стабильности и надежности государственных финансов

В свою очередь, аудит общественно значимых организаций предполагает проведение независимой проверки финансовой отчетности этих организаций с целью обеспечения достоверности и точности представленной информации. Аудиторские услуги (аудит и сопутствующие ему услуги) общественно значимым организациям могут оказывать лишь те аудиторские фирмы,

сведения о которых внесены в специальные реестры Центробанка или Федерального Казначейства.

Аудит общественно значимых организаций способствует повышению уровня доверия со стороны инвесторов, кредиторов и других пользователей финансовой отчетности. Он также помогает выявлять и исправлять ошибки в финансовых отчетах, улучшать систему внутреннего контроля и управления рисками, а также повышать эффективность корпоративного управления.

Таким образом, даже не используя весь возможный инструментарий, государственный финансовый контроль, позволяет добиться соблюдения законодательства, рационального использования бюджетных средств, защиты интересов населения, а также содействует созданию благоприятного инвестиционного климата, что в свою очередь оказывает положительное влияние на социально-экономическое развитие Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Постановление Правительства РФ от 16.03.2023 № 402 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области»

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

*Городничая Е.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
канд. экон. наук*

В XXI веке цифровая экономика превратилась в преобразующую силу, меняющую глобальный экономический ландшафт. Речь идет о сочетании традиционных экономических практик с цифровой инфраструктурой и технологиями, которые фундаментально меняют способы взаимодействия бизнеса с клиентами, партнерами и заинтересованными сторонами. Растущая зависимость от цифровых технологий создала гиперсвязанный мир, открывающий как огромные возможности, так и сложные задачи для бизнеса, стремящегося к росту и устойчивому развитию [1].

Попытки перехода к цифровой экономике являются важным трендом для государства и бизнеса, однако сформировать его по какому-либо заранее определенному алгоритму невозможно. Во всем мире экономисты, бизнесмены и IT-специалисты создают новые технологии и модели перехода к цифровой экономике, однако на сегодняшний день нет единого понимания этого термина.

Обратимся к указу Президента РФ «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы»: «Цифровая экономика – хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг» [2]. Данное определение отражает масштабы охвата цифровой экономики. Без использования цифровых технологий уже невозможно успешно конкурировать на рынке. Ожидается, что

на будущее развитие мировой экономики будут влиять отрасли, основанные на цифровых технологиях.

В последние годы исследователи и экономисты стали особенно интересоваться процессами трансформации бизнеса под воздействием цифровых технологий. Обобщенная схема этапов развития цифровой экономики, включая этапы цифровизации и цифровой трансформации представлена на рисунке.

1 этап	2 этап	3 этап	4 этап
Автоматизация	Цифровизация	Цифровая трансформация	Цифровая экономика
Внедрение IT-решений, повторяющихся процессов	Улучшение отдельных этапов бизнес-процесса путем внедрения IT. Lean-методы оптимизации процессов Реинжиниринг процессов Анализ данных для принятия решений	Внедрение IT-технологий на каждой стадии производства товаров или услуг: бизнес-модель, управление, поставки, непосредственное производство Соединение возможностей технологий и традиционной сферы деятельности предприятия приводит к появлению новых продуктов и процессов с принципиально иными качествами	Завершение цифровой трансформации всех видов деятельности и аспектов социально-экономической жизни

Рис. Этапы внедрения цифровых технологий в бизнес-процессы

Предприятия, взявшие курс на цифровую трансформацию, должны развивать методологическую базу с учетом постепенно накапливающихся эмпирических результатов и новых технологических условий. Цифровую трансформацию предприятия необходимо осуществлять посредством регламентированного и целенаправленного процесса, который позволит достичь целей в определенные сроки с оптимальным объемом использования

ресурсов. Речь идет о механизме развития предприятия в условиях цифровизации.

В настоящее время, чтобы оставаться конкурентоспособными, совершенствоваться и выходить на новые рынки, предприятиям, независимо от размера или отрасли, необходимо пересмотреть традиционные подходы и свои стратегии для поддержания конкурентоспособности и обеспечения устойчивого роста в этих новых экономических условиях, идти в ногу с современными тенденциями в условиях цифровизации. Данные действия требуют инновационных стратегий и всесторонней адаптации к этим быстро меняющимся условиям.

Стоит отметить, что при внедрении цифровых технологий предприятие подвергает изменениям существующие модели управления, переформатирует коммуникации, технологии и организационную структуру. Поэтому необходимо исследовать формирование механизма развития промышленного предприятия с учетом изменений, которые цифровые технологии приносят в его деятельность. При формировании механизма развития промышленного предприятия в условиях цифровизации следует решить следующие задачи:

- оценить текущее состояние предприятия, выявить области, требующие совершенствования;
- определить цели, задачи механизма;
- выявить и описать влияющие на него факторы, риски функционирования механизма;
- разработать стратегию внедрения цифровых решений;
- определить методы и инструменты механизма развития;
- определить результат и разработать систему мониторинга результатов [3].

Сегодня большинство ведущих предприятий в своих отраслях активно внедряют инструменты цифровизации: создают корпоративные программы для коммуникации, обучения и развития, платформы для отбора подрядчиков/поставщиков, что особенно актуально при растущих антикоррупционных требованиях и прозрачности бизнеса. Стремление к

цифровизации обуславливается как внутренними потребностями (повышение эффективности, качества продукции, стремление получать дополнительные доходы), так и внешним воздействием на предприятие: развитие рынка, повышение конкуренции, ужесточение законодательства.

В результате внедрения цифровых технологий предприятия меняют не только бизнес-процессы, но и бизнес-модель в целом. Появляются не только новые виды деятельности (3D в порошковой металлургии), сервисные услуги посредством цифровых технологий (проверка точности 3D-модели изделия с помощью сервиса онлайн), но и новые источники дохода, осваиваются новые рынки, происходит диверсификация.

Цифровая трансформация – это не просто внедрение цифровых инструментов или платформ; скорее, она представляет собой фундаментальный сдвиг в бизнес-стратегии и включает в себя реструктуризацию бизнес-операций и процессов, переосмысление того, как предприятия обеспечивают ценность для своих клиентов. Этого можно достичь, в частности, за счет применения передовых технологий, таких как искусственный интеллект (ИИ), машинное обучение, аналитика больших данных, Интернет вещей (IoT) и блокчейн.

Список использованных источников

1. Шайдуллин А.Ф. Стратегии устойчивого развития бизнеса в условиях цифровой экономики / А.Ф. Шайдуллин // Актуальные исследования. – 2023. – №33 (163). – С. 87-94.
2. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы : указ Президента РФ № 203-ФЗ : утвержден Президентом РФ 09 мая 2017 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/41919>.
3. Фролов В.Г., Трофимов О.В., Мартынова Т.С. Формирование механизма развития промышленного предприятия в условиях цифровизации / В.Г. Фролов, О.В. Трофимов, Т.С. Мартынова // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 8. – С. 2243-2262.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

*Дубицкая А.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
обучающаяся
Морозов Е.Л.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. гос. упр.*

Понятие «антикоррупционная политика» в Российской Федерации стало актуальным с 2008 года, когда были разработаны антикоррупционная стратегия и Национальные планы по борьбе с коррупцией. Анализ законодательных актов свидетельствует о формировании в России системы противодействия коррупции, что подтверждается системным подходом и активным участием органов местного самоуправления, а также органов государственного управления на федеральном и региональном уровнях.

В последнее десятилетие было проведено множество исследований, посвященных анализу проблем коррупции в социальной сфере. Среди них можно выделить следующие работы:

– Исследование Ю.П. Стребковой, посвященное коррупционным преступлениям в сфере образования,

– Исследование Э.О. Леонтьевой, занимающееся институциональными аспектами неформальных практик в сфере высшего образования,

– Исследование С.П. Плохой, рассматривающее противодействие коррупционной преступности в социальной сфере, с акцентом на здравоохранении и образовании в Волгоградской и Саратовской областях.

Противодействие коррупции в социальной сфере реализуется через организационно-правовые меры, включая следующие ключевые элементы антикоррупционных стратегий:

– Нормативно-правовая база: включает институциональную структуру, механизмы регулирования конфликтов, декларации о личном имуществе, кодексы профессиональной этики, инструменты предупреждения и улучшение условий труда государственных служащих.

– Образование: включает различные образовательные программы для персонала, оценку угроз имуществу, научное изучение коррупции, образовательные и просветительские инициативы в школах и университетах, а также информационные материалы и передачи.

– Меры исполнительной власти: охватывают изменения в условиях труда государственных служащих, предложения программ обучения, анализ коррупционных индикаторов, выявление рисков коррупции и принятие правительственных мер на федеральном уровне.

Специфика социальной сферы требует разработки дополнительных механизмов борьбы с коррупцией, учитывающих особенности данной области. Противодействие коррупции должно предусматривать непосредственное участие граждан и представителей общественности. Создание "антикоррупционного иммунитета" способствует развитию институтов общественного участия в социальной деятельности и повышению уровня открытости государственного управления.

Анализ потенциальных результатов, достигаемых через реализацию предложенной антикоррупционной политики государства, подчеркивает ее инновационную направленность. Основные преимущества основных мероприятий включают широкий охват всех аспектов общественной жизни, систематизацию антикоррупционных мер и использование комплексного подхода, включая согласованные и четко координированные действия, а также создание многоуровневой системы контроля за деятельностью государственных органов и внедрение контрольных функций в процесс взаимодействия с бизнесом. Негативным фактором, воздействующим на антикоррупционную политику, является инерция бюрократической системы и чиновничьего аппарата, которые требуют радикальных реформ для трансформации в

передовой отряд по борьбе с злоупотреблениями властью и демонстрации приверженности принципам, объявленным в политике.

Для достижения конкретных положительных результатов в борьбе с коррупцией и реализации антикоррупционной политики необходимо принять следующие меры:

– Разработать эффективные механизмы достижения поставленных целей в рамках антикоррупционной политики государства.

– Создать специализированное ведомство, ответственное за реализацию антикоррупционной политики на уровне государства, организаций и учреждений.

– Установить законодательную основу для эффективной реализации антикоррупционной политики государства.

– Сделать борьбу с коррупцией одним из ключевых принципов социально-экономического развития страны.

Таким образом, коррупция в социальной сфере Российской Федерации признана как официальными лицами, так и населением. Однако особенно опасным является то, что в общественном сознании и среди его представителей все больше закрепляется стереотип коррупции, как не только этически допустимой стратегии поведения, но и как образа жизни. Представление о социальной угрозе этого явления уменьшается, и этические барьеры в отношении таких проявлений коррупции, как взяточничество, которое подпадает под уголовное преследование, постоянно снижаются.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
2. Федеральный закон от 17 июня 2009 г. № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов».

3. Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам».

4. Указ Президента Российской Федерации от 8 марта 2015 № 120 «О некоторых вопросах противодействия коррупции».

5. Указ Президента Российской Федерации от 23 июня 2014 г. № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации».

6. Указ Президента Российской Федерации от 8 июля 2013 г. № 613 «Вопросы противодействия коррупции».

7. Леонтьева, Эльвира Октавьевна. Институализация неформальных практик в сфере высшего образования : автореферат дис. ... доктора социологических наук : 22.00.04 / Леонтьева Эльвира Октавьевна; [Место защиты: Тихоокеан. гос. ун-т]. - Хабаровск, 2010. - 38 с.

8. Плохов, Сергей Владимирович. Противодействие коррупционной преступности в социальной сфере (на примере здравоохранения и образования Волгоградской и Саратовской областей) [Текст] : дис. канд. юрид. наук / С. В. Плохов ; СГЮА. - Саратов, 2013. - 278 с.

9. Стребков, Юрий Петрович (кандидат юридических наук). Коррупционные преступления в сфере образования : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук : специальность 12.00.08 / Стребков Юрий Петрович ; [Рос. ун-т дружбы народов]. - Москва, 2012. - 22 с. - Место защиты: Рос. ун-т дружбы народов.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ

*Иващенко О.Д.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
магистрант*

Государственное регулирование представляет собой систему мер и инструментов, применяемых государством для создания благоприятной инвестиционной и экономической среды, обеспечения социальной справедливости и достижения устойчивого развития.

Наиболее распространенными методами достижения данных целей являются:

Финансовое регулирование — предоставление субсидий, налоговых льгот и других форм финансовой поддержки.

Правовое регулирование — принятие законодательных актов, постановлений и других нормативных актов.

Административное регулирование — выдача лицензий, разрешений и других разрешительных документов.

Экономическое регулирование — воздействие на рыночные механизмы, например, путем налогообложения, регулирования цен и торговли.

В Российской Федерации осуществляется на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Основными органами государственной власти, осуществляющими государственное регулирование, являются Правительство Российской Федерации, федеральные министерства и ведомства, региональные органы исполнительной власти и органы местного самоуправления. Следует отметить, что государственное регулирование также имеет свои ограничения, включая возможные проблемы, связанные с бюрократизацией, коррупцией,

противоречиями в политике регулирования и недостаточной гибкостью в адаптации к изменяющимся условиям.

Таблица

Основные аспекты роли государственного регулирования в управлении социально-экономическим развитием территорий

Аспект	Описание
Создание благоприятной инвестиционной среды	Государственные политики и меры по привлечению инвестиций, такие как налоговые льготы, субсидии и стимулирование инноваций, способствуют развитию бизнеса и привлечению инвестиций в регионы. Это позволяет создать новые рабочие места, повысить уровень жизни населения и снизить безработицу.
Обеспечение социальной справедливости	Государственные программы и меры социальной поддержки, такие как социальные пособия, пенсии, льготы на жилье и другие, направлены на улучшение условий жизни населения, особенно малообеспеченных групп. Государственное регулирование также включает в себя меры по борьбе с социальным неравенством и улучшению доступности социальных услуг.
Сохранение и развитие инфраструктуры	Государство играет важную роль в развитии и поддержке инфраструктуры, такой как транспортные сети, коммунальное хозяйство, энергетика и связь. Это способствует развитию экономических центров и снижению региональных различий в развитии.
Регулирование рыночных отношений	Государство создает правовую базу для регулирования рыночных отношений и обеспечения справедливости и конкуренции. Это включает благоприятные условия для ведения бизнеса, контроль за концентрацией капитала и монополистическим поведением.
Планирование и координация развития территорий	Государственное регулирование включает разработку и реализацию стратегий и планов развития для каждой территории, с учетом ее потенциала и специфики. Такое планирование позволяет оптимизировать использование ресурсов, распределить инвестиции и стимулировать устойчивый рост.
Защита окружающей среды	Государственное регулирование играет важную роль в обеспечении экологической устойчивости и охраны природы. Это включает контроль за выбросами вредных веществ, рациональное использование ресурсов и развитие экологически чистых технологий.

Необходимо постоянно совершенствовать инструменты и механизмы государственного регулирования, чтобы обеспечить более эффективное управление социально-экономическим развитием территорий.

Также следует уделить должное внимание персональным особенностям территорий и их специфике. Решение этой проблемы возможно через разработку специализированных методов управления развития регионов, в том числе выделение трансфертов, нацеленных на стимулирование отстающих территорий и поддержание уровня жизни населения.

Важно, чтобы в регионах присутствовала возможность осуществлять самостоятельные решения и разрабатывать индивидуальные меры по развитию территории.

В заключение, государственное регулирование играет ключевую роль в создании условий для устойчивого и гармоничного развития территорий, обеспечивая социальную справедливость и поддержку экономического роста. Оно является мощным инструментом в достижении равенства возможностей, социальной защиты и сохранения природы на территориях России.

Список использованных источников

1. Лихман И. В. Методы государственного регулирования социально-экономического развития региона / И. В. Лихман // Столыпинский вестник. – 2023. – №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-gosudarstvennogo-regulirovaniya-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-regiona> (дата обращения: 05.11.2023).
2. Райзберг Б. А. Государственное управление экономическими и социальными процессами: учебное пособие / Б. А. Райзберг. – Москва : ИНФРА-М, 2019. - 384 с. – ISBN: 978-5-16-018766-2.

СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В ДНР

*Квашенко Д. Д.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
магистрант
Гладченко Т.Н.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк
доцент, канд. гос. упр.*

Социальное предпринимательство преобразует и улучшает общество, решает социальные проблемы. Центральное место в любом обсуждении социального предпринимательства занимают вопросы о том, кто должен и кто может взять на себя ответственность за потребности гражданского общества. Можно выделить некоторые предпосылки возникновения социального предпринимательства:

1. Социалистический период мировой истории показал реальную возможность обеспечения высокого уровня социальных прав, таких как здравоохранение, образование, пенсионная система, охрана труда и социальная защита.

2. Созданная в XX веке социальная инфраструктура тесно связала общество и государство, поэтому отказ последнего от ряда своих функций случается, сегодня на фоне сильной зависимости граждан от государства наряду с большим недоверием к нему.

3. Решение социальных проблем которое происходит в условиях участвующих и все более глубоких мировых экономических кризисов, которые вызывают напряженность в государственных финансах и приводят к жестким бюджетным ограничениям[0, с. 33].

Существующие формы социальных предпринимателей можно свести к нескольким укрупненным группамрис.1[2, с. 60].

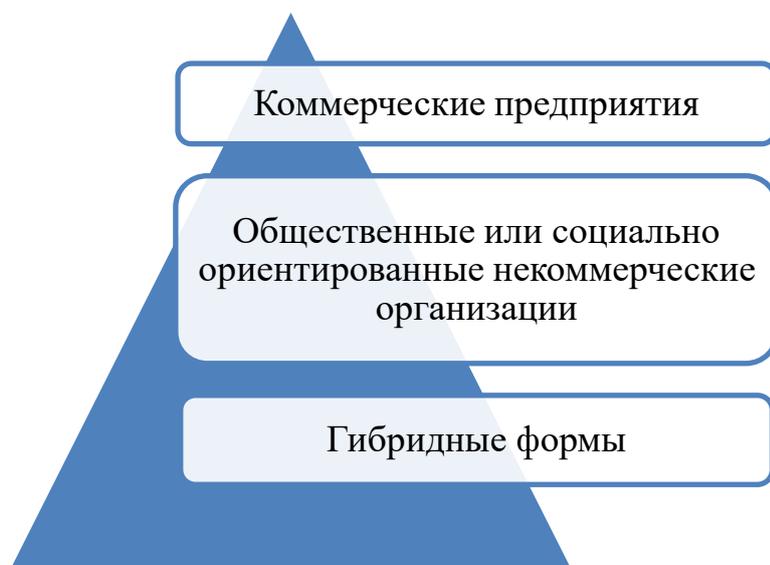


Рис. 1. Укрупненные группы по формам социальных предпринимателей

Коммерческие организации располагают меньшим кругом источников дохода, но имеют возможность оставлять прибыль себе; полностью контролируют свои предприятия, но имеют минимальное количество финансовых источников извне.

Некоммерческие организации могут извлекать из своей деятельности прибыль, но при этом она не распределяется между владельцами и инвесторами. Прибыль полностью направляется на достижение целей предприятия. Однако НКО обеспечивают не только деньгами, но и ресурсами, имеют преимущества налогообложения и большой выбор источников финансирования: пожертвования, членские взносы, гранты.

Гибридные формы являются наиболее привлекательным вариантом предприятий, так как предоставляют множество возможностей для социальных предпринимателей.

В Донецкой Народной Республике разработана Программа восстановления и развития экономики и социальной сферы на 2021–2023 гг. [3], направленная на повышение качества и уровня жизни населения, развития малого и среднего предпринимательства. Основным препятствием, как правило, является нехватка

финансовых возможностей, потребность в кредитных ресурсах, и главное, в рынках сбыта готовой продукции, введение блокады, а также боевые действия.

Несмотря на все вышперечисленные барьеры, именно предприниматель является организатором и движущей силой бизнеса, поэтому у малого предпринимательства ДНР, имеются как недостатки, так и преимущества. Преимущества малого предпринимательства ДНР на рис. 2.



Рис. 2. Преимущества малого предпринимательства ДНР

Проведем SWOT-анализ города Донецка (табл. 1) с целью узнать его сильные и слабые стороны, возможности и угрозы для развития социального предпринимательства.

Подведя итог, в рамках Программы восстановления и развития экономики и социальной сферы на 2021-2023 гг. определены следующие основные приоритеты:

- стабилизация ситуации в экономической сфере города с дальнейшим развитием промышленного потенциала и повышение конкурентоспособности производимой продукции;

SWOT-анализ города Донецка

<i>Сильные стороны</i>	<i>Слабые стороны</i>
<ul style="list-style-type: none"> - выгодное экономико-географическое положение города; - наличие в городе крупных предприятий, а также свободных площадей и оборудования; - высокий экспортный потенциал производимой продукции; - способность субъектов малого предпринимательства быстро адаптироваться к изменяющимся условиям ведения бизнеса. 	<ul style="list-style-type: none"> - миграционный отток населения трудоспособного возраста; - отсутствие широкого круга источников финансирования; - отсутствие нормативно – правовых документов, регулирующих определенные направления социальной сферы; - низкая инновационная активность и недостаточный объем внедрения новых технологий в производство.
<i>Возможности</i>	<i>Угрозы</i>
<ul style="list-style-type: none"> - улучшение демографической ситуации (развитие социальных программ); - возобновление работы ряда предприятий города, что приведет к увеличению количества рабочих мест, налоговых поступлений; - развитие международных связей, стимулирование создания на территории города иностранных и совместных предприятий. 	<ul style="list-style-type: none"> - возобновление активных боевых действий на территории города и увеличение количества поврежденных объектов; - отток профессиональных кадров; - ограниченные возможности получения кредитных ресурсов; - сложности налаживания внешнеэкономических связей с контрагентами.

- развитие инфраструктуры жизнеобеспечения города, повышение уровня благоустройства городской территории, оздоровление окружающей среды;

- повышение инвестиционной привлекательности города путем создания позитивного имиджа;

- создание условий для развития сферы малого и среднего предпринимательства, как одного из факторов инновационного развития и улучшения отраслевой структуры экономики, а также социального развития и обеспечения стабильно высокого уровня занятости населения;

- создание условий для лучшего удовлетворения материальных и духовных потребностей всех социальных групп и, как следствие, усиление социальной справедливости системы экономических, политических, юридических и нравственных отношений;

- повышение эффективности использования трудовых ресурсов;

- гарантированное получение пенсионных и социальных выплат незащищенными слоями населения;

- создание комфортных условий для обучения и воспитания детей и подростков, удовлетворению потребностей населения в разных формах обучения, его кадрового и учебно-методического обеспечения.

Список использованных источников

1. Социальное предпринимательство как тренд социального развития хозяйственных систем: монография / под редакцией О. Е. Малых. – Уфа : УГНТУ, 2019. – 219 с.

2. Мельник, Е.Н. Критерии и организационно-правовые формы социального предпринимательства. / Е. Н. Мельник // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2020. – № 1. – С. 64-70.

3. Программа восстановления и развития экономики и социальной сферы города Донецка на 2021–2023 гг. [Электронный ресурс]– Режим доступа:<http://gorod-donetsk.com/programma-vostranovleniya-i-razvitiya>

РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННОСТИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

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

Роль общественности в государственном и муниципальном управлении весьма актуальна, поскольку предполагает участие граждан и участие в процессах принятия решений, которые напрямую влияют на их жизнь. Он обеспечивает подотчетность, прозрачность и оперативность действий государственных чиновников, способствуя созданию демократической и инклюзивной системы управления. Кроме того, активное участие общественности помогает определять потребности сообщества, формировать политику и способствовать эффективной реализации правительственных инициатив.

Участие общественности в государственном и муниципальном управлении также способствует более эффективному использованию ресурсов и учету разнообразных потребностей общества. Общественность является важным источником информации и мнений, которые могут быть полезны при разработке политик и программ управления. Благодаря активному диалогу с общественностью, органы власти получают ценные предложения и рекомендации, которые помогают повысить качество принимаемых решений и достичь согласия.

Необходимо отметить, что общественность играет важную роль в предоставлении информации, консультациях и публичных слушаниях. Эти механизмы позволяют гражданам выразить свое мнение, высказать свои опасения и предложить альтернативные решения [1, с. 20]. Такой диалог помогает государственным и муниципальным органам лучше понять

потребности общества и принять более обоснованные и сбалансированные решения.

Взаимодействие с общественностью также способствует формированию легитимности государственных и муниципальных органов. Участие общественности в принятии решений создает ощущение вовлеченности и уважения к интересам граждан. Это помогает повысить доверие к органам власти и укрепить демократические институты [2, с. 45].

1. Избирательный процесс: Одной из основных функций общественности является активное участие в избирательном процессе путем реализации своего права голоса. Посредством выборов граждане имеют право выбирать своих представителей на разных уровнях власти, тем самым формируя состав и руководство государственными и муниципальными органами

2. Общественное мнение и обратная связь: Общественность играет жизненно важную роль, влияя на решения и политику правительства посредством выражения общественного мнения и предоставления обратной связи. Общественный вклад, полученный с помощью таких методов, как общественные консультации, опросы и собрания в муниципалитетах, позволяет правительственным чиновникам учитывать и учитывать мнения и проблемы граждан, которым они служат.

3. Формулирование политики: Активное участие общественности способствует формулированию политики и законодательства. Правительства штатов и муниципалитетов часто обращаются к общественности за вкладом при разработке новой политики или пересмотре существующей. Привлечение граждан и соответствующих заинтересованных сторон гарантирует, что политика отражает потребности и чаяния общественности, способствуя созданию более инклюзивной и представительной структуры управления [3, с. 31].

4. Надзор и подотчетность: Общественность выступает в качестве критического наблюдателя, требуя от властей штатов и муниципалитетов ответственности за свои действия. С помощью таких механизмов, как свобода

запросов на информацию, общественные запросы и гражданские инициативы, люди могут контролировать деятельность правительства, способствовать прозрачности и разоблачать коррупцию или неправомерные действия. Эта надзорная роль помогает поддерживать целостность и эффективность государственного и муниципального управления.

5. Совместное управление: Участие общественности способствует совместному управлению, способствуя партнерству между правительствами и гражданами [4, с. 50]. Вовлечение общественности в процессы принятия решений способствует совместной ответственности и совместному созданию политики. Совместные инициативы, такие как проекты развития сообществ, государственно-частное партнерство и гражданские консультативные советы, позволяют находить более эффективные и устойчивые решения местных проблем.

Роль общественности в государственном и муниципальном управлении многогранна и незаменима. Активное участие общественности, участие и надзор служат столпами демократического управления. Выражая свое мнение, голосуя, участвуя в гражданских инициативах и привлекая к ответственности, граждане способствуют эффективному функционированию правительства, в конечном итоге формируя политику, отражающую потребности и чаяния общества [5, С. 11]. Поощрение и обеспечение участия общественности имеет решающее значение для правительств, чтобы поддерживать легитимность и способствовать построению отзывчивого и инклюзивного общества.

Государственные органы в России выполняют ключевую роль в социальной и политической сфере, не только беря на себя ответственность за защиту интересов государства, но и за общественные потребности. Для успешного развития государства крайне важно обеспечить постоянное взаимодействие и взаимопонимание между государством и обществом. Одной из ключевых задач в этом процессе является обеспечение согласованности интересов с помощью эффективной работы со стороны общественности.

Список использованных источников

1. Почекаев Р.Ю. История связей с общественностью / Р.Ю. Почекаев. – М.: Юрайт, 2020. – 223 с.
2. Комаровский, В.С. Связи с общественностью в политике и государственном управлении / В.С. Комаровский. - М.: РАГС, 2010. - 341 с.
3. Жильцова О.Н. Связи с общественностью / О.Н. Жильцова, И.М. Синяева, Д.А. Жильцов. – М.: Юрайт, 2020. – 337 с.
4. Емельянов С.М. Теория и практика связей с общественностью / С.М. Емельянов. – М.: Юрайт, 2020. – 197 с.
5. Шарков Ф.И. Коммуникология: основы теории коммуникации / Ф.И. Шарков. – М.: Дашков и К, 2020. – 488 с.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ РЕГИОНОВ

Лаптева В.Ю.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Гладченко Т.Н.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, канд. гос. упр.

При разработке национальной стратегии и идеологии социальной политики регионального масштаба, федеральные органы формируют стратегию и концепцию развития социальной сферы, определяют задачи и основные механизмы ее законодательного регулирования. Регионы, в свою очередь, имеют полномочия в формировании форм и методов решения региональных задач в сфере социального развития, со строгим разграничением между управлением социальной сферой региона, осуществляемым Российской Федерацией, и управлением на местном уровне. При разработке приоритетных направлений федерального и регионального финансирования необходимо учитывать общую стратегию развития социальной сферы и специфические проблемы каждого региона.

Региональная социальная политика должна исходить из следующих принципов:

создание условий для сохранения и рационального использования социальных ресурсов каждого региона и страны в целом;

определение приоритетных направлений, требующих значительных вложений;

поиск некапиталоемких или малокапиталоемких вариантов поддержания социальной сферы.

Существующая модель федеральной социальной политики нацелена на постепенное делегирование социальных функций регионам без

дополнительного экономического обеспечения. Также, данная модель направлена на передачу финансирования социальных расходов с федерального уровня на местный уровень бюджета, а также на рост доходов и накоплений населения. В такой огромной стране, как Россия, достижение стабильности и социальной ориентации становится возможным только при условии однородности социального и экономического пространства. Отсутствие социально-экономического равновесия и прогресса национального уровня неизбежно, если сравнивать показатели отдельных регионов с национальным средним, и, если у стабильных территорий есть абсолютно депрессивные соседи.

Возможны три варианта развития территорий [1]:

1. Ускорить развитие и выживание богатых и процветающих регионов, тогда как остальные могут существовать только за счет богатых (например, США).

2. Поддерживать почти равный уровень жизни во всех регионах, различая при этом налогообложение, занятость и качество жизни в этих регионах (например, Германия).

3. Помогайте только малообеспеченным регионам, в то время как богатые регионы могут процветать самостоятельно (например, скандинавские страны).

Политика регионального развития предполагает участие органов государственной власти различной власти, которые должны обеспечить сбалансированное развитие различных территорий страны, создать условия для их социального роста и перейти к следующему этапу регионального управления - управлению развитием сферы общественного благосостояния.

Органы управления социальным сектором несут ответственность за координацию функций социальной справедливости, поскольку они обычно занимаются обеспечением социальной справедливости за пределами рыночных отношений. Социальные сектора, предоставляющие услуги, должны иметь минимальный уровень возможностей для равного доступа к этим услугам.

Предоставление бесплатных или неоплаченных товаров и защита прав человека, таких как право на определенные состояния здоровья, должны быть главным соображением, а не исключением.

К числу существенных вопросов управления региональным развитием относятся: выбор объектов регулирования; средства поддержки программ и предприятий в обеспечении финансовой и материальной поддержки; оценка состояния и ресурсов социальной сферы; разработка методов и инструментов управления социальным развитием региона; регулирование межрегиональных и федеральных государственных отношений. Социальная сфера региона управляется путем управления социальной защитой его населения и развития, что включает в себя обеспечение и управление социальной защитой.

Управление социальной защитой осуществляется посредством комплекса мероприятий, реализуемых на трех уровнях: федеральном, региональном (республиканском, областном) и местном (городском, районном).

Базовые направления комплекса [1]:

социальные гарантии, установленные федеральными нормативными актами для социально уязвимых слоев населения.

совершенствование пенсионной системы, социального страхования и пенсионного обеспечения;

развитие новых систем социального обеспечения населения путем создания специальных учреждений;

для обслуживания обслуживаемого контингента создаются условия для получения им трудовых доходов в достаточном объеме, чтобы обеспечить его существование.

Управление социальной сферой региона представляет собой систему мер, разрабатываемую и реализуемую органами власти разного уровня для максимизации социального развития.

Выработка эффективных мер управления социальным развитием предполагает использование соответствующей системы оценок и показателей развития социальной сферы. Очень важно использовать при оценке

действенности социальной политики критерии, адекватные её сути и содержанию.

Возникновение и усиление различных социальных дисбалансов, таких как раздоры людей по поводу доходов и уровня жизни, крах банков, безработица, являются следствием парадоксального характера современного положения дел в Российской Федерации, которое связывают с установлением рыночных отношений, которые часто приводят к установлению классовых социальных отношений, экономическому росту и развитию.

Важнейшим методом управления развитием социальной сферы региона в условиях рыночной экономики является метод программирования. В настоящее время он признан правительством и широко используется в практике управления.

Для эффективной реализации программы управления развитием социальной сферы региона необходимо обеспечить согласованность с фактическими ресурсами и наличие адекватного набора мер контроля и регулирования, учитывая конкретную ситуацию. Поэтому система управления развитием социальной сферы региона должна включать несколько блоков. Первый блок - блок формирования, включает в себя определение стратегических целей и задач развития социальной сферы региона. Второй блок - блок ресурсов, отвечает за оценку и обеспечение необходимых ресурсов для реализации программы. Третий блок - блок реализации, отвечает за непосредственное внедрение мер и программ развития социальной сферы. Четвертый блок - блок контроля, необходим для оценки эффективности и достижения поставленных целей [2]:

Блок формирования. Элементы блока формирования системы управления развитием социальной сферы региона в их совокупности должны вводить в законное русло саму возможность, а также допустимые формы и методы, направления и объекты государственного регулирования территориального развития. Конституция Российской Федерации и ее федеральные законы определяют федеративные отношения и структуру государственной власти,

распределение полномочий между уровнями и ветвями власти, социальные права граждан и соответствующие нормы (социальные обязательства государства), бюджетный процесс и налоговую систему, отношения собственности и ее распределение по территориальным уровням, порядку и правилам использования и т.д.

Оцениваемый блок должен также содержать информационно-аналитическое и прогнозно-аналитическое обеспечение для принятия соответствующих решений, а также подходящие блоки с сильным информационно-аналитическим и прогнозно-аналитическим обеспечением.

Блок ресурсов. Государственное управление социальной сферой регионов должно основываться на выделении соответствующих государственных финансовых, имущественных, природных и других ресурсов для решения конкретной задачи, а также негосударственных ресурсов, таких как частное финансирование, внешние кредиты и т.д. Использование этих целей в предусмотренных законом целях находится в пределах юридической силы.

Блок реализации. Блок развития социальной сферы регионов представляет собой разнообразную и высокоструктурированную структуру, включающую в себя множество конкретных действий, механизмов и процедур. Он авторизуется блоком формирования и предоставляется блоком ресурсов. Сюда, за некоторыми исключениями, могут быть включены качественно различные меры. Первоначально это политические решения, носящие постоянный или долгосрочный характер, в частности те, которые предполагают предоставление региону определенного статуса, установление особых организационно-правовых режимов на отдельных территориях.

Блок контроля. Блок контроля – это доминирующая сфера государственной социальной сферы регионов, которая должна иметь законные средства контроля за выполнением государственных мер, в том числе масштабной целевой программы, перевода или ситуационного решения по поддержке любого градообразующего объекта, поскольку должны нести ответственность за обеспечение законного и последовательного применения

этих мер и их рассмотрения законодательным органом. В этом контексте мы заинтересованы в контроле как за принятием и реализацией решений (по таким вещам, как объемные показатели, своевременность и т.д.), так и за эффективностью предоставления ресурсов.

Список использованных источников

1. Белякова, Н.В. Реализация национальных приоритетных проектов как способ построения социального российского государства / Н.В. Белякова // Юридическая мысль. - 2021. - № 6. - С. 35-42.
2. Олейникова, Е.Г. Модели социальной политики государства: проблемы теории и практики // Общество: политика, экономика, право. 2022 - № (3). - С 61-68.

**ДЕЙСТВИЕ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛИЗАЦИИ В
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

*Лизакова Р.А.,
УО «Барановичский государственный университет»,
г. Барановичи, Беларусь,
доцент, канд. экон. наук*

В Конституции Республики Беларусь в статье 1 записано: «Республика Беларусь – унитарное демократическое социальное правовое государство» [1]. Следовательно, социальная направленность должна присутствовать во всех сферах жизнедеятельности государства. Если обратиться к концепции Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года, то можно отметить, что в самой стратегической цели устойчивого развития страны уже заложены социальные ориентиры: «достижение высоких стандартов уровня жизни населения на основе качественного роста экономики на новой цифровой технологической базе, формирования полноценной конкурентной среды, создания комфортных условий для жизнедеятельности и развития личностного потенциала при сохранении природных систем для нынешних и будущих поколений» [2, с.15].

Экономическая и социальные сферы взаимосвязаны и в развитом государстве уже сложно сказать, что является первичным, а что вторичным. Изменения в одной сфере обязательно скажутся на состоянии другой сферы:

Там, где присутствует рыночная экономика, нет места социальному страданию общества в целом, тем более отдельной личности. Для этого и существует государственное управление, чтобы защищать социальные интересы общества в той или иной степени в зависимости от степени регулирования экономики со стороны государства. Обстоятельства «ковидных» событий, последовавшие санкции со стороны западноевропейских стран

показали, насколько важно для страны. В первую очередь – это социальная стабильность при высоком уровне жизни. Если бы Беларусь не имела высококонкурентную на мировом рынке продукцию, растеряла свои инженерные кадры, завозила основные продукты питания, то автор не исключает даже сохранения территориальной целостности государства. На сегодня Беларусь, конечно, не без помощи России не без трудностей, но справляется со сложной экономической ситуацией.

В государственной политике имеется достаточно методов социализации экономики. Естественно, что без экономического развития не будет материальной базы для социализации экономики. Социализация экономики направлена на выявление потенциала человеческой личности и создание условий для его роста.

В частности, в программе устойчивого развития обращено внимание на институт семьи. В Беларуси наблюдается сложная демографическая ситуация, поэтому на сегодняшний день для роста численности населения предусмотрены льготы для многодетных семей, а также стоит вопрос для стимулирования рождения в семье второго ребенка. В первую очередь это касается поддержки в получении собственного жилья для молодой семьи. Ежемесячное пособие на первого ребенка составляет 651 бел.руб, на второго – 744. По информации Белстата, медианная зарплата в Беларуси в мае 2023 года составила 1400,9 руб., то есть пособие на ребенка составляет почти 50% от медианной заработной платы.

Актуальны вопросы регулирования миграционных потоков, они должны быть удобны для приезжающих и безопасны для проживающих. За два последних года в виду разных обстоятельств Беларусь фактически потеряла 500 тыс.чел. Поэтому будут решаться вопросы по созданию мер для возврата в страну выехавших лиц и притока в республику квалифицированных иностранных специалистов, имеющих востребованные на внутреннем рынке труда профессиональные навыки и компетенции.

Социальная ориентация экономики Беларуси направлена на подготовку высококвалифицированных инженерных и рабочих кадров. Качество образования – это основа успешного жизнеустройства человека и соответственно его высокоэффективного труда. В стране разработана «Стратегия развития государственной молодежной политики Республики Беларусь до 2030 года». В данном документе указывается, что молодежь рассматривается как активный субъект преобразования общества, драйвер развития и лидерства страны, а также объект социализации, ценнейший ресурс экономического роста и обеспечения благосостояния поколений [3, с.2]. Предусматривается формирование не только квалифицированного специалиста через обучение в учебно-производственных комбинатах и специальных школьных факультативах, но и повышение качества работы по нравственному и патриотическому воспитанию. В Беларуси не было принято в политике государства негативно отзываться о советском периоде своей страны. В белорусском обществе благодаря государственности поддерживается подвиг советских людей во время Великой Отечественной войны. Однако для последних поколений, к сожалению, – это какие-то символы, значение которых теряется. Поэтому государство сегодня огромное внимание обращает на усиление внимания молодежи к военно-историческому наследию. Не будет гражданина страны – не будет и экономики страны. Важно, чтобы данное воспитание не приняло формальный характер, т.к. в этом случае мы получим обратный эффект.

Устойчивое развитие экономики невозможно без сохранения культурного наследия и роста самосознания. Так под охрану государством, включено в Государственный список историко-культурных ценностей Республики Беларусь 5610 объектов. Обстоятельства последних лет привели к сокращению потока внешнего туризма, однако вырос поток внутреннего туризма. Положительным является то, что молодые семьи стали активно посещать знаковые места. Функционирует сайт «Туристические объекты по Беларуси»,

где имеется полная информация от «что посмотреть», «описание маршрутов» до «что купить».

В экономической литературе указывается на такие механизмы социализации экономической политики как:

эффективное регулирование социально-трудовых отношений; снижение социальных рисков;

- повышение социальной защищенности работников;
- выравнивание доходов;
- повышение заинтересованности работников в достижении конечных результатов, привлечение их к управлению;
- укрепление социального партнерства и прочее [4].

Все вышеуказанные механизмы активно работают изначально вместе со становлением экономики страны с 1991 г. На сайте министерства экономики есть раздел «Меры поддержки экономики, бизнеса и населения», в котором имеется информация о принятых решениях, направленных на поддержку бизнеса и населения в целом в условиях действия санкционных ограничений со стороны недружественных государств. «Меры сконцентрированы на пяти приоритетных и актуальных направлениях:

- поддержка экспорта через расширение кредитования экспортеров и снижение таможенных пошлин для импортных товаров при
 - производстве на экспорт;
 - выстраивание новых транспортно-логистических цепочек;
 - стимулирование импортозамещения;
 - либерализация условий хозяйственной деятельности;
 - устойчивость рынка труда и социальная защита населения» [5].

Таким образом можно сказать, что вышеизложенный материал подтверждает выполнение принципа действия со стороны государства, зафиксированного в основах конституционного строя РБ: «Государство осуществляет регулирование экономической деятельности в интересах

человека и общества; обеспечивает направление и координацию государственной и экономической деятельности в социальных целях [1, с.8].

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь Национальный правовой [Электронный ресурс]: Интернет-портал Республики Беларусь Режим доступа <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus/> – Дата доступа: 27.10.2023

2. Концепция Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года [Электронный ресурс]:, Минск. 2018 . –83 с. Режим доступа: https://docviewer.yandex.by/view/98216388/?*= . – Дата доступа: 27.10.2023

3. Стратегия развития государственной молодежной политики Республики Беларусь до 2030 года [Электронный ресурс]: Режим доступа https://docviewer.yandex.by/view/98216388/?*. – Дата доступа: 1.11.2023

4. Шутаева Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации // Ученые записки Таврического Национального университета им. В.И. Вернадского. - Серия «Экономика и управление». Том 26, -№ 1, -2014. [Электронный ресурс]:, Режим доступа https://docviewer.yandex.by/view/98216388/?*=Nlw3j%2FGGr%.- Дата доступа: 2.11.2023

5. Меры поддержки экономики, бизнеса и населения // Министерство экономики Республики Беларусь . [Электронный ресурс]:, Режим доступа: <https://economy.gov.by/ru/>. – Дата доступа: 1.11.2023

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ
АНТИМОНОПОЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
В НОВЫХ РЕГИОНАХ РОССИИ**

*Майборода С.И.,
Заместитель начальника отдела
по контролю в сфере естественных монополий,
рекламы и торговли
Донецкого УФАС России*

Монополизм в экономике служит причиной роста цен, сокращения производства, снижения качества продукции и т.д. Недостаточный контроль за деятельностью монополий является негативным фактором не только для потребителей, но и для всей экономики Российской Федерации. Это вызывает необходимость ее регулирования. Таким регулятором должно быть государство. Оно обеспечивает нормальное функционирование всей экономической системы страны, путем ее защиты от злоупотреблений монополистов, чем поддерживает хозяйствующих субъектов, создает конкурентоспособную экономику.

Результатом применения различных способов ограничения деятельности монополий, является понятие «антимонопольное регулирование».

Антимонопольное регулирование в новых регионах России отличают специфические особенности, обусловленные процессами и явлениями, происходящими в экономике, в процессе интеграции в экономическое пространство России. Оно требует реформирования, вызванного изменяющимися требованиями, предъявляемыми государством и обществом.

Под антимонопольным регулированием следует понимать систему мер по защите конкуренции, путем ограничения и контроля за деятельностью монопольных компаний.

В экономике новых регионов России, основными направлениями антимонопольной деятельности должны стать:

- защита конкуренции;
- недопущение злоупотреблений хозяйствующим субъектом доминирующим положением, для усиления своего положения на рынке или его отдельном сегменте;
- пресечение ограничивающих конкуренцию негласных соглашений или согласованных действий хозяйствующих субъектов (к примеру, установление компанией монопольно высокой или монопольно низкой цены);
- запрещение недобросовестной конкуренции, как следствия получения незаконных привилегий со стороны органов государственной власти;
- мониторинг действий предприятий-монополистов.

Основным нормативно-правовым актом в сфере антимонопольного законодательства РФ является Федеральный закон «О защите конкуренции» № 135-ФЗ от 26.07.2006. Несмотря на всю широту мер, применяемых ФАС РФ для демонополизации отдельных отраслей российской экономики, деятельность регулятора еще недостаточно эффективна.

К недостаткам функционирования следует отнести несоответствие действий по демонополизации современным тенденциям в экономике и недостаточная эффективность. Антимонопольного законодательства.

На практике, основной проблемой применения антимонопольного законодательства является определение совокупности действий, необходимых для пресечения нарушения существующего законодательства.

В то же время сложная экономическая ситуация, в новых регионах России, и снижение производительности действующих предприятий, не должны стать следствием антимонопольного регулирования.

Для того чтобы избегать крайностей при вмешательстве в деятельность монополистов, необходим комплексный экономический анализ. Его результаты позволят объективно определить степень монополизированности того или иного рынка.

На основе данных анализа можно составить план действий по пресечению незаконной деятельности монополистов и оздоровлению соответствующего рынка. Как раз такой необходимый многосторонний анализ компетентными органами не проводится. Это может послужить как частичное решение описанной выше проблемы.

Одной из основных проблемами современного российского антимонопольного регулирования является недобросовестная конкуренция, которая может проявляться в предоставлении, компетентным органам, ложных доказательств о нарушениях законодательства фирмой-конкурентом, а также давлении на компетентные органы с целью возбуждения искусственно сфабрикованных антимонопольных дел. Делается это с целью устранения конкурентов с рынка и получения их долей.

К сожалению, такая практика довольно распространена.

Кроме того, государственные органы страдают от лоббирования интересов отдельных фирм, что препятствует проведению адекватного и беспристрастного анализа реальной ситуации.

Для решения проблем, сдерживающих эффективное применение антимонопольного регулирования, необходимы следующие меры:

1. Применение комплексного экономического анализа рынков. Модели такого анализа должны быть многофакторными и учитывать максимально широкий спектр факторов, влияющих на степень монополизированности того или иного рынка либо отдельного его сегмента.

Это поможет сбалансировать критерии регулирования.

2. С целью повышения эффективности деятельности ФАС, в новых регионах России, необходимо создание новых структурных подразделений с расширенным кругом полномочий и обязанностей. Это поможет оптимизировать аппарат ФАС, путем специализации подразделений в конкретных сферах экономики и законодательства.

3. Создание смежных организаций для контроля над монополиями, а возможно государственного надзорного органа, связующего ФАС и

Правительство РФ. К работе в этом органе необходимо привлекать как государственных чиновников, так и представителей малого и среднего бизнеса.

4. Должна быть усовершенствована государственная антимонопольная политика. Директивы и рекомендации, выдаваемые Правительством РФ для ФАС, должны учитывать текущие особенности и перспективы развития социально-экономической ситуации в новых регионах России. Это является необходимым условием создания и развития антимонопольной среды в этих регионах.

5. Необходимо реформирование существующего антимонопольного законодательства с целью расширения сфер его охвата и устранения существующих противоречий. Целесообразно ограничить перечень дел, в которых к компаниям-монополистам могут быть применены санкции уголовного характера, лишь делами, связанными с ценовым сговором. При этом необходимо принять во внимание антимонопольные законодательства передовых стран мира.

6. Необходимы изменения в деятельности самих монополистов. К таким действиям относятся: диверсификация производства, переход к новым стандартам, создание сбытовых сетей и предприятий смежных сфер вокруг монополии.

7. Необходимо увеличение монополистами социально-экономический эффект своей деятельности, что будет способствовать развитию отечественной экономики. Для этого необходимо создание государством соответствующих условий.

Реализация указанных мер позволит государству улучшить качество осуществляемого антимонопольного регулирования, способствовать развитию малого и среднего бизнеса, а также защитить отечественную экономику от недобросовестной конкуренции и обеспечить стабильный экономический рост на долгосрочную перспективу.

Список использованных источников

1. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ, ст. 178.
2. Федеральный закон «О защите конкуренции» № 135-ФЗ, ст. 6, от 26.07.2006.

«РИСК-АППЕТИТ», КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ РИСКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

*Макеева О.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Донецк,
аспирант*

Управление рисками – это базовая предметная область управления проектами/программами. В управлении рисками говорят о двух основных сущностях – рисках и возможностях. Рассмотрим их.

Риск проекта/программы – событие, которое может произойти и негативно повлиять на ход реализации и получение результатов, достижение показателей и цели проекта/программы.

Возможность проекта – средство, условие, благоприятное обстоятельство или тенденции возникновения и развития вероятных позитивных эффектов от реализации проекта/программы.

Риски и возможности могут оказать влияние на достижение основных параметров проектов/программ: общественно-значимых результатов проекта/программы; задач проекта/программы; результатов проекта/программы; контрольных точек проекта/программы.

В связи с этим предлагаем использование метода оценки «риск-аппетита». Понятие «риск-аппетита» представлено преимущественно в финансовых международных стандартах, для регулирования отношений финансовых институтов и не применяется в государственном управлении, считаем целесообразным использование данного инструмента при оценке рисков государственной политики в социальной сфере.

Учитывая, что не существует общепринятого определения «риск-аппетита», предлагаем использовать следующую трактовку этого понятия применительно к государственной политике в социальной сфере: *«Риск-аппетит» - агрегированный уровень и типы рисков, которые государство*

готово принять соразмерно своим возможностям для достижения стратегических целей государственной политики».

Существует множество классификаций типов и источников рисков, считаем целесообразной применение классификации, представленной в таблице

Таблица

Классификация источников рисков государственной политики в социальной сфере [составлено автором]

Источники рисков	Характеристика
Экономические	Экономический спад (может привести к сокращению бюджетных доходов и ресурсов). Инфляция. Рост уровня цен. Валютные колебания. Недостаток финансирования, проблемы с долгами и дефицит бюджета.
Технические	Технологические проблемы. Угрозы кибербезопасности. Риски природных и экологических катастроф. Несоответствие стандартам и нормативам.
Юридические (законодательные)	Переход на новые виды деятельности, новое законодательство. Частое изменение законодательства. Судебное вмешательство. Несоблюдение законодательства госслужащими (комплаенс-риски).
Военно-политические	Военные конфликты и угрозы безопасности. влияние военных расходов на бюджет. Миграционные потоки.
Экологические	Изменение климата. Загрязнение окружающей среды. Углеродное и экологическое регулирование. Зеленый тренд на рынках. Высокая доля расходов на устранение последствий вреда окружающей среде.
Социальные	Недовольство и протесты. Нарушение прав человека. Старение населения и демографические вызовы. Непостроены и/или нереконструированы социально-значимые объекты. Нарушение безопасности труда. Нарушение конфиденциальности.
Операционные	Риски планирования. Некачественное планирование. Риски планирования расходов. Риски недостижения показателей. Контрактные риски. COMPLIANCE-риски.
Репутационные	Несправедливость и неравенство по отношению к благополучателям. Низкое качество услуг. Несоблюдение обязательств. Негативное общественное мнение: СМИ, интернет-опросы, опросы населения. Отсутствие прозрачности действий и открытого диалога с общественностью.
Человеческий фактор	Низкий уровень человекоцентричности государственных и муниципальных служащих. Низкий уровень цифровой компетенции населения, государственных и муниципальных служащих. Коррупция, взяточничество. Уклонение от налогов. Нарушение этики государственного служащего.

Существующие методы определения «риск-аппетита» для организаций не могут быть применены на уровне государственной политики. Поэтому

предложено авторское решение данного вопроса, путем выделения критериев «риск-аппетита» государственной политики в социальной сфере.

Главный вывод, который позволило сделать исследование – это подтверждение предположений автора о том, что использование «риск-аппетита» позволяет оценить совокупность имеющихся источников рисков государственной политики в социальной сфере и определить уровень допустимого риска и неприемлемого риска для государственной политики в социальной сфере по четырем позициям: качество проектов и программ, социальный эффект, экономическая целесообразность и репутация.

Доказано, что подходы, учитывающие в расчете уровня риска величины - вероятность его наступления и влияние на достижение параметров проекта/программы, являются недостаточными для реализации государственной политики в социальной сфере.

Результаты исследования позволили установить следующие тенденции:

подтвердились предположения о высоком влиянии любых рисков на репутацию государства и государственных служащих, принимающих решение, что снижает уровень доверия и лояльности к власти в целом;

наименее гибким является показатель экономической целесообразности, так как он всегда системно аргументирован;

показатель «репутация» не может достичь максимума, т.к. субъективен и зависит от множества непрямых факторов;

безусловно, цель государственной политики - достигать максимального показателя «экономической эффективности», но для этого необходимо обеспечить высокий уровень взаимодействия с заинтересованными сторонами, и прежде всего – благополучателями, тем самым реализовав принцип человекоцентричности;

качество проектов и программ государственной политики в социальной сфере может изменяться не только по причине неэффективного и нерезультативного управления, но и вследствие изменения внутренней и внешней среды.

Примерные варианты распределения баллов, характеризующих уровни «риск-аппетита» государственной политики в социальной сфере, представлены на рисунке 1. Приведенные балльные оценки рисков должны подвергаться критическому осмыслению и корректировке при расчете критериев по конкретному региону. Управление проектной деятельностью / проектный офис может самостоятельно определить баллы.

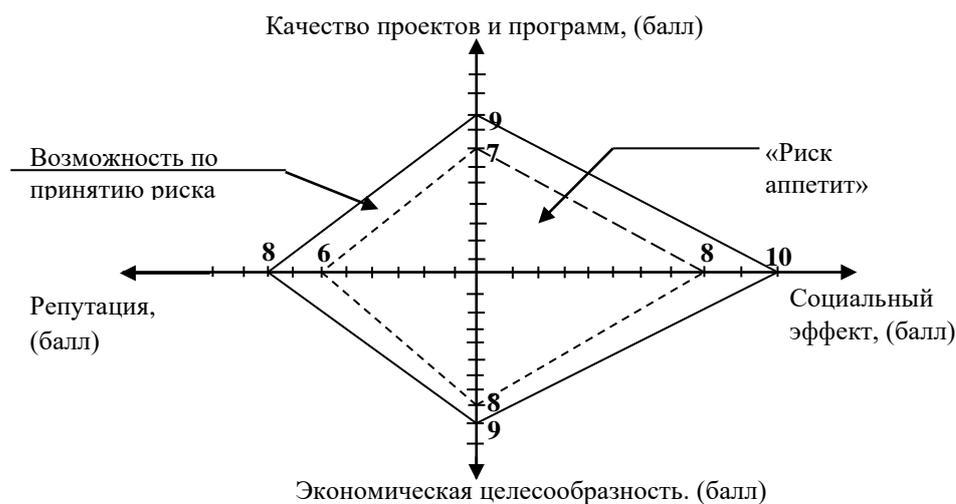


Рис. «Риск-аппетит» государственной политики в социальной сфере
[составлено автором]

Показатели рисков становятся инструментом управления, если они каскадируются в виде лимитов на операционный уровень и менеджмент обеспечивает, и контролирует их исполнение. Такой подход позволит проводить перспективную государственную политику в социальной сфере, опирающуюся на фактические данные, а не являющуюся реакцией на краткосрочные нужды; ориентированную на устранение причин, а не симптомов, что позволит повысить доверие к государственным органам власти и верховенству закона в целом.

ПРОГРАММЫ И ПРОЕКТЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ДНР

*Мастеровенко Н.Д.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
магистрант*

Актуальность темы разработки программы реформирования и совершенствования обусловлена необходимостью преобразования в сфере жилищно-коммунальных, так как это одна из ключевых сфер экономики, которая обеспечивает условия для комфортной жизни и деятельности населения. Однако, в этой сфере накопились системные проблемы и риски, такие как высокий износ основных средств, низкая энергоэффективность и коррупция, что требует разработки и реализации программ реформирования и совершенствования управления для их преодоления [1-3].

В связи с выделенными проблемами можно наметить пути их решения, среди которых модернизация и повышение энергоэффективности, развитие государственно-частного партнерства, информационное обеспечение и автоматизация процессов, а также обучение и повышение квалификации. К возможностям необходимо отнести принятие нормативных правовых актов, улучшающих условия функционирования отрасли, развитие новых технологий в сфере ЖКХ, что приводит к совершенствованию методов управления и повышению эффективности работы предприятий этого сектора. Перечисленные направления реформирования можно «упаковать» в целевые программы и их структурные элементы – проекты и процессные мероприятия.

В этом году запущена новая программа модернизации коммунальной инфраструктуры по поручению Президента. Она рассчитана на 2023-2027 годы и будет реализовываться по пятилетним комплексным региональным программам. Средства будут выделяться в том числе на оплату строительно-монтажных работ, закупку оборудования и материалов, оплату работ по

выполнению инженерных изысканий для подготовки проектной документации. В течение 10 лет на реализацию программы из федерального бюджета запланировано выделить 4,5 млрд рублей [4]. Оператором программы является ППК "Фонд развития территорий".

Правительственной комиссией по региональному развитию в Российской Федерации утверждены первые 14 региональных программ модернизации коммунальной инфраструктуры в 14 субъектах РФ [5]. Ожидаемые результаты этих региональных программ за первые два года: планируется улучшить качество коммунальных услуг для 450 тыс. граждан, а в целом эффект от модернизации инфраструктуры должны ощутят жители всей страны.

Для модернизации коммунальных систем в сфере водоснабжения действует федеральный проект «Чистая вода» в рамках национального проекта «Жилье и городская среда». Проект, направленный на повышение качества питьевой воды, и ожидаемыми следующими результатами – рост к 2024 году доли населения, обеспеченного качественной питьевой водой из систем централизованного водоснабжения до 90,8% [6].

Донецкая Народная Республика активно включается в процессы разработки и реализации госпрограмм и их структурных элементов - региональных проектов. Так, Постановлением Правительства ДНР от 14.09.2023 г. № 77-6 утверждена программа комплексного развития и модернизации жилищно-коммунального хозяйства на территории ДНР [7]. Программа разработана на 2023-2030 гг. Целью программы является улучшение качества предоставления услуг ЖКХ и создание условий для удовлетворения проса населения на услуги в сфере ЖКХ. К задачам программы отнесены: обновление основных фондов предприятий в сфере ЖКХ, снижение риска аварийных ситуаций, повышение качества питьевого водоснабжения, повышение комфортности городской среды, в т.ч. общественных пространств. Финансирование программы планируется из средств Фонда развития территорий.

В связи с принятием госпрограммы актуальным для жителей Республики является запуск механизма прямого участия граждан в формировании комфортной городской среды, увеличение доли граждан, принимающих участие в решении вопросов развития городской среды. Механизм предполагает участие граждан в открытых голосованиях по благоустройству города, ремонту дорог, предложить свои проекты облагораживания скверов и спортивных площадок.

Ряд разрабатываемых региональных проектов направлен на модернизацию и повышение энергоэффективности и включает внедрение новых технологий, улучшение инфраструктуры, снижение затрат на энергию, автоматизация процессов управления, что способствует улучшению контроля за ресурсами, оптимизации расходов и уменьшению потерь и коррупции. Проекты предполагают привлечение частных инвесторов к управлению объектами жилищно-коммунальной сферы, что поможет улучшить качество услуг, внедрить инновации и повысить конкуренцию на рынке.

Неотъемлемой частью программы модернизации ЖКХ является процессная часть, которая может быть сосредоточена на мотивации сотрудников к обучению и повышению квалификации, приобретению новых компетенций для работы в новой системе управления.

Таким образом, реформирование и совершенствование управления ЖКХ является сложной и межотраслевой задачей, требующей комплексного подхода и взаимодействия всех заинтересованных сторон. Успешное внедрение госпрограмм и региональных проектов реформирования позволит повысить качество услуг, снизить затраты и улучшить благосостояние граждан. Программа реформирования и улучшения управления жилищно-коммунальной сферой является важным шагом на пути к созданию более эффективной и прозрачной системы управления.

Список использованных источников

1. Абросимов Н.В. Реформирование жилищно-коммунального комплекса: проблемы и перспективы // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. – 2015. - № 4. – С. 79-86.
2. Ахметшина Е.Р., Валиуллина Л.А. Государственно-частное партнёрство в сфере жилищно-коммунального хозяйства: тенденции и проблемы // Экономика и управление: научно-практический журнал, 2020. -№ 26(1). - С. 18-24.
3. Бочкарев А.И., Зуева Т.С. Повышение энергоэффективности в жилищно-коммунальном секторе: проблемы и пути решения // Энергетика. Известия высших учебных заведений и энергетических объединений СНГ. - 2018. - № 3. – С. 227-236.
4. Путин сообщил, что в развитие систем ЖКХ планируют инвестировать не менее 4,5 трлн рублей. - Текст: электронный // Информационное агентство ТАСС, 21 февраля 2023 г. - URL: <https://tass.ru/nedvizhimost/17105237> (дата обращения: 05.11.2023).
5. Утверждены первые 14 региональных программ модернизации ЖКХ. - Текст: электронный // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации АО «Кодекс». - URL: <https://cntd.ru/news/read/utverjdeny-pervye-14-regionalnyh-programm-modernizacii-jkh> (дата обращения: 05.11.2023).
6. Экология России: сайт - сетевое издание для реализации нацпроекта по экологии РФ. - URL: <https://ecologyofrussia.ru/proekt/chistaya-voda/> (дата обращения: 06.11.2023). - Текст : электронный.
7. Об утверждении программы комплексного развития и модернизации жилищно-коммунального хозяйства на территории ДНР. Постановлением Правительства ДНР от 14.09.2023 г. № 77-6 // Правительство ДНР: официальный сайт. – 2023. - URL: <https://pravdnr.ru/npa/postanovlenie-pravitelstva-doneczkoj-narodnoj-respubliki-ot-14-sentyabrya-2023-goda-№-77-6-ob-utverzhenii-programmy-kompleksnogo-razvitiya-i-modernizaczii-zhilishhno-kommunalnogo-hozya/> (дата обращения: 06.11.2023).

ОСНОВЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РЕЙТИНГА ГРАЖДАН

*Морозов Е.Л.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. гос. упр.*

В современном цифровом обществе накопление больших объемов данных о поведении людей стало обыденным. Эти данные предоставляют уникальную возможность для разработки систем социального рейтинга, которые могут применяться в различных сферах, от финансовых услуг до образования.

В последние годы системы социального рейтинга находят все большее применение в различных сферах, включая медицину, страхование, образование и многие другие. Поэтому необходимо разрабатывать и использовать системы социального рейтинга.

В современных технологических реалиях наиболее эффективным методом сбора информации о каждом гражданине является использование технологии Big Data.

Социальный рейтинг гражданина должен включать оценку социальной позиции человека в обществе, отражающей восприятие и взаимодействие человека в обществе, а также присущие ему права и обязанности. Ключевые аспекты социальной позиции включают в себя:

1. **Социальный статус:** положение или роль в обществе, которое определяется по различным критериям, таким как профессия, образование, пол, возраст, религиозные убеждения и другие атрибуты.
2. **Социальный уровень:** экономическая и материальная позиция человека в обществе, зависящая от дохода, доступа к ресурсам и услугам.
3. **Социокультурные идентификации:** включает в себя культурную принадлежность, язык, этническую принадлежность и другие аспекты, которые могут формировать социальную позицию и самоопределение человека.

4. **Социальные роли и обязанности:** обязанности, которые человек должен выполнять, определяемые социальным статусом.

5. **Власть и влияние:** способность человека влиять на решения и процессы в обществе, что может быть связано с его положением в организациях, политической активностью и другими факторами.

При проектировании системы определения социального рейтинга граждан необходимо определить ее преимущества и риски.

Преимуществами внедрения системы социального рейтинга являются:

1. **Более справедливое распределение ресурсов:** система социального рейтинга может помочь государству более справедливо распределять социальные льготы, пособия и другие ресурсы, учитывая фактические потребности граждан.

2. **Улучшение управления и принятия решений:** анализ данных о социальном рейтинге позволяет государству более эффективно управлять общественными программами и адаптировать стратегии развития.

3. **Повышение экономической стабильности:** более точное представление о социальной динамике и экономической активности граждан, что способствует стабилизации и росту экономики страны.

4. **Борьба с коррупцией:** система социального рейтинга может помочь снизить уровень коррупции, так как данные о мнении граждан могут быть использованы для выявления несанкционированных действий.

5. **Улучшение качества жизни граждан:** благодаря более сбалансированному выделению ресурсов и льгот, система социального рейтинга может способствовать повышению качества жизни граждан и обеспечению их базовых потребностей.

Риски внедрения системы социального рейтинга граждан:

1. **Нарушение приватности:** сбор и анализ данных о гражданах может привести к нарушению их конфиденциальности. Это может вызвать злоупотребления данными.

2. **Дискриминация:** система может инициировать дискриминацию граждан на основе факторов, таких как раса, пол, возраст и т. д.

3. **Субъективность оценок:** оценки в системе социального рейтинга могут быть субъективными и зависеть от мнения оценщика, что может привести к несправедливым решениям.

4. **Зависимость от технологии:** система требует надежных технологических решений и высокого уровня безопасности данных. В случае сбоя или утечки данных могут возникнуть серьезные проблемы.

5. **Потенциальное злоупотребление властью:** система может быть использована властью для политического манипулирования и контроля над гражданами, что может угрожать демократическим принципам.

Применение технологии Big Data, для определения социального рейтинга гражданина требует использования общего алгоритма реализации, представленного в виде следующих этапов:

1. **Сбор данных:** необходимо собрать разнообразные данные о гражданах. Эти данные могут включать в себя информацию о финансовом положении, образовании, здоровье, социальных связях и других факторах, которые могут влиять на социальный рейтинг. Данные могут быть собраны из различных источников, включая государственные базы данных, социальные сети, финансовые институты и другие.

2. **Хранение данных:** собранные данные должны быть сохранены в хранилищах, способных обрабатывать и анализировать большие объемы информации. Технологии хранения данных, такие как Hadoop и NoSQL базы данных, могут быть использованы для эффективного хранения информации.

3. **Обработка данных:** включает в себя удаление дубликатов, коррекцию ошибок, агрегацию данных и другие действия. Технологии Apache Spark, могут быть полезны для выполнения этих операций.

4. **Анализ данных:** Алгоритмы машинного обучения и статистические методы могут быть использованы для выявления корреляций и

паттернов между различными аспектами данных и социальным рейтингом гражданина.

5. **Создание модели оценки:** на основе анализа данных можно создать модель, которая будет оценивать социальный рейтинг гражданина. Эта модель может включать в себя различные весовые коэффициенты для разных аспектов данных, учитывая их важность для рейтинга.

6. **Валидация и тестирование:** после создания модели ее необходимо протестировать на независимых данных, чтобы убедиться в ее точности и надежности. Валидация модели поможет избежать ошибок в оценке рейтинга.

7. **Внедрение и мониторинг:** после успешной валидации модели она может быть внедрена в работу органов государственной власти. Важно также устанавливать мониторинг, чтобы следить за точностью и актуальностью оценки социального рейтинга.

8. **Защита данных:** при работе с большими данными важно обеспечивать высокий уровень конфиденциальности и безопасности информации о гражданах, чтобы предотвратить утечку чувствительных данных.

Этот алгоритм представляет общий план использования технологии Big Data для определения социального рейтинга гражданина. Он может быть доработан и адаптирован в зависимости от конкретных целей и задач исследования.

Таким образом, проектирование системы социального рейтинга граждан представляет собой актуальное исследовательское направление, которое вносит существенный вклад в современные подходы к управлению и оценке социальных явлений. В ходе нашей работы мы рассмотрели различные аспекты этой проблемы и представили несколько ключевых моментов.

Система социального рейтинга граждан предоставляет возможность эффективного контроля и оценки социального поведения и деятельности граждан, а также способствует созданию среды, где честное и ответственное поведение поощряется. Она может быть использована для повышения доверия

в обществе, оценки кредитоспособности и принятия более информированных решений в различных сферах, включая экономику, образование, здравоохранение и даже политику.

Однако при всей своей перспективности, система социального рейтинга граждан также сопряжена с серьезными вызовами и рисками, включая вопросы конфиденциальности данных, потенциального злоупотребления властью и вопросы этичности. Поэтому важно балансировать между преимуществами и рисками этой системы и разрабатывать соответствующие правовые и этические нормы для её использования.

Перспективы исследования данной темы огромны. Дальнейшие исследования могут включать в себя более глубокий анализ методов оценки социального рейтинга, разработку более точных моделей и систем учета различных аспектов социального поведения, а также исследования в области технологий, включая машинное обучение и искусственный интеллект.

Более того, перспективы включают в себя развитие международных стандартов и нормативов для систем социального рейтинга, а также диалог между учеными, правительствами и общественностью о том, как наилучшим образом использовать этот инструмент для достижения общественных целей.

В целом, проектирование системы социального рейтинга граждан представляет собой сложную и многогранную задачу, но с правильным подходом и учетом этических и правовых аспектов, она имеет потенциал значительно улучшить управление и контроль в различных сферах общества.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОГО ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Панфилов К.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
магистрант
Николаева О.Н.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. гос. упр.*

На сегодняшний день антикризисное управление характеризуется экономическим понятием, которое подразумевает целенаправленный процесс, которым управляют на всех уровнях предприятия. В связи с различными подходами к решению поставленных задач исследователи различают два понятия: «антикризисное управление» и «антикризисное регулирование».

Антикризисное управление представляет собой структуру методов и механизмов, позволяющих распознавать кризисы, проводить их профилактику с преодолением неблагоприятных последствий, реализацией антикризисных процедур в дальнейшем, применительно для всего предприятия [1].

Антикризисное регулирование – это макроэкономическая категория, содержащая меры организационно-экономического и нормативно-правового воздействия со стороны государства, направленные на защиту организаций от кризисных ситуаций, предотвращение банкротства или ликвидации в случае нецелесообразности их дальнейшего функционирования [2].

Необходимо отметить, что антикризисную стратегию управления формируют решения руководителей предприятия в различных сферах деятельности с учетом следующих аспектов: взаимоотношения сотрудников и руководителя, финансовое благополучие, воздействие внутренних факторов,

позиция предприятия в окружающей среде функционирования среди всех участников на рынке.

Антикризисное управление, в свою очередь, располагает к себе элементы процесса оздоровления финансово-хозяйственной деятельности по выходу из кризисного состояния. Среди элементов целесообразно выделить следующие: прогнозирование кризиса (определение предпосылок к назреванию кризиса), профилактические меры кризиса (мероприятия по устранению кризиса), непосредственно, сам кризис, и, вывод предприятия из кризиса.

Среди функций антикризисного управления выделяют виды деятельности конкретных специалистов, наделенных обязанностями, задачами и целями по осуществлению антикризисного управления. Функция способна быть цикличной, повторяющейся по видам управленческой деятельности, обязанностям в соответствии со специфичностью структуры управления предприятием.

Планирование в антикризисном управлении характеризует создание многочисленных мероприятий как для финансового состояния всего предприятия, так и для отдельно взятых отделов по вопросам финансирования. Особенностью планирования антикризисных мероприятий является создание критериев оптимальности в выстраивании показателей стандартных отклонений получения результата предприятия. Критерии оптимальности позволяют осмыслить различные варианты развития финансового состояния объекта управления на основе тенденций. Управление на основе предпосылок назревания кризиса способствует выработке у менеджера воспрепятствовать к разрешению той или иной проблемы, изменению к рыночным механизмам и интуиции, а также принятию гибких внеплановых решений.

Организация в антикризисном управлении включает следующие операции: формирование команд по реализации программ выхода из кризиса, создание органов управления, построение структуры аппарата управления, установление взаимосвязи между управленческими подразделениями, разработка норм, нормативов, методик, выбор технических средств управления, регламентацию.

Регулирование в антикризисном управлении предполагает применение эффективных мер на объект управления, благодаря которому создается устойчивость объекта на предполагаемые отклонения от параметров последовательности заданных команд. Регулирование направлено на устранение возникающих отклонений.

Следующими компонентами, которыми необходимо обозначить значимость антикризисного управления являются координация, стимулирование и контроль. Координация обуславливает упорядоченность и гармоничность работы специалистов в аппарате управления каждым элементом звена системы управления кризисов. Стимулирование направлено на заинтересованность работников и руководителей к пренебрежительному отношению работы в условиях выживания предприятия и в момент возникновения кризисной ситуации. Контроль задач в антикризисном управлении играет значимую роль при рассмотрении этапов развития кризиса: от стадии зарождения до конечной ликвидации кризисной ситуации [3, с. 10-18].

Антикризисное финансовое управление – процесс, который включает в себя подготовку, принятие и реализацию решений по управлению, направленных на предупреждение кризисных ситуаций, их преодоление и минимизацию негативных последствий. Среди особенностей финансового антикризисного управления необходимо подчеркнуть негативное принятие управленческих решений, непредвиденные обстоятельства руководства предприятием (неопределенность, конфликтность сторон, снижение уровня контроля подразделениями и отделами фирмы, нехватка времени), отсутствие грамотного финансового благополучия предприятия при антикризисном управлении. При ведении грамотного финансирования антикризисного управления целесообразно привлечь опытных высококвалифицированных специалистов-менеджеров для принятия и внедрения управленческих решений посредством выделения достаточных денежных средств.

В процессе антикризисного финансового управления предприятием можно выделить следующие основные этапы:

- 1) постоянный мониторинг;
- 2) разработка профилактических мероприятий;
- 3) идентификация параметров финансового кризиса;
- 4) изучение причин возникновения финансового кризиса;
- 5) оценка возможностей преодоления кризиса;
- 6) выбор механизмов стабилизации;
- 7) разработка и реализация комплексной программы выхода

предприятия из кризисной ситуации.

К разработке комплексного плана мероприятий по выводу компании из кризиса приступают только в тех случаях, когда необходимо использовать преимущественно внутренние механизмы финансовой стабилизации в рамках объема денежных ресурсов, основой формирования для которых служат внутренние источники. План мероприятий по выводу предприятия из кризиса следует отобразить следующим рисунком-схемой [4].

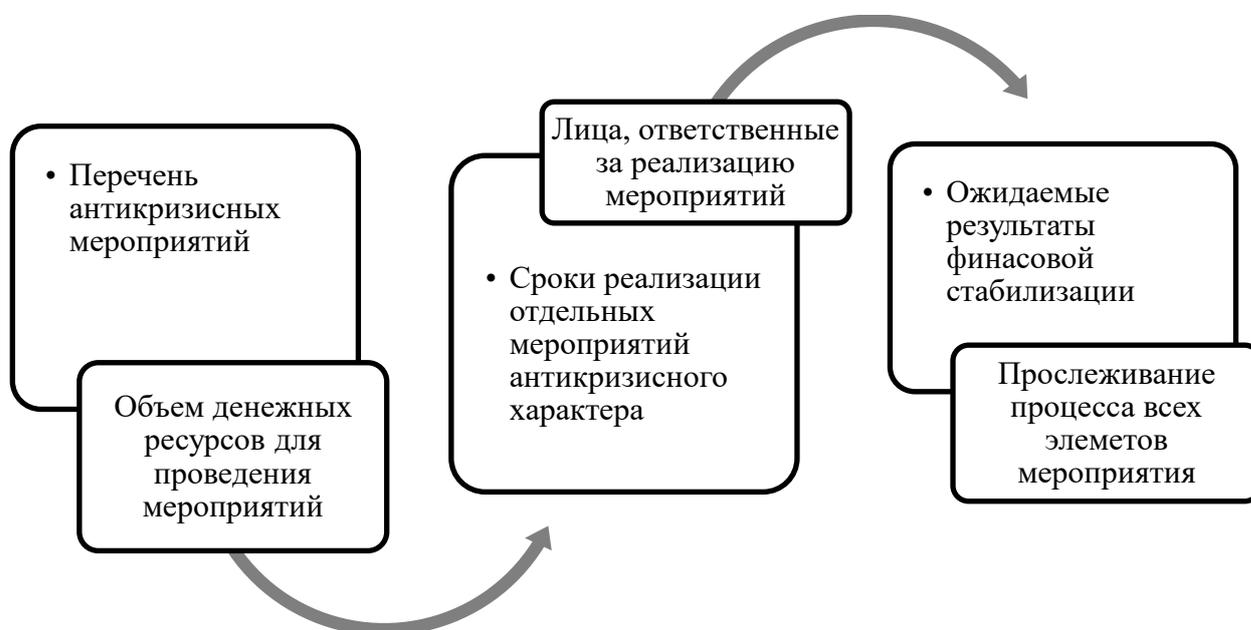


Рис. План мероприятий по выводу предприятия из кризиса

Подводя итог, отметим, что организационно-правовое регулирование подразумевает использование финансовых рычагов и ресурсов

государства для проведения антикризисных мер. Данный вид регулирования основывается на использовании бюджетной системы государства, в которой аккумулируются государственные финансовые ресурсы, и проведении бюджетной политики, призванной обеспечивать финансовую поддержку в кризисной ситуации и смягчать отрицательные последствия кризисов.

Список использованных источников

1. Механизм государственного регулирования кризисного состояния предприятия: [Электронный ресурс] // Файловый архив для студентов Studfiles. URL: <https://studfile.net/preview/5127723/page:3/>. (Дата обращения: 27.10.2023).
2. Финансовое прогнозирование и диагностика банкротства предприятия: [Электронный ресурс] // Информационный портал для студентов Студопедия. URL: https://studopedia.ru/21_16873_finansovoe-prognozirovanie-i-diagnostika-bankrotstva-predpriyatiya.html. (Дата обращения: 28.10.2023)
3. Паньшин, И. В. Антикризисное управление: учебное пособие / И. В. Паньшин, О. Б. Ярьес; Владимирский государственный университет. - Владимир: Изд-во Владимир. гос. ун-та, – 2008. – 91 с.
4. Талапбаева Г.Е., Ерняязова Ж.Н. Механизм антикризисного управления на предприятии // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – № 2-3. –С.441-443; URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=6658>. (Дата обращения: 27.10.2023).

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОЕКТОВ: ТРЕНДЫ И НОВАЦИИ

*Пономаренко Е.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
д-р гос. упр., профессор
Гладких П.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
обучающийся*

Актуальность темы обусловлена тем, что в современном мире управление проектами становится всё более важной составной частью развития регионов. Государственные проекты имеют ключевое значение для улучшения инфраструктуры, социальных услуг, экономического развития и защиты окружающей среды в определённых территориальных областях. Они подвержены влиянию различных факторов окружающей среды, таких как климат, природные ресурсы, население, и экономическая активность. Понимание воздействия окружающей среды на региональные проекты и управление этими воздействиями является ключевой задачей для успешной реализации таких проектов. Чтобы точно получить правильное восприятие данной темы, нужно понять в отдельности, что же такое окружающая среда проекта, и что же из себя представляет жизненный цикл проекта.

Окружающая среда проекта – это совокупность внешних и внутренних по отношению к проекту факторов, которые влияют на достижение его результатов. Окружение проекта различают на внутреннее и внешнее.

Внутреннее окружение проекта – это его команда, участники, стили управления и т.п. Состав команды, их навыки, мотивация и коммуникация играют решающую роль в успехе проекта. Внутренняя среда зависит от квалификации, опыта и сплоченности членов команды. Хорошо работающая команда может преодолевать препятствия и достигать целей проекта. Команда

же, зависит от способности руководства эффективно управлять проектом, поставить задачи, обеспечить поддержку и принимать стратегические решения. Для любого проекта нужны изначальные ресурсы, которые положат начало проекту и его уверенное направление [1].

Внешнее окружение действует на проект как через организацию, косвенно, так и напрямую. Чем крупнее масштабы проекта, тем более существенно влияние этого внешнего окружения. В основном, главным внешним окружением является государство и его состояние. Состояние политики в государстве, лояльная она или нет. Сильным внешним окружением будет являться экономика, какие цены, тарифы и налоги, уровень инфляции и т.д. Законы, общество, территориально-географическое расположение – все это прямо касается самого проекта, который будет определенно реагировать на все эти вызовы. У каждого проекта есть начало, протяжённость, конец. Промежуток времени от старта до завершения формирует жизненный цикл проект. Отсюда, жизненный цикл проекта – это временной интервал, охватывающий начальную стадию проекта, его инициацию, и завершающий этап, и является ключевым периодом для изучения вопросов, связанных с финансированием и принятием соответствующих решений. Классический жизненный цикл проекта имеет 5 фаз:

- инициация, на которой команда прорабатывает концепцию (идею проекта), определяет всех потенциальных участников и заинтересованных сторон, их интересы и ожидания от проекта;
- планирование, реализуемое посредством разработки дорожной карты и/или плана проекта — документа, в котором прописаны цели и ожидаемые, сроки и финансовые потоки;
- исполнение, на которой команда уже сформирована, проект полностью утвержден и находится в работе;
- мониторинг и контроль проводится постоянно с учетом возникающих отклонений от плана, изменений и рисков;

– Завершение ознаменует достижение целей и результатов проекта, закрытие всех финансовых обязательств [2].

Полное понимание сути жизненного цикла, структуры проекта важно в организационной деятельности. Благодаря этому возможно установить адекватные сроки работы, и более точно прогнозировать достижение целей и результатов.

Государственный проект является структурным элементом государственных программ и портфелей проектов и представляет собой комплексные планы и мероприятия, разработанные правительством для реализации определенных стратегических целей. Главная цель таких проектов – обеспечить устойчивое развитие экономики, социальную справедливость и качество жизни граждан. Рассмотрим вопросы формирования окружающей среды и жизненного цикла государственного проекта.

Как отмечено ранее, классический жизненный цикл проекта имеет 5 фаз: инициация, планирование, исполнение, контроль и завершение. В Российской Федерации для государственных проектов предусмотрен 4-х этапный ЖЦП: инициирование, подготовка, реализация и завершения. Процесс мониторинга и управления изменениями реализуется в течении всего ЖЦП. Окружающей средой государственных проектов является само государство в целом. Внутренней средой проекта будет также выступать государство в лице условий и государственных институтов, так как оно само формирует общественно значимые цели, задачи, показатели и результаты проекта, предоставляет ресурсы, в т.ч. организационные (команда), мониторинг и оценивает проект. Внешней средой проекта может выступать гражданское общество и международное сообщество, природа, соседние государства и проч., которое влияет на проект либо положительно – поддерживает или одобряет его, либо негативно.

Постоянные изменения, происходящие в мире с разной скоростью, как негативные, так и позитивные, продуцируют новые технологии и возможности, которые формируют тренды и новации, ориентированные на повышение

эффективности и устойчивости реализуемых государственных проектов. Самыми известными трендами в государственном управлении проектной деятельностью являются использование гибких технологий, цифровизация и развитие искусственного интеллекта.

Методология гибкого управления или подходы Agile (гибкой разработки) в системе государственного управления применимы ограничено из-за жесткой регламентации процессов, существующих норм и подходов, препятствующих ценностной гибкости. Согласно [3], «методология построена на принципах создания мобильной и легко модифицируемой организации, в отличие от ранее существовавшего линейного управления по принципу «каскад», в котором ЖЦП строится по такому же принципу. Сегодня гибкость государственных проектов реализовано в плоскости структуры управления и горизонтальных коммуникациях. Организация проектным офисом мониторинга проектов с целью «помочь», а не «наказать» также является частью гибкого управления.

Гибкости управления помогает также развитие технологий цифровизации, которые ускоряют обмен информацией между участниками, процесс реагирования на изменения и принятия решений, сокращают расходы и потери проекта, а значит повышают его управляемость. Ещё одним трендом (новацией) является использование искусственного интеллекта, который применяется во множестве сфер жизнедеятельности. В проектах искусственный интеллект может осуществлять мониторинг и контроль государственных проектов, помочь быстро сделать прогноз и анализ опираясь на данные статистики, что существенно упрощает решение задач и сам процесс управления проектами.

Кроме этого, искусственный интеллект позволяет реализовать процесс вовлечения общественности в процессы принятия решений и оценки результатов проекта, предоставляя возможность гражданам действовать, а не наблюдать, оценивать результаты реализуемых в регионе государственных программ и проектов. Руководители и участники проектов таким образом получают обратную связь и в зависимости от этого могут гибко управлять, реагировать на изменения и угрозы (риски), реализовать появляющиеся

возможности. Технологии искусственного интеллекта могут быть использованы при организации социальных опросов, общественных голосований, проч.

Таким образом, государственные проекты сегодня являются важным механизмом обеспечения устойчивого развития государства (региона) и улучшения жизни его граждан. В современном мире управление государственными проектами требует не только компетентности в структурировании жизненного цикла проекта, но также учета его окружающей среды. В этой сфере наблюдается ряд трендов и новаций, таких как использование гибких технологий, цифровизация и развитие искусственного интеллекта. Перечисленные технологии призваны улучшить эффективность и устойчивость проектов, что невозможно без активного участия граждан. Это позволит руководству государственных проектов адаптировать их в соответствии с ожиданиями и интересами общества, а также достичь поставленных целей и ожидаемых результатов.

Список использованных источников

1. Крестьянинов, А.Н. Управление проектами: учебное пособие / А.Н. Крестьянинов, Ю.Н. Жулькова; Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т. – Н.Новгород: ННГАСУ, 2017. – 89 с.

2. Моисеенко Ж.Н. Жизненный цикл проекта / Ж.Н. Моисеенко. - Текст: электронный // Форум молодых ученых. – № 6 (58). – 2021. – С. 538-542. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46340156> (дата обращения 05.11.2023). - Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

3. Пономаренко Е.В. Гибкие подходы в управлении образовательной средой / Е.В. Пономаренко, Г.П. Седов. – Текст электронный // Сб. науч. работ серии «Государственное управление». Вып. 22: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2021. – С.75-91. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46499158> (дата обращения: 01.11.2023). - Режим доступа: Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Пылько Е.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
ст. преподаватель*

Непрерывный процесс развития экономического потенциала базовых отраслей промышленности является основой для повышения эффективности работы не только отдельных хозяйствующих субъектов, но и отдельных регионов, и страны в целом. Эффективное управление этими процессами необходимо для их успешного развития, поэтому вопросы управления развитием экономического потенциала основных направлений деятельности в регионе приобрели сегодня первостепенное значение.

Недавние изменения в политической и экономической среде привели к необходимости пересмотра дальнейшего развития и изучения сущности, структуры, оценки и инструментов управления экономическим потенциалом угледобывающих предприятий, которые являются базовыми и градообразующими для многих городов Донецкой Народной Республики.

Выявлено, что производственный потенциал угледобывающего предприятия – это совокупность возможностей: природных, технических и социально-экономических, которые тесно взаимосвязаны и взаимозависимы, а также обеспечивают осуществление эффективной операционной и стратегической деятельности угледобывающей отрасли.

Можно выделить ряд особенностей присущих производственному потенциалу угледобывающего предприятия:

- единая цель функционирования для всех элементов системы (процессов и объектов горного производства), несмотря на их разнообразие и разную природу;

- выполнение большого количества отдельных производственных функций в производственном процессе (производство, безопасность, геологическая, маркшейдерская, механическая, энергетическая, экономическая, маркетинговая, кадровая и т.д.), установление большого разнообразия связей между элементами и различных состояний, которые система может принимать под воздействием внешней или внутренней среды;

- недостаточная достоверность исходной (в первую очередь горно-геологической) информации, которая требует уточнения в ходе горных работ;

- капиталоемкость производства, которая требует использования современных методов управления производственным потенциалом для повышения эффективности процесса добычи угля;

- горно-геологический потенциал является базовым по отношению к другим элементам производственного потенциала;

- органическая взаимосвязь производственных процессов с порядком и последовательностью горных работ (качественные и количественные параметры шахты отражают эти технологические связи);

- горно-геологический потенциал не обновляется, поэтому качество и количество производственного потенциала угольной шахты неразрывно связано со стадией ее жизненного цикла;

- наличие специальных навыков, умений и компетенций промышленного и производственного персонала;

- эксплуатация месторождения ограничена количеством запасов и действующей производственной мощностью.

Экономический потенциал угледобывающего предприятия - это сложная система существующих и скрытых возможностей предприятия, связанных со спецификой его производственных и хозяйственных процессов, которая обусловлена горно-геологическими условиями, уровнем надежности технической базы производства и логистики, характеристиками качественного и количественного состава сотрудников, характеристиками ее продукции и другие

факторы стохастичности внешней и внутренней среды, а также обеспечение ее эффективной операционной и стратегической деятельности.

Внедрение инновационных технологий в разработку угольных месторождений и угольной продукции будут оказывать положительное влияние на преумножение производственного потенциала. Кадровый потенциал целесообразно разделить на две группы – управленческий и технологический. Принципиальным отличием кадрового потенциала как категории является наличие синергетического эффекта, который возникает, когда потенциал реализуется в контексте совместной работы и основан на наиболее важной характеристике системы эмерджентности.

Решающее влияние со стороны технологического персонала оказывают работники горной промышленности, поскольку они непосредственно связаны с производством продукции (добычей). Что касается управленческого персонала, то в практической деятельности отрасли недостаточно развито управление рисками на уровне предприятия, поскольку большинство управленческих решений на шахтах с подземной добычей угля принимаются в условиях стохастичности окружающей среды, связанной как с особенностями угольной промышленности, так и со сложностями внешней среды.

Исходя из вышеизложенного, развитие экономического потенциала угледобывающего предприятия - это сочетание использования его ресурсов и резервов, основанное на выборе эффективных стратегий развития, как самого предприятия, так и инновационных способов использования его продукции, основанных на создании благоприятных внешних условий для территориального развития, снижении или снятии ограничений, что в конечном итоге приведет к улучшению их работы и увеличению возможностей использования потенциала.

ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММАМИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Рубцова О.Н.,
ФГБОУ ВО «ДОНУИГС», г. Донецк,
магистрант*

В современных условиях развития системы образования Российской Федерации, связанных с необходимостью постоянной трансформации образовательной среды в соответствии с запросами общества, актуализируется роль проектно-ориентированного управления образовательными организациями. Применение проектно-ориентированного управления образовательными организациями направлено на ускорение процессов внедрения инноваций, формирует новые подходы и механизмы к решению проблем обучения и воспитания подрастающего поколения.

Следует отметить, что внедрение проектно-ориентированного управления в деятельность образовательных организаций сегодня сталкивается с инертностью их кадрового состава, что обуславливает необходимость разработки программ мотивации персонала. В свою очередь, с целью достижения положительного эффекта важно определить инструменты управления программами мотивации персонала проектно-ориентированных образовательных организаций.

Вопросы применения проектно-ориентированного управления в образовательных организациях рассматривали такие исследователи, как Прикот О.Г. [3, 4], Прохорова М.П., Петровский А.М., Баланова С.А. [5], Седых Е.П. [6], Смирнов В.П. [7]. Авторы отмечают важность роли проектно-ориентированного управления в образовательных организациях как важнейшего механизма стратегического развития образовательных организаций в современных условиях. Ряд авторов в своих исследованиях

уделили внимание вопросам мотивации персонала образовательных организаций, в частности Васёва О. Х., Романов П.Ю., Беликов В.А. [1], Велиц Е. А., Харченкова Г.И. [2], Яковлева Е.А., Асфин Д.Р. [8]. При этом авторы отмечают ориентированность мотивации персонала на максимально эффективное использование трудового потенциала работников.

Однако на сегодняшний день остаются не рассмотренными вопросы выделения инструментов управления программами мотивации персонала проектно-ориентированных образовательных организаций.

Настоящее исследование проводилось в 2022-2023 учебном году на базе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 4 города Макеевки», рассматриваемого в качестве проектно-ориентированной образовательной организации.

Целью исследования стало определение инструментов управления программами мотивации персонала проектно-ориентированной образовательной организации.

В процессе исследования применялись методы анализа литературных источников, наблюдения за условиями среды образовательной организации, бесед с педагогическими работниками, обобщения и анализа полученных результатов.

Под программой мотивации персонала проектно-ориентированной образовательной организации подразумеваем систему мер, позволяющую активизировать внешние мотивы и создать у персонала внутренние стимулы к результативной и качественной трудовой деятельности именно в данной организации с учетом ее проектно-ориентированной специфики. .

В свою очередь, для реализации программы мотивации персонала проектно-ориентированной образовательной организации считаем целесообразным применять инструменты управления программой мотивации, представляющие собой средства и способы, обеспечивающие реализацию функций внешней и внутренней мотивации.

Внешняя мотивация предполагает стимулы, связанные с внешними по отношению к педагогическим работникам воздействиями и материальной выгодой. Внутренняя мотивация предполагает личные желания и стремления педагогических работников, направленные на их саморазвитие и не зависящие от материальной выгоды.

В структуре программы мотивации персонала проектно-ориентированной образовательной организации рассмотрен комплекс составных элементов: цель программы, условия реализации, результаты деятельности, риски и предложения.

В процессе наблюдения за деятельностью персонала, по результатам анкетного опроса и бесед с педагогическими работниками исследуемой проектно-ориентированной образовательной организации были выявлены, обобщены и систематизированы инструменты управления программами мотивации персонала по каждому элементу структуры программы мотивации. В полученной совокупности инструментов управления программами мотивации персонала дополнительно выделены группы инструментов, способствующих созданию и коррекции внешней и внутренней мотивации персонала (табл.).

Таблица

Инструменты управления программами мотивации персонала проектно-ориентированной образовательной организации

№ п/п	Структура программы мотивации	Инструменты управления программой, способствующие внешней мотивации персонала	Инструменты управления программой, способствующие внутренней мотивации персонала
1.	Цель программы	Привлечение работников к формированию целей программы мотивации и разработке решений.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего проявлению инициативности работников и предложения новых идей.
2.	Условия реализации	1. Привлечение работников к формированию предложений по оптимизации условий реализации деятельности проектно-ориентированной образовательной организации. 2. Координация направления педагогических работников на	1. Благоустройство рабочих мест персонала, улучшение условий среды организации для реализации проектно-ориентированной деятельности. 2. Создание условий для повышения квалификации персонала.

№ п/п	Структура программы мотивации	Инструменты управления программой, способствующие внешней мотивации персонала	Инструменты управления программой, способствующие внутренней мотивации персонала
		<p>обучение по дополнительным профессиональным программам переподготовки и повышения квалификации с целью расширения спектра профессиональных компетенций, в частности с сфере организации и ведения проектно-ориентированной деятельности.</p> <p>3. Создание структурного подразделения, организующего проектную деятельность (проектного офиса), привлечение персонала к работе в проектных группах.</p> <p>4. Реализация внутреннего контроля и координация деятельности организации со стороны ее администрации.</p>	<p>3. Создание условий для социальной активности работников проектно-ориентированной организации (совершенствование организационной культуры).</p>
3.	Результаты деятельности	<p>1. Привлечение персонала к анализу результатов проектно-ориентированной деятельности образовательной организации.</p> <p>2. Внедрение усовершенствованной и гибкой системы оплаты труда педагогических работников, учитывающей отработанное время, квалификацию и достигнутые результаты в проектно-ориентированной деятельности.</p>	<p>1. Публичное признание результатов деятельности персонала, награждения грамотами, объявление благодарностей.</p> <p>2. Беседы о необходимости улучшить результаты работы.</p> <p>3. Наличие рациональной системы применения дисциплинарных мер воздействия на персонал (при необходимости).</p>
4.	Риски и предложения	Привлечение персонала к оцениванию и анализу вероятных рисков в процессе ведения деятельности проектно-ориентированной организации.	Создание информационной открытости для персонала организации, позволяющей персоналу иметь представление по результативности организации различным аспектам деятельности, возможных перспективах и рисках ее развития.

Таким образом, управление программами мотивации персонала проектно-ориентированной образовательной организации требует системного применения целого комплекса инструментов, способствующих внешней и внутренней мотивации персонала, и подразумевает всестороннее вовлечение персонала в проектно-ориентированную деятельность.

Список использованных источников

1. Васёва, О. Х. Мотивация персонала в практике управления современной образовательной организацией / О. Х. Васёва, П. Ю. Романов, В. А. Беликов // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № № 62-1. – С. 69-72.
2. Велиц, Е. А. Управление мотивационной деятельностью персонала в МОУ Нижнебузулинской СОШ / Е. А. Велиц, Г.И. Харченкова // Экономика и социум. – 2016. - №1(20). – С. 1224-1231.
3. Прикот, О. Г. Методология проектного управления в образовательной организации / О.Г. Прикот // Казанский педагогический журнал. – 2018. – № 6. – С. 25-30.
4. Прикот, О. Г. Обоснование проектного управления в образовании: Триггеры и готовность руководителей / О.Г. Прикот // Человек и образование. – 2019. – № 4 (61) – С. 4-10.
5. Прохорова, М. П. Проектно-ориентированное управление в образовательных организациях: специфика и перспективы / М. П. Прохорова, А. М. Петровский, С. А. Баланова // Проблемы современного педагогического образования . – 2022. – №79-4. – С.234-237.
6. Седых, Е.П. Особенности проектного управления образовательными системами / Е.П. Седых // Вестник Мининского университета. – 2018. – № 4. – С. 3-15.
7. Смирнов, В. П. Внедрение проектно-ориентированного стиля управления в систему профессионального образования / В.П. Смирнов, М.Б. Шифрин // Управленческое консультирование. – 2021. – № 3. – С. 90-97.
8. Яковлева, Е.А. Системы мотивации персонала в образовательной организации / Е.А, Яковлева, Д. Р. Асфин // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. – 2022. – № 1-4(62). – С.229-231.

ГОРИЗОНТАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ И РОЛИ КАК ФАКТОРЫ УСПЕХА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

*Седов Г.П.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
аспирант*

Горизонтальные коммуникации и роли являются важными аспектами в контексте образовательных проектов, особенно в условиях современных технологических и социокультурных изменений. Активное взаимодействие между участниками, адекватное распределение ролей и эффективные коммуникации содействуют успешной реализации проектов в образовательной среде.

Современное образование сталкивается с вызовами, связанными с разнообразием учебных методик, быстрым технологическим развитием и другими факторами, что выводит горизонтальные коммуникации, т.е., обмен информацией между участниками на одном уровне, и роли, которые играют индивиды в коллективе, становятся критическими компонентами успешного внедрения и реализации образовательных проектов в образовательной организации [1, с. 1-3]. Данная тема хорошо раскрывается через такие факторы как:

1. Комплексность проектов как фактор учитывает, что образовательные проекты становятся все более комплексными и включают в себя различные уровни и направления обучения. Горизонтальные коммуникации помогают согласовать действия между разными группами участников.

2. Коллективная работа, в которой акцентируется внимание на работе и взаимодействии между студентами, преподавателями и административным персоналом, что в свою очередь способствует более эффективному сотрудничеству на всех уровнях взаимодействия вышеперечисленных групп.

3. Технологические инновации, которые создают новые возможности для горизонтальных коммуникаций, таких как онлайн-платформы, форумы и совместные проекты.

Цель исследования заключается в понимании влияния горизонтальных коммуникаций и ролей на успех образовательных проектов. Это включает в себя выявление ключевых факторов, определяющих эффективность коммуникаций, а также разработку стратегий для оптимизации ролей участников. Такой подход к цели исследования позволяет глубже вникнуть в многогранный характер взаимодействия участников образовательных проектов, что, в конечном итоге, может служить основой для улучшения процессов обучения и достижения более высоких результатов в образовательной среде.

Проблема заключается в том, что недостаточное внимание к горизонтальным коммуникациям и ролям в образовательных проектах может привести к недопониманию, конфликтам, снижению производительности и, в конечном итоге, к неудачному завершению образовательных инициатив.[2]

Методы и инструменты данного исследования достаточно широки, среди которых:

1) Анкетирование и опросы участников горизонтальных коммуникаций, что в свою очередь позволит точно отследить, как каждый участник воспринимает такие коммуникации, понимает ли свою роль в проекте и другие аспекты.

2) Наблюдение за участниками для выявления моделей коммуникаций и их поведенческих особенностей.

3) Сетевой анализ, который позволяет изучить структуры социальных связей и сетей коммуникаций внутри образовательных проектов, что позволит выявить центральные фигуры данных коммуникаций, а так же определить степени взаимодействия коммуникативных потоков в проекте.

Инструментарий решения проблематики данной темы так же обширен, что позволят подбирать нужные, полезные и главное – понятные инструменты для участников образовательного проекта. Если это проект с неопытной

командой, то можно внедрить обучающие программы, направленных на развитие коммуникационных навыков участников, что приведёт к повышению эффективности общения сотрудников, предотвращение конфликтов, развитие навыков прослушивания и взаимопонимания, что в свою очередь может перейти к следующему инструменту, а именно – культуре открытости и обратной связи.

Данный инструмент позволяет создать позитивную атмосферу, где участники чувствуют себя комфортно, обсуждать свои роли и вносить предложения, что способствует гармоничным коммуникациям и прозрачному распределению ролей.

Немаловажным будет моделирование ролей и сценариев, что позволяет создавать модели распределения ролей и сценариев коммуникаций с использованием инструментов, например, диаграмм UML или проекционных техник, которые дают четкое понимание ожиданий от ролей, а также возможных сценариев взаимодействия (рис.).

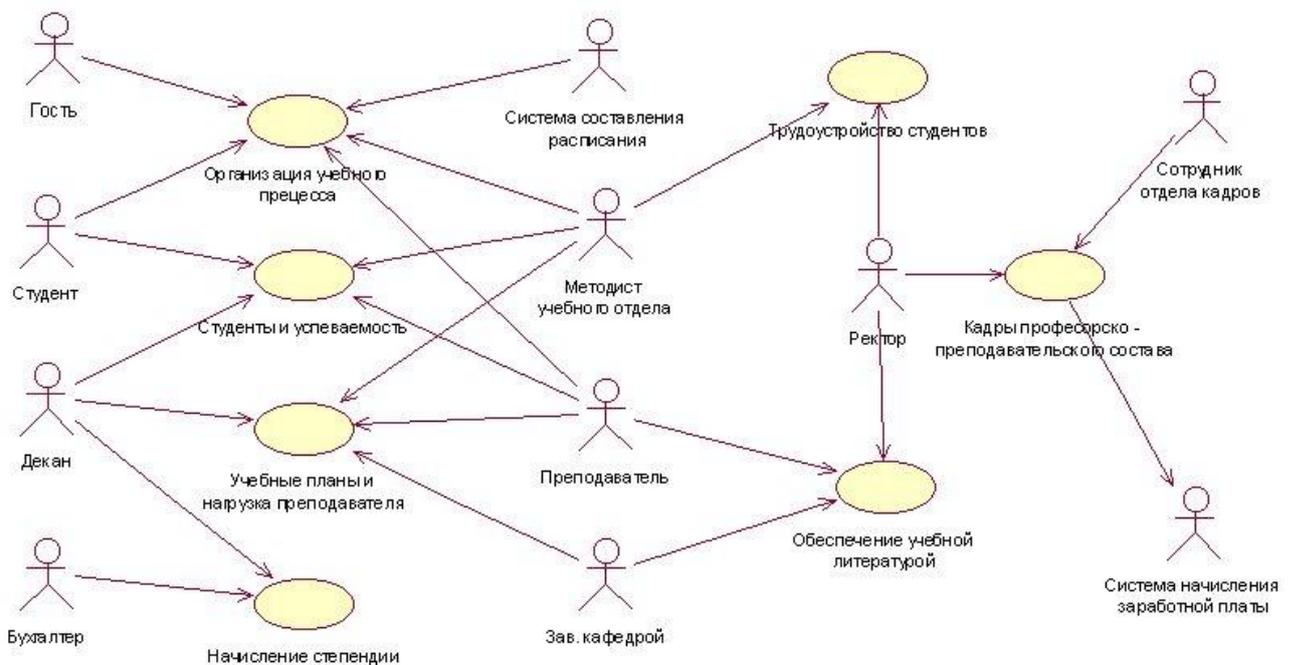


Рис. Пример UML диаграмм

Исследование роли горизонтальных коммуникаций и распределения ролей в образовательных проектах подчеркивает их значимость как ключевых факторов успеха. В современной образовательной среде, насыщенной технологическими инновациями и социокультурными изменениями, эффективные коммуникации и четкость ролей становятся основополагающими элементами успешной реализации образовательных инициатив.

Горизонтальные коммуникации, обеспечивающие свободный поток и обмен информацией между участниками проекта, выступают стратегическим инструментом для формирования понимания, разрешения конфликтов и достижения общих целей. От использования виртуальных платформ до обучения коммуникационным навыкам, разнообразные инструменты способствуют созданию открытой и поддерживающей обстановки.

Распределение ролей, в свою очередь, требует четкости, гибкости и адаптации к динамике проекта. Структурирование ролей, их оценка и регулярное обновление с учетом изменяющихся обстоятельств являются необходимыми составляющими успешного управления образовательными проектами.[3]

Выводы. Интеграция предложенных инструментов в практику образовательных проектов позволит не только повысить эффективность коммуникаций и оптимизировать роли участников, но и способствует созданию адаптивных, инновационных и успешных образовательных инициатив.

Список использованных источников

1. Сергеева Марина Георгиевна, Ищенко Елена Николаевна Методическое сопровождение проведения эмпирического исследования по выявлению специфики оптимизации коммуникационного менеджмента в условиях высшего образования // Проблемы современного педагогического образования. 2020. №68-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskoe-soprovozhdenie-provedeniya-empiricheskogo-issledovaniya-po-vyyavleniyu-spetsifiki-optimizatsii-kommunikatsionnog>;

2. Селютин Андрей Анатольевич Коммуникативная модель корпоративной культуры вуза // Вестник ЮУрГУ. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2006. №8 (63). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativnaya-model-korporativnoy-kultury-vuza>;

3. Сибирева Анна Рудольфовна, Сибирев Валерий Вадимович Горизонтальные информационные потоки при внедрении инновации в общеобразовательном учреждении // Вестник ЮУрГГПУ. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gorizontalnye-informatsionnye-potoki-pri-vnedrenii-innovatsii-v-obscheobrazovatelnom-uchrezhdenii>.

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

Синицын М.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Гладченко Т.Н.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, канд. гос. упр.

Тема механизмов управления социально-экономическими системами является актуальной и значимой в современном мире, так как она связана с пониманием принципов и методов управления сложными системами, которые включают в себя множество различных элементов и взаимодействий между ними. Такие системы охватывают широкий спектр областей – от глобальных экономических систем до отдельных компаний и организаций.

В рамках данной темы рассматриваются вопросы, связанные с управлением и координацией деятельности различных субъектов экономических и социальных систем, таких как предприятия, государственные органы, общественные организации и т.д. Цель заключается в достижении максимальной эффективности функционирования этих систем, обеспечении их устойчивого развития и повышении уровня благосостояния общества.

Основные механизмы управления социально-экономическими системами представлены в таблице.

Социализация экономической политики - процесс, в ходе которого общество и его различные группы интересов влияют на формирование, реализацию и оценку экономической политики. Механизмы социализации могут включать в себя различные формы участия граждан в процессе принятия решений, такие как общественные слушания, консультации, референдумы, а также деятельность неправительственных организаций и групп интересов. Цель

социализации - обеспечить прозрачность и подотчетность процесса формирования экономической политики, а также учесть интересы различных социальных групп и слоев общества.

Таблица

Основные механизмы управления социально-экономическими системами

№ п/п	Механизм	Основное содержание
1	Планирование	Процесс определения целей и стратегий для достижения этих целей. Это может включать в себя долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные планы
2	Организация	Создание структуры и распределение ответственности между участниками системы. Это включает в себя определение ролей и обязанностей, а также установление связей между различными элементами системы
3	Мотивация	Создание стимулов и поощрений для участников системы, чтобы они были заинтересованы в достижении общих целей
4	Контроль	Мониторинг и измерение результатов деятельности системы для определения соответствия целям и планам. Контроль может включать в себя анализ данных, корректировку планов и принятие решений на основе полученных результатов
5	Коммуникация	Обеспечение обмена информацией между участниками системы, а также с внешними заинтересованными сторонами
6	Принятие решений	Процесс выбора из нескольких альтернатив наиболее подходящей для достижения целей системы. Решения могут быть стратегическими, тактическими или операционными
7	Лидерство	Управление и координация деятельности участников системы с целью достижения общих целей. Лидер должен обладать навыками коммуникации, мотивации, принятия решений и управления конфликтами
8	Координация	Установление связей и взаимодействия между различными элементами системы для обеспечения эффективного функционирования

Так же социализация экономической политики — это процесс, при котором общество и различные группы интересов воздействуют на формирование, осуществление и оценку экономической политики государства.

Цель социализации — обеспечить прозрачность и ответственность в процессе формирования экономической политики и учесть интересы различных слоев общества.

Государственная экономическая политика играет ключевую роль в определении механизмов социализации.

В частности, она может использовать следующие инструменты для влияния на социализацию:

1. Экономическая стабильность и рост: Обеспечение устойчивого экономического роста и стабильности может помочь в создании рабочих мест, повышении доходов и улучшении качества жизни населения. Это может способствовать формированию чувства уверенности в будущем, что важно для социализации.

2. Налоги и субсидии: правильная налоговая политика может стимулировать или ограничивать определенные виды деятельности или потребления, способствуя социально приемлемому поведению или же обеспечивая перераспределение доходов для поддержки уязвимых слоев населения.

3. Регулирование рынка труда: государства могут регулировать рынок труда через законодательство, политику и программы, чтобы гарантировать равные возможности для всех граждан.

4. Образование и профессиональная подготовка: государственные инвестиции в образование и профессиональную подготовку могут помочь людям найти работу, соответствующую их навыкам и интересам, что может способствовать социализации.

5. Здравоохранение и социальная защита: государства часто предоставляют услуги здравоохранения и социального обеспечения, которые могут помочь людям в процессе социализации, обеспечивая доступ к медицинской помощи, образованию и другим ресурсам.

Механизмы социализации включают в себя различные способы участия граждан в принятии решений, таких как общественные обсуждения, консультации, опросы, а также работу неправительственных организаций, групп интересов и других структур.

Основы управления социально-экономическим развитием включают в себя ряд ключевых аспектов:

1. Определение целей и задач: на первом этапе необходимо определить, какие цели и задачи стоят перед страной, регионом или городом в контексте социально-экономического развития. Это может включать

увеличение уровня жизни, снижение бедности, создание рабочих мест, развитие инфраструктуры и т.д.

2. Оценка текущего состояния: после определения целей необходимо провести анализ текущего социально-экономического состояния региона или страны. Это включает изучение демографической ситуации, уровня занятости, образования, здравоохранения, социального обеспечения и других ключевых показателей.

3. Разработка стратегий и планов: на основе проведенного анализа разрабатываются стратегии и планы социально-экономического развития, которые включают конкретные меры, направленные на достижение поставленных целей. Эти меры могут включать инвестиции в инфраструктуру, образование, здравоохранение, инновации, малый и средний бизнес, а также другие области.

4. Реализация стратегий и планов: стратегии и планы должны быть реализованы через соответствующие государственные органы, частные компании и некоммерческие организации. Важно обеспечить эффективное взаимодействие всех заинтересованных сторон, включая граждан и общественные организации, для достижения поставленных целей.

5. Мониторинг и оценка результатов: важным аспектом управления социально-экономическим развитием является мониторинг и оценка результатов реализации стратегий и планов.

Роль человеческих ресурсов в развитии социально-экономических систем:

1. Ключевой фактор развития социально-экономической системы: играют важную роль в формировании и развитии экономики, социальной сферы, культуры и образования; участвуют в формировании социального капитала, что способствует развитию гражданского общества, улучшению качества жизни и укреплению социальной стабильности.

2. Основной фактор производства в любой экономической системе: включают в себя трудовые ресурсы, знания, навыки, опыт и другие качества,

которые позволяют людям эффективно выполнять свою работу и достигать поставленных целей.

3. Занимают ведущая роль в инновационном развитии социально-экономической системы: человек является источником новых идей, технологий и продуктов, которые могут способствовать экономическому росту и развитию.

4. Играть важная роль в процессе принятия решений и управления социально-экономической системой. Они могут обеспечить более эффективное использование ресурсов, улучшение качества продукции и услуг, а также снижение затрат.

5. Влияют на уровень конкурентоспособности и привлекательности страны или региона для инвестиций и развития бизнеса.

6. Являются основой общества и влияют на его развитие; участвуют в формировании социальных отношений, культуры и ценностей, которые определяют поведение и взаимодействие людей друг с другом.

7. В целом, играют решающую роль в развитии социально-экономической системы и обеспечении ее устойчивого роста и развития.

Таким образом, эффективное управление социально-экономическими системами является ключевым фактором их успешного функционирования и развития. Для достижения этой цели необходимо использовать различные механизмы, такие как планирование, организация, мотивация и стимулирование, которые должны быть адаптированы к конкретным условиям и особенностям каждой системы. Только при таком подходе можно обеспечить устойчивое развитие социально-экономических систем и повысить уровень благосостояния общества.

Список использованных источников

1. Тезисы написаны при помощи различных AI – инструментов с последующей переработкой и сбором в смысловой текст.

ГИБРИДНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Спивак А.С.,

ФГБОУ ВО «ДОАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Гладченко Т.Н.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, канд. гос. упр.

Цифровизация, нарастающее внедрение цифровых ресурсов во все сферы жизни общества, – это мировая тенденция, которую нельзя остановить.

Цифровизация по сути является одним из основных факторов экономического роста, как процесса, определяющего возможности увеличения реального объема производства, повышения эффективности и его качества. Экономический рост неизменно выступает как результат действия экономических и неэкономических факторов. При этом в ДНР на экономический рост оказывает значительное влияние такой неэкономический фактор как существующая военно-политическая ситуация.

К 2023 году 40 % организаций совместят физические пространства с виртуальными с целью повышения продуктивности сотрудников и охвата клиентов (Anywhere Operations). Гибридный формат, таким образом, оказывается естественным откликом на новую нормальность от сферы рынка труда. Если говорить о сфере образования, постпандемийный кризис, скорее, дает ей новое дыхание и новые возможности, что созвучно известному афоризму Уинстона Черчилля «Не дайте ни одному хорошему кризису пропасть зря».

В последнее время 94 % руководителей обучения и развития в организациях поменяли свои стратегии и увеличили инвестиции в технологии обучения. К сожалению, это привело лишь к формальным результатам в виде

отчетов о выполненной работе, в то время как истинная цель любых нововведений в обучение — это повышение эффективности и достижение продуктивной культуры обучения.

Гибридный формат — это естественный отклик рынка труда на вызовы текущего кризиса. Сфера образования также реагирует на сценарные изменения и старается совместить классические допандемийные решения и новые технологии, внедренные в аварийном режиме, чтобы повысить эффективность обучения. Создание гибридной образовательной среды — длительная и стратегически непростая задача, при решении которой важно занимать проактивную позицию, избегать механического переноса прежних педагогических форматов и предугадывать дальнейшее развитие обучения.

Главное отличие гибридного обучения от любого другого вида — параллельное и бесшовное сочетание онлайн-обучения с очным. Многие путают гибридный формат со смешанным, который также предполагает комбинацию онлайн-активностей с очными. Разницу между этими форматами обеспечивает не столько пропорция между активностями того и другого рода, как можно предположить, а виды синхронизации участников.

Преподавателю, работающему в гибридном формате, необходимы не только педагогические компетенции, но и способности к критическому анализу, экспериментированию, генерации и тестированию гипотез, мониторингу эффективности, а также способности быстро переключаться между онлайн и очным взаимодействием.

Необходимо помнить, что онлайн-формата недостаточно для достижения максимальной эффективности обучения. Согласно опросу, проведенному компанией Gartner в 2020 году среди более чем 8000 сотрудников различных сфер, вероятность применить новый навык повышается на 50 %, если к дистанционной форме обучения добавляются коучинг-методы. Онлайн-обучение уступает в эффективности традиционным очным методам. Это еще одна причина, по которой сегодня гибридное обучение выходит на первый план.

Три измерения гибридного формата:

- Время. Обучение происходит синхронно.
- Место. Обучение может происходить и очно, и удаленно.
- Взаимодействие, которое включает в себя тип коммуникации (одностороннюю, двустороннюю, многостороннюю) и уровень участия (автономный режим, ограниченное участие, активное участие).

Благодаря этим трем измерениям возможно составление множества комбинаций для каждого занятия в гибридном формате. Однако вместе с большей вариативностью гибридное обучение обретает и больше факторов, которые могут вызвать проблемы и которые нужно учитывать при проектировании образовательного гибридного решения.

Так называемые гибридные решения с использованием облачных технологий, виртуальной реальности и реального оборудования в равных пропорциях активно используются компаниями, объединяющими ставшее уже классическим удаленное обучение с помощью LMS (Learning Management System) и новые способы представления методических материалов с помощью 3D-визуализации. А если подобная визуализация соединена с реальным оборудованием, расположенным в головном учебном центре, то такой комплекс позволяет расширить границы аудитории до всех пользователей интернета, желающих освоить ту или иную специальность. Таким подходом виртуализации тренажеров и симуляторов сегодня интересуются крупные технические вузы, имеющие филиалы на территории России.

Если ранее прослеживался тренд на движение от смешанной среды к полноценным онлайн-форматам, сегодня наблюдается обратная ситуация: мы движемся от онлайн-среды к гибридным форматам. Ожидаемо, что гибридный формат сохраняет не только преимущества как очного, так и дистанционного обучения, но и возможные риски. Однако именно гибридное обучение способно не только снизить негативное влияние пандемии на учебные процессы, но и привести к качественному скачку в системе образования. Без изменений в методике преподавания, лишь при помощи технологий, не

получится качественным образом изменить обучение.

Список использованных источников

- 1) Ресенчук, А. А., Тунёва, Н. В. Использование гибридного обучения в многонациональных группах студентов вуза // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия «Гуманитарные и общественные науки». 2021. № 3 (19). С. 212-220.
- 2) Скибицкий, Э. Г., Китова, Е. Т. Применение дистанционного обучения в образовательных организациях в условиях пандемии // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия «Гуманитарные и общественные науки». 2021. № 3 (19). С.221-228.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Шумкова Е.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
ст. преподаватель*

Корпоративное обучение является важным инструментом повышения эффективности деятельности персонала предприятия. Помимо стандартных методов обучения применяются такие, как прослушивание звонков и изучение обратной связи клиентов в различных каналах коммуникации.

В процессе функционирования предприятия, сотрудники часто должны принимать участие в решении многих разноплановых задач, поэтому подготовка персонала включает в себя, кроме получения знаний о производстве и его продукции, овладение навыками ведения переговоров, координации и управления производственными операциями, умение работать с партнерами, предотвращения конфликтов и т.д.

При этом, корпоративное обучение персонала предприятия требует не только подготовки новых сотрудников, но и непрерывного повышения квалификации и овладения дополнительными компетенциями действующих сотрудников, а также проведения мониторинга результатов их работы.

Исходя из вышесказанного, процесс корпоративного обучения целесообразно подразделить на 5 видов, в соответствии достигаемыми целями.

Корпоративное обучение персонала на предприятии проводится, в основном, тренерами, назначаемыми из числа действующих сотрудников по принципу результативности и опыта работы. Основная задача тренера заключается в обучении новых и действующих сотрудников, ориентированном на повышении эффективности функционирования предприятия и улучшение взаимодействия с партнерами. Расчет потребности в тренерах осуществляется

исходя из соотношения: не более 10 обучающихся на одного тренера. Такое соотношение позволяет обеспечить потребности предприятия в корпоративном обучении.

При необходимости, обучение проводится квалифицированными специалистами из сторонних организаций (например университетов). В любом случае, мониторинг результативности и эффективности корпоративного обучения проводится регулярно.

Планирование необходимых групп первичного обучения (обучения новых сотрудников) осуществляется путем определения возможной потребности в новых сотрудниках, на основании данных о прогнозируемом увеличении численности необходимого персонала.

Регулярно (но не реже 1 раза в квартал), на основании данных мониторинга эффективности труда, происходит планирование проведения тренингов.

Ответственность за организацию и реализацию процесса корпоративного обучения возлагается на заместителя руководителя предприятия по развитию. Его задачи:

- разработка и внедрение программ обучения персонала;
- комплектование групп для обучения;
- назначение и мотивация тренеров;
- контроль достижения запланированных критериев эффективности и качества обучения.
- реализация мероприятий по улучшению результатов обучения.

При планировании процесса корпоративного обучения, учитываются требования и рекомендации руководства предприятия, что фиксируется специальным приказом и корректируется с помощью каналов обратной связи.

Целесообразность использования той или иной информации определяется видом, целью и задачами обучения.

На первом этапе планирования необходимо определить:

- 1) область совершенствования функционирования предприятия;

- 2) предметную область обучения (знания, навыки);
- 3) результаты обучения;
- 4) результаты изменений в деятельности предприятия.

Разработка программы обучения.

На этапе разработке программы обучения для всех видов корпоративного обучения формируются их основное содержание, включая предварительную подготовку и последующее практическое сопровождение.

Основная задача предварительной подготовки – это подготовка участника к обучению. Она реализуется путем постановки целей и задач обучения и выполнение специальных заданий. При этом, в зависимости от содержания и вида обучения, могут использоваться:

- интервью, тесты и опросы;
- учебные фильмы;
- учебники, научные издания, практические статьи;
- теоретические и практические задания для обучающихся.

Главная цель практического сопровождения, после завершения теоретического обучения, заключается в закреплении полученных компетенций в навыки практической работы, а также в адаптации сотрудника на новом, для него, направлении.

В качестве форм такого сопровождения, используются:

- практическая работа с наставником, из числа опытных сотрудников,
- индивидуальные собеседования;
- рабочие группы по обмену успешным опытом применения приобретенных дополнительных компетенций, с получением рекомендаций по совершенствованию деятельности.

Предварительная подготовка может проводиться, также, в дистанционном формате и заключается в индивидуальном изучении необходимых учебных материалов и выполнении заданий. При этом необходимым условием является наличие каналов обратной связи.

Результаты, полученные в настоящем исследовании, позволяют утверждать:

1. Корпоративное обучение представляется основным инструментом подготовки персонала и является важнейшим элементом функционирования предприятия.

2. Процессы корпоративного обучения подразделены на виды, с учетом целей и потребностей предприятия в развитии персонала:

- обучение новых сотрудников (первичное обучение);
- обучение для приобретения дополнительных компетенций;
- обучение при изменениях в деятельности предприятия;
- корректирующее обучение;
- тренинговое обучение.

3. Корпоративное обучение проводится внутренними (а при необходимости внешними) специалистами, в соотношении тренер на 10 обучающихся.

4. Планирование кандидатов на корпоративное обучение осуществляется руководством предприятия, с учетом показателей тех, или иных направлений развития.

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ПРОЕКТАХ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

*Ярембаш А.И.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, д-р экон. наук*

Социально-экономическое развитие новых регионов Российской Федерации происходит в условиях, которые характеризуются значительной степенью неопределенности и непредсказуемости.

Это обуславливает необходимость особенно тщательного подхода к формированию и реализации проектов и программ регионального развития. Но из-за динамично меняющейся экономической ситуации в России, такие социально направленные проекты нуждаются в постоянной корректировке.

Актуальность задачи создания эффективной системы управления изменениями в проектах социально-экономическое развитие новых регионов (ПСЭР), предопределена отсутствием эффективных научных подходов, систем и методов управления изменениями в таких проектах, которые бы позволяли эффективно применять методологию управления проектами в данном направлении.

Социально направленные проекты, в составе программы социально-экономическое развитие новых регионов, характеризуются трудностями с формализацией процессов управления, множественностью и разнообразием целей участников проектов, слабой структурированностью проблем, сложными принципами реализации, значительной стоимостью и отсутствием экономического эффекта в краткосрочный период; Кроме того, необходимы согласования взаимодействия принципиально разных подсистем в составе системы управления программой.

Все это вносит элемент неопределенности на всех стадиях жизненного цикла проектов, что, в свою очередь, приводит к необходимости модернизации системы управления изменениями.

На основе детального анализа социальных проектов [1], получены результаты влияния факторов изменений на результаты, документы и элементы проектов ПСЭР (табл.).

Таблица

Основные факторы изменений в проектах социально-экономического развития

Факторы изменений	Причина (источник)
<i>1. Связанные с финансированием проекта</i>	
1.1. Неэффективность финансово-экономического законодательства	Органы власти
1.2. Изменение (нарушение) объемов, схем и сроков финансирования	Заказчик
1.3. Негативные социально-политические изменения	Государство
<i>2. Связанные со сложностью проекта</i>	
2.1. Ошибки при формировании проекта	Авторы проекта
2.2. Слабая проработка необходимого ресурсного обеспечения проекта	Авторы проекта
2.3. Появление новых направленностей в проекте	Руководитель проекта
2.4. Зависимость процессов проекта от промежуточных результатов	Руководитель проекта
2.5. Недостаточное информационное обеспечение при управления проектом	Команда проекта
<i>3. Связанные с рисками</i>	
3.1. Срыв обеспечения ресурсами	Поставщики
3.2. Нерациональное использование ресурсов	Команда проекта
3.3. Ошибки планирования потребления ресурсов	Руководитель проекта
3.4. Ошибки планирования продолжительности и взаимосвязи процессов	Руководитель проекта
3.5. Нарушение запланированных сроков и объемов работ	Команда проекта
3.6. Неэффективность организационной структуры	Руководитель проекта
3.7. Низкая производительность процессов проекта	Команда проекта
3.8. Производственно-технологические факторы	Команда проекта

Существование регламентированных источников практически всех изменений в проектах СЭР новых регионов России, позволяет стандартизировать подходы к управлению изменениями. Для этого необходимо для каждого типа изменений разработать определенный технологический стандарт, систему управления таким типом изменений, к управлению которым необходимо подходить с позиций методологии управления проектами.

Для эффективного управления изменениями необходимо моделирование их процессов. Для решения этой проблемы должны быть использованы инструменты управления проектами:

- системный анализ совокупности изменений в проектах, с выделением законов и закономерностей их возникновения и влияния на проект как сложной социально-экономической и организационно-технической системы;

- формирование реальной информационной среды проекта, позволяющей построить модель управления изменениями с допустимой степенью сложности и трудоемкости реализации;

- разработка методов контроля за ходом реализации проектов.

Необходимо определить показатели и критерии, отклонение от которых будет свидетельствовать о необходимости и своевременности внесения изменений в проекты.

Необходимость изменений определяется из информационного окружения проекта, на основе детального анализа которого, и учитывая существующие источники изменений можно предложить структуру информационной среды процессов изменений в реализуемых социально-экономических проектах и программах [2].

Информационная база, используемая системой управления изменениями, имеет своей целью получение всей информации как для инициирования изменений в проекте, так и для их эффективной реализации. Поскольку отсутствие такой информации снижает эффективность управленческих решений и, соответственно, ухудшает технико-экономические показатели управления проектом, необходимо составить оптимизационную модель, в

которой использована функция выгод от принятия или не принятия изменений к проекту [3].

Повышения эффективности технологии управления изменениями, можно добиться путем снижения расходов, что зависит от рациональности организационно-технологических процессов управления изменениями и достигается путем оптимизации их содержания и последовательности,

Для минимизации затрат на изменения необходимо сориентировать деятельность разных исполнителей работ на типовые изменения таким образом, чтобы одинаковые работы, входящие в состав различных изменений, можно было представить, как одну работу с одним исполнителем. То есть, необходимо рациональное распределение обязанностей и ответственности между исполнителями.

Для определения величины влияния факторов изменений на ход реализации проекта и контроля всех процессов в социально ориентированном проекте (или проектов, входящих в социально направленную программу) целесообразно использовать методiku освоенного объема (концепция C/SCSC (Cost/Schedule Control Systems Criteria)) предложенную Флемингом и Копелманом. Согласно этой методике, наиболее важными критериями являются сроки и бюджет. Ход выполнения проекта отражается на графике с нормализованными осями «сроки – бюджет».

Для этого рассчитывается реальный размер бюджета и его перерасход. Именно таким способом определяется, насколько в итоге проект отклонится от заданных значений.

По значениям планируемого и освоенного бюджета и реальных расходов на реализацию проекта можно моделировать влияние изменений на проект и судить о характере проблемы.

Процессы контроля управления изменениями подразделяются на этапы:

Общий контроль изменений по проекту;

Контроль ведения отчетности по проекту;

контроль за изменением содержания проекта;

контроль за изменением графика реализации проекта;

контроль качества;

контроль расходов по проектам;

контроль риска - реагирование на изменение уровня риска в ходе реализации проекта.

Можно выделить наиболее существенные направления изменений в проектах СЭР новых регионов России:

1. Изменения в бюджете: могут быть инициированы из-за:

- а) неполучения, в полном объеме, средств на программу СЭР;
- б) изменений в составе инвесторов программы;
- в) перераспределения средств на другие, более важные программы.

2. Изменения в плане финансирования возникают как результат:

- а) изменений в бюджете проекта (программы);
- б) перераспределения средств по проектам, входящим в программу или по процессам в проекте;
- в) необходимости финансирования раньше неучтенных объемов работ;
- г) изменений экономической конъюнктуры (инфляция, изменение цен, и т.д.).

3. Изменения в структуре проекта могут быть инициированы:

- а) изменениями в плане финансирования;
- б) как результат необходимости дополнительного финансирования (дополнительные работы, повышения уровня заработной платы, дополнительные расходы на необходимые ресурсы и т. д.);
- в) как результат внесения изменений в проектно-сметную документацию (ошибки при формировании проекта, дополнительные затраты, изменение социально-экономической ситуации в регионе);

4. Изменения в проектно-сметной документации возникают как результат:

- а) необходимости выполнения дополнительных работ;
- б) изменений в планах выполнения работ;
- в) изменений структуры проекта (программы);

г) выявления ошибок документации.

5. *Невыполнение договорных обязательств исполнителями* как результат их ненадежности и как результат нарушения обязательств по финансированию.

6. *Невыполнение плана работ Подрядчиком: как результат плохой работы Подрядчика; как результат влияния рискованных событий.*

Таким образом, для эффективного управления проектами СЭР новых регионов России, необходимо создание системы управления изменениями внутри которой реализуется:

- анализ источников и выявление факторов, инициирующих изменения,
- прогнозирование, оценка и инициирование изменений;
- внесение изменений в план и бюджет проекта,
- контроль корректировка и координация изменений.

Список использованных источников

1. Пономаренко, О.В. Механізми державного управління соціальними проектами та програмами: теорія і методологія: Монографія / О.В. Пономаренко - Донецьк, ДонДУУ, 2010.-342 с.

2. Ярембаш, А.И. Имитационное моделирование преодоления социально-экономических последствий в проектах ликвидации шахт / А.И. Ярембаш / Управление проектами и развитие производства: Сб.науч.тр. - Луганск: изд-во ВНУ им. В.Даля, 2012. - № 1 (41). - С. 109-114.

3. Аль-Шукри Фатхи Мохамед Ахмед Модель матричной организации системы управления изменениями в энергетических проектах // Вестник ЧДТУ, 2003. - №1.- С.69-74.

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

РОЛЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОДГОТОВКЕ КОМПЕТЕНТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

*Аникушина Ю.И.,
ФГБОУ ВО «ДОННАСА», г. Макеевка,
обучающаяся
Малова Н.Ю.,
ФГБОУ ВО «ДОННАСА», г. Макеевка,
доцент, канд. экон. наук*

В условиях влияния быстрого развития технологий и изменения требований рынка труда, роль высшего образования в подготовке квалифицированных специалистов для строительной отрасли становится все более актуальной. Главная проблема в сфере строительного образования заключается в отсутствии единой стратегии развития, что приводит к разнообразию обучающих программ и низкому уровню соответствия полученных знаний требованиям, предъявляемым современным рынком труда. Также отмечается недостаток практической составляющей в обучении и необходимость усовершенствования программ обучения. Решением данных проблем является проведение исследования, которое бы выявило основные проблемы и предложило способы их решения, для обеспечения подготовки компетентных и конкурентоспособных специалистов в строительной отрасли.

Следует отметить, что проблематика получения качественного высшего образования в настоящее время активно изучается отечественными специалистами. Например, Новиков С.В. в статье «Современное состояние и тенденции развития российской системы высшего образования» анализирует

основные проблемы и вызовы, с которыми сталкивается российская система высшего образования, такие как низкая привлекательность для студентов, отставание от мировых тенденций и неэффективность образовательного процесса [1]. В данной работе автором также предлагаются возможные пути решения этих проблем и определяются перспективы развития российской системы высшего образования в будущем.

Игнатъев В.П., Варламова Л.Ф. и Дарамаева А.А. в статье «Компетентностный подход: проблемы и решения» формулируют проблемы и решения в использовании компетентностного подхода в образовании [2]. Авторы статьи указывают на отсутствие единой системы оценки компетенций учащихся и недостаточную подготовку учителей к реализации компетентностного подхода. Для решения этих проблем в работе предлагается использовать единую систему оценки компетенций и проводить специальные тренинги и семинары для учителей.

Авторы статьи «Перспективы и особенности развития современной российской системы высшего образования» [3] считают, что необходимо усилить работу по профориентации и профильному обучению в школе, а также улучшить организацию самостоятельной работы студентов вузов.

Достаточно широко в современной научной литературе рассматриваются особенности подготовки специалистов в различных отраслях народного хозяйства. Одни из основных способов достижения поставленных целей в сфере высшего образования является разработка общей стратегии образования для каждой конкретной сферы экономики, а также внедрение инновационных методов обучения.

Цель изучения состоит в выявлении проблем и перспектив развития высшего образования в данной сфере, а также определении эффективных методов и подходов к подготовке квалифицированных и конкурентоспособных специалистов для строительной отрасли. Это позволит повысить качество образования, соответствующее требованиям рынка труда, и обеспечить развитие инновационных процессов в строительной отрасли.

В сложившихся условиях особенно остро вопрос острой нехватки высококвалифицированных специалистов, готовых применять современные технологии и инновации, стоит для строительной отрасли. А ведь именно строительная отрасль является важной и перспективной сферой экономики, которая обеспечивает развитие городов и инфраструктуры, создает рабочие места и вносит значительный вклад в ВВП.

Роль высшего образования в подготовке компетентных специалистов в строительной отрасли неоспорима. Оно предоставляет студентам фундаментальные знания и навыки, необходимые для успешной карьеры. Кроме того, оно развивает критическое мышление, аналитические и коммуникационные навыки, важные для будущих специалистов.

Однако, существуют проблемы, ограничивающие роль высшего образования в этой отрасли. Недостаточная связь учебных программ с требованиями рынка труда может приводить к недостатку необходимых навыков у выпускников. Быстрый темп развития технологий и инноваций требует обновления учебных программ и наличия квалифицированных преподавателей.

Для решения этих проблем необходимо использовать современные методы обучения, такие как практические занятия и стажировки. Важно развивать партнерство между университетами и предприятиями строительной отрасли, чтобы студенты получали практический опыт.

Кроме технических навыков, важно развивать у студентов мягкие навыки, такие как коммуникация и лидерство. Это поможет выпускникам стать не только квалифицированными специалистами, но и успешными лидерами в будущем.

Таким образом, высшее образование играет важную роль в подготовке компетентных специалистов для строительной отрасли. Оно предоставляет фундаментальные знания, развивает критическое мышление и коммуникационные навыки. Однако, для эффективности отрасли необходимо учитывать требования рынка труда, обновлять учебные программы, привлекать

квалифицированных преподавателей и использовать современные методы обучения. Развитие мягких навыков также является важным. Только так можно обеспечить качественное высшее образование, соответствующее потребностям строительной отрасли и способствующее ее развитию.

Список использованных источников

1. Новиков, С. В. Современное состояние и тенденции развития российской системы высшего образования / С. В. Новиков // Экономика, предпринимательство и право. – 2023. – Том 13. – № 9. – С. 3589-3604.

2. Игнатъев, В. П. Компетентностный подход: проблемы и пути решения / В. П. Игнатъев, Л.Ф. Варламова, А. А. Дарамаева // Преподаватель XXI век. - 2022. - № 2. - Часть 1. - С. 34–45.

3. Батыршина, А. Р. Перспективы и особенности развития современной российской системы высшего образования / А. Р. Батыршина, Р. М. Зайниев // Гуманизация образования. – 2020. – № 2. – С. 26-39.

4. Карякина, И. Е. Анализ современного состояния строительной отрасли РФ, проблемы и перспективы ее развития / И. Е. Карякина, Е. К. Потапкина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 5-2. – С. 57-67.

РАЗРАБОТКА РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СФЕРЫ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ

*Бабин С.И.,
ФГБОУ ВО «ДонНТУ», г. Донецк,
магистрант*

В современном мире повышение качества жизни и здоровья граждан является основой государственной политики любой страны. Работоспособное население является залогом ее развития на национальном уровне. Мировые тенденции совершенствования здравоохранения выражены в цифровизации процесса оказания медицинских услуг, что позволяет повышать его эффективность и влиять на улучшение динамики показателей здоровья населения В Донецкой Народной Республике (ДНР), с момента ее образования в 2014 г. и вплоть до принятия в состав Российской Федерации 30.09.2022 г., происходил процесс формирования системы государственного управления, сопряженный с построением институциональной среды, разработкой нормативно-правового обеспечения, формированием регламентов деятельности органов законодательной и исполнительной власти.

Анализ показал, что требуется системное и комплексное преобразование системы государственного управления в сфере здравоохранения ДНР в соответствии с целями и задачами «Стратегии развития здравоохранения в Российской Федерации на период до 2025 года» [1].

Особое внимание следует уделить проблеме информатизации и цифровизации системы здравоохранения ДНР. В настоящее время разрабатывается комплекс мероприятий, направленный на повышение качества предоставляемых медицинских услуг за счет «создания единого цифрового контура в здравоохранении на основе единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения», предусматривающего в том числе [2]:

- развитие единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения, обеспечивающей взаимосвязь процессов организации оказания медицинской помощи и управления ресурсами здравоохранения;
- развитие государственных информационных систем новых субъектов Российской Федерации в сфере здравоохранения в целях их интеграции в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения;
- внедрение и развитие медицинских информационных систем во всех медицинских организациях;
- создание централизованных цифровых платформ в целях диагностики заболеваний, в том числе с использованием искусственного интеллекта».

Структура системы здравоохранения ДНР представлена на рис.

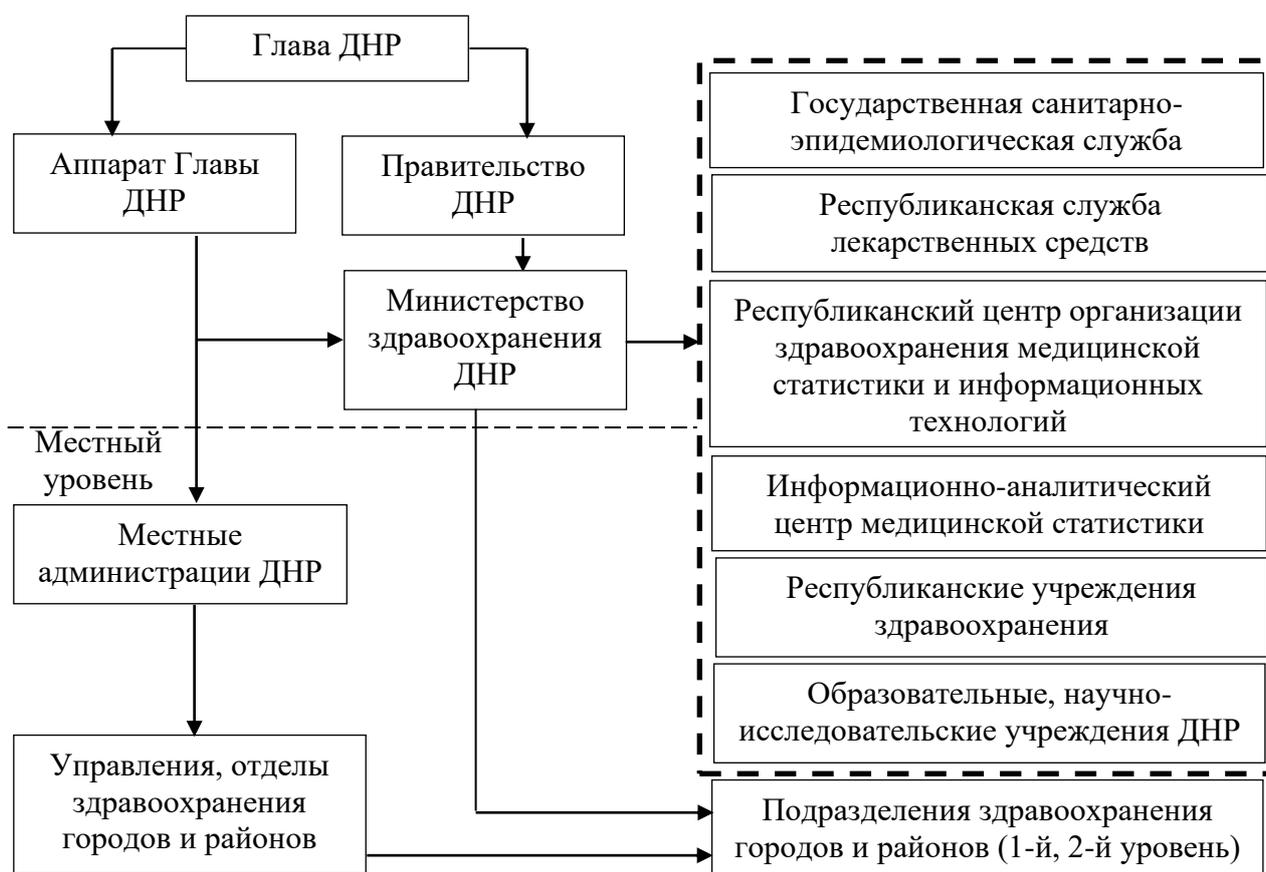


Рис. Структура системы здравоохранения ДНР

(составлено автором на основании [3, 4])

Анализ основных показателей развития системы здравоохранения в ДНР представлен в табл. 1.

Таблица 1

Анализ основных показателей развития системы здравоохранения в ДНР
(составлено автором на основании [4 - 5])

Показатель	Год			
	2019	2020	2021	2022
Количество больничных коек, ед.	20803	20692	20567	21342
Обеспеченность населения больничными койками, %	90,7	90,3	90,1	92,5
Количество учреждений здравоохранения, ед.	209	202	201	205
Количество медицинских работников, тыс. чел.	51,5	50,3	50,2	51,3

Стационарная помощь населению оказывалась по 68 профилям. В целом общий коечный фонд в Республике сокращен на 320 коек и составил 20 803. Обеспеченность больничными койками снизилась с 91,2 на 10 тыс. населения до 90,7 за счет сокращения коечного фонда. Превышение в ДНР коечного фонда над нормативным связано с тем, что он был рассчитан на жителей всей области, но сконцентрирован преимущественно в городе Донецке за счет республиканских учреждений здравоохранения.

Переизбыток коек республиканских учреждений и сохраняет высокий сверхнормативный уровень обеспеченности больничными койками в Республике на уровне 90,7 на 10 тыс. населения при установленном нормативе 82 койки на 10 тысяч населения [4]. Мероприятия по удержанию кадров являются неотъемлемыми элементами Региональной программы кадрового обеспечения сферы медицинских услуг на период 2024 – 2027 гг. Паспорт данной программы представлен в табл. 2. Таким образом, действия в рамках предложенной концепции развития системы государственного управления в сфере здравоохранения ДНР в условиях цифровизации позволят выстроить грамотную политику в Республике.

Паспорт региональной программы кадрового обеспечения сферы медицинских услуг на период 2024 – 2027 гг. (разработано автором)

Раздел программы	Краткое содержание
Цель	Реализация мероприятий, направленных на оптимальное обеспечение высококвалифицированными и опытными специалистами сферы медицинских услуг в ДНР.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать систему качественного подбора медицинского персонала в медицинской организации. 2. Разработать методику оценки и управления удовлетворенностью сотрудников медицинской организации. 3. Привести в соответствие материальное стимулирование сотрудников. 4. Вовлечение сотрудников в проекты медицинской организации в соответствии с их компетенциями и желанием. 5. Внедрить в организации организованную систему наставничества. 6. Создать сбалансированную систему удержания персонала, для сокращения текучести кадров. 7. Построение корпоративной культуры высокого уровня в медицинских учреждениях.
Участники программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Министерство здравоохранения. 2. Министерство финансов. 3. Муниципальные учреждения. 4. Высшие учебные заведения.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обучение кадров. 2. Повышение квалификации. 3. Выездная практика. 4. Мероприятия системы удержания персонала. 5. Разработка системы наставничества. 6. Управление показателем текучести кадров. 7. Разработка системы стимулирования и достойной оплаты труда. 8. Оборудование и техническое оснащение рабочего места. 9. Создание единого «образовательно-кадрового континуума» (закрепление ответственности вузов за конкретными направлениями деятельности).
Срок реализации	2024 – 2027 гг.
Основные источники финансирования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бюджетные средства. 2. Внебюджетные средства. 3. Дополнительное финансирование от частных лиц.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экономия на обучении и адаптации новых сотрудников. 2. Экономически эффективное оказание медицинской помощи. 3. Дополнительные выгоды от удержания медицинского персонала (сохранение знаний и экспертизы, сохранение климата, внутренних связей в организации, ощущение стабильности остальных членов коллектива, слаженность действий). 4. Оказание медицинской помощи населению на высоком профессиональном уровне с использованием передовых технологий в оптимальные сроки.

Предложенная региональная программа кадрового обеспечения сферы медицинских услуг на период 2024 – 2027 гг. обеспечит реализацию мероприятий, направленных на оптимальное обеспечение высококвалифицированными и опытными специалистами сферу медицинских услуг в ДНР. Реализация данной программы направлена на получение следующих результатов:

экономия на обучении и адаптации новых сотрудников;

экономически эффективное оказание медицинской помощи;

дополнительные выгоды от удержания медицинского персонала (сохранение знаний и экспертизы сохранение климата, внутренних связей в организации, ощущение стабильности остальных членов коллектива слаженность действий);

оказание медицинской помощи населению на высоком профессиональном уровне с использованием передовых технологий в оптимальные сроки.

Список использованных источников

1. Буканов, Е.К. [Концепция развития системы государственного управления в сфере здравоохранения ДНР в условиях цифровизации/ Е.К. Буканов // Теория и практика общественного развития.](#) – 2023. – № 5 (181). – С. 88-93.
2. Герсонская, И.В. [Система здравоохранения в России: основные проблемы и возможные пути их решения/ И.В. Герсонская // Вестник Челябинского государственного университета.](#) – 2023. – № 3 (473). – С. 53-63.
3. Алимов, А.М. [Организационный механизм обеспечения эффективного государственного управления в сфере здравоохранения/ А.М. Алимов // Теория права и межгосударственных отношений.](#) – 2021. – Т. 2. № 7 (19). – С. 18-27.
4. ДОКЛАД Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики 01 марта 2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mzdnr.ru/doc/doklad-ministra-zdravoohraneniya-doneckoy-narodnoy-respubliki-dolgo>

5. В Минздраве ДНР рассказали о планах и задачах на 2023 год [Электронный ресурс] // Все о ДНР. URL: <https://vsednr.ru/v-minzdrave-dnr-rasskazali-o-planakh-i-z/>.

НЕТИКЕТ В ДЕЛОВОЙ ПЕРЕПИСКЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

*Балко М.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, д-р филол. наук*

В современном информационно насыщенном мире средства электронной связи стали уже неотъемлемой частью профессиональной деятельности представителей большинства специальностей, в том числе, безусловно, государственных служащих. По мере постоянного увеличения объёма коммуникации в интернет-пространстве всё больше внимания учёные и практики уделяют вопросам выработки правил общения в сети, которые получили название нетикета (сетикета).

На сегодняшний день активно формируется новый тип языковой и коммуникативной личности (по М. Маклюэну – «new mass media man»), которая демонстрирует новый тип речевого поведения. Государственная служба представляет собой сложный вид профессиональной деятельности, основной составляющей которой является непосредственная и опосредованная (в том числе электронная) коммуникация. Современный государственный служащий, безусловно, – это яркий образец коммуникативной личности нового типа, который должен демонстрировать высокий уровень владения нормами нетикета.

Понятие *нетикета* или *сетикета* как свода правил, советов по поведению и общению в интернете [3, с. 333] появилось в конце XX века: книга В. Ши «Netiquette» [4], вышедшая в 1994 г. содержала первые 10 правил поведения в сети. Вот эти правила: 1) Общайтесь с человеком так, как Вы бы хотели, чтобы общались с Вами; 2) соблюдайте те же правила поведения, что и в реальной жизни: не грубите, не оскорбляйте; 3) не забывайте, в какой точке киберпространства находитесь: в деловой переписке не допустимы вольности,

уместные в дружеском общении; 4) цените чужое время, не докучайте человеку обилием пустых сообщений; 5) придерживайтесь языковых норм; 6) делитесь знаниями, оказывайте помощь другим людям, если это в Ваших силах; 7) соблюдайте правила ведения конструктивной дискуссии; 8) уважайте неприкосновенность чужой личной жизни: не распространяйте в сети личную информацию людей без их разрешения; 9) не злоупотребляйте полномочиями: не разглашайте информацию о других людях, ставшую Вам известной по долгу службы; 10) будьте снисходительны к чужим ошибкам. Как видим, названные правила не являются жёстко регламентированными, а носят рекомендательный характер и касаются, преимущественно, форматирования сообщений, их соответствия теме, корректности высказываний и т. п., то есть нетикет выполняет регулятивную функцию: контролирует коммуникативное поведение участников виртуального взаимодействия [2, с. 149].

На сегодняшний день понятие нетикета значительно расширилось и включает не только опосредованное общение в интернете (по электронной почте, в мессенджерах и др.), но и такие направления, как особенности взаимодействия пользователей с гаджетами, а также самопрезентация в сети [1, с. 208]. Государственный служащий, безусловно, должен знать и соблюдать нетикетные правила, касающиеся всех этих направлений. Вместе с тем, специфика его деятельности такова, что чаще приходится демонстрировать навыки нетикетного поведения именно в рамках общения по электронной почте, в частности при работе с обращениями граждан.

Электронная почта на сегодняшний день прочно заняла своё место в ряду ведущих средств связи, поскольку обладает такими несомненными преимуществами, как оперативность, доступность и простота использования. Составление электронных писем мало чем отличается от «бумажных» (по возможности электронные деловые письма отправляют на бланках-шаблонах, содержащих логотип организации, её адрес, телефоны и прочие реквизиты привычного письма). Вместе с тем, целесообразно выделить отдельные,

касающиеся именно сферы нетикета, правила деловой переписки государственных служащих с адресатами:

– почтовый ящик не следует заводить на бесплатных серверах, поскольку адрес должен быть понятным и представлять организацию;

– если позволяет почтовая система, то необходимо всегда писать персональное имя (не путать с подписью), которое является своеобразной «визитной карточкой»;

– рекомендуется отправлять электронные письма (опять же, если позволяет почтовая система) вместе с именами адресатов, чтобы администратору сети было легче найти адресата по имени, если сам адрес окажется ошибочным;

– обязательно следует давать названия письмам (указывать тему в специальной строке), так как пользователь ориентируется именно по названиям, когда просматривает почту;

– необходимо следить за тем, чтобы длина письма отвечала стилю беседы, например, простой ответ на вопрос должен быть кратким и по существу;

– следует разбивать текст письма на логические абзацы и избегать чрезмерно длинных предложений;

– необходимо тщательно вычитывать текст и не допускать языковых ошибок; письмо, изобилующее ошибками или опечатками, крайне сложно будет читать адресату;

– при написании ответа следует включать в текст отрывки входящего письма: электронная переписка – не разговор по телефону в реальном времени, поэтому адресат может не помнить во всех подробностях содержание предыдущего письма (особенно, если он ведёт активную переписку);

– важно подписывать электронные письма; подпись является средством идентификации составителя письма и должна содержать данные об альтернативных каналах связи (номер рабочего или мобильного телефона, факс и проч.);

– следует помнить, что не существует надёжной почтовой системы, поэтому письмо может не дойти до адресата; если долго нет ответа, то логичным будет повторить запрос;

– важно включать в письмо полную информацию по теме, детальное описание проблемы, особенно, если необходим подробный квалифицированный ответ;

– недопустимо использовать «смайлы» и прочие неофициальные символы;

– отправляемые файлы необходимо сопровождать приветствием и комментарием.

Следуя этим нехитрым, но в то же время чрезвычайно важным требованиям, государственный служащий создаст себе имидж компетентного, внимательного, вежливого сотрудника. А это крайне важно в современных деловых коммуникациях. Государственный служащий – это представитель власти и его манера общения (пусть и опосредованного) должна быть образцовой.

Список использованных источников

1. Мамина, Р. И. Этикет и его измерения в информационном обществе / Р. И. Мамина // Информационное общество: образование, наука, культура и технологии будущего. – 2018. – Вып. 2. – С. 204–216.

2. Минчук, И. И. Нетикет виртуального сообщества: правила поведения и этикетные формулы (на примере чат-коммуникации в мессенджере) / И. И. Минчук // Славянский мир и национальная речевая культура в современной коммуникации : сб. науч. тр. / ГрГУ им. Я. Купалы ; ГрГУ редкол. : М. И. Конюшкевич (гл. ред.) [и др.]. – Гродно : ГрГУ, 2018. – С. 148–152.

3. Encyclopedia of distributed learning / ed. by A. DiStefano, K. E. Rudestam, R. J. Silverman. – London : Sage Publications, 2004. – 549 p.

4. Shea V. Netiquette [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.albion.com/bookNetiquette/>

**УПРАВЛЕНИЕ МЕХАНИЗМАМИ ФОРМИРОВАНИЯ
МОНОГОРОДОВ В РАЗВИТИИ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

*Баранник Ю.Г.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. экон. наук
Романинец Р.Н.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. экон. наук*

Исторически формирование городов происходило как образование различных ремесленников в выгодных географических местностях (перекрёстки дорог, естественных водных артериях и др.). Такое положение позволяло существовать сельскому населению и ремесленникам посредством обмена излишками, которые появились с производством совершенных орудий труда.

Города были тесно связаны с сельским хозяйством, в них жили многие крестьяне. Давление на природу, окружавшую города, вследствие более интенсивных, чем ранее, земледелия и животноводства резко возросло - мозаичные ландшафты в пригородах уступали место монокультурам, эрозия почв стала обычным явлением. Богатея на грабежах и войнах, забирая с огромных территорий продукты питания, ткани, кожу, предметы роскоши, города становились не только социальными, но и «экологическими паразитами». Так, Древний Рим забирал воду из всех окрестных источников в радиусе до 100 км. Таким образом, моногорода традиционно возникали вокруг месторождений, а в советский период — вокруг крупных предприятий. С этим связаны плюсы и минусы жизни там.

С одной стороны, градообразующее предприятие развивает местную социальную инфраструктуру и обеспечивает людей работой. С другой —

экономика города полностью зависит от состояния компании и ее отрасли. Также такие города зачастую имеют проблемы с транспортом и непривлекательны для молодежи. Чтобы состояться в профессии, не связанной с градообразующей отраслью, молодым людям нередко приходится покидать малую родину.

Ряд авторов понимает термин моногород как муниципальное образование, в развитии которого определяющую роль играют предприятия градообразующего комплекса.

Тематические словари определяют данный термин по абсолютно разным показателям. К примеру, в финансовом экономическом словаре характеризуется населенный пункт с большой численности населения, в том числе большинство которого является рабочим, служащим и его семьями, с указанием о не допуске занятий сельхозпроизводством [1, с. 324]. Словарь экономических и финансовых терминов, понятий и определений также определяет город как населённый пункт, для жителей которого не характерно занятие сельским хозяйством [2, с. 116].

В России к моногороду относятся города, в которых градообразующие предприятия относятся к одной отрасли промышленности и больше мере их классифицируют как поселки, или поселки городского типа (пгт). В США и Великобритании моногород рассматривается аналогично – как город, в котором все промышленные предприятия относятся к одной отрасли. В случае образования города на базе промышленного предприятия, то в странах Европы, в США и Великобритании он будет иметь статус моногорода.

К моногороду может быть также отнесён населённый пункт, который обеспечивает деятельность одной шахты или скважины. Данный подход реализуем в ДНР. На сегодня в ДНР нет четкой характеристики пгт, но в принятом «Законе об образовании на территории Донецкой Народной Республики городских и муниципальных округов, установлении их границ» определяются 131 посёлок, пгт [3].

Моногородам в настоящее время уделяется большое внимание со стороны

властей. В период восстановления экономики Республики, в этих городах развиваются производства, не требующие значительных вложений и привлекающие временно свободную рабочую силу. В частности, объем промышленного производства в перерабатывающей промышленности ДНР увеличился на 9,3% г/г. Наибольший рост объема производства в 2022 году установлен в металлургическом производстве, машиностроении и пищевой промышленности [5].

В 2022 году в хозяйствах всех категорий произведено мяса (скота и птицы на убой (в живом весе)) больше на 7,6% г/г по сравнению с 2021 годом, надоено молока на 22,3% г/г больше, получено яиц на 6% г/г больше [5].

Перечисленные показатели говорят о том, что поселки и пгт дают значительный рост развитию социальной системе, с изменением внешней среды, бизнес, как социальный партнёр города объединит жителей, власть и НКО, вкладывая инвестиции в развитие новых индустрий экономики.

Сложность решения проблемы в монопромышленных городах объясняется в первую очередь недостатком квалифицированного управленческого персонала, низкой мобильности трудового ресурса, отсутствием инфраструктуры города, однородным профессиональным составом людей.

Список использованных источников

1. Словарь финансово-экономических терминов. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – 1168 с.

2. Энциклопедический словарь экономических и финансовых терминов, понятий и определений / Министерство образования и науки РФ; Челябинский государственный университет; Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования; под общей редакцией В.И. Бархатова. – Челябинск : Челябинский государственный университет, 2016. – 347 с.

3. Закон об образовании на территории Донецкой Народной Республики городских и муниципальных округов, установлении их границ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya->

deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-obrazovanii-na-territorii-donetskoj-narodnoj-respubliki-gorodskih-i-munitsipalnyh-okrugov-ustanovlenii-ih-granits/

4. Административно-территориальное деление Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: cuclowiki.org/wiki/

5. Социально-экономическое развитие Донецкой Народной Республики за 2022 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=10888:sotsialno-ekonomicheskoe-razvitie-donetskoj-narodnoj-respubliki-za-2022-god&catid=8&Itemid=141

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

*Борисенко А.М.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
ст. преподаватель*

Экономический рост в России в последние тридцать лет был достаточно неравномерным и за 2009-2022 годы составил всего 15%. Благоприятные факторы, обеспечивавшие высокие темпы экономического роста, были во многом исчерпаны и поиск новых источников роста стимулировал интерес к человеческому капиталу, значимость которого получила в настоящее время широкое признание в международных исследованиях. Человеческий капитал включает способности и навыки работников, которые влияют на производительность труда. К числу основных источников его накопления относятся инвестиции родителей в развитие своих детей, последующее образование, повышение квалификации, обучение на рабочем месте и инвестиции в здоровье.

Человеческий капитал влияет на экономический рост напрямую, через повышение производительности работников. Кроме того, он способствует внедрению и распространению новых технологий, а также созданию новых знаний, используемых в производстве. Благодаря человеческому капиталу повышается производительность всех работников [1]. В связи с этим очень важным является оценка уровня развития человеческого капитала, который характеризует комбинированный показатель, анализ которого проводится группой Всемирного банка (World Bank Group) и используется в рамках Проекта о развитии человеческого капитала (Human Capital Project). Метод измерения человеческого капитала был предложен в исследовании «Measuring Human Capital using Global Learning Data» учеными-экономистами Ноама Ангриста (Noam Angrist), Симеоном Дьянковым (Simeon Djankov), Пинелопи

Куджиану Голдберг (Pinelopi Koujianou Goldberg) и Гарри Патриноса (Harry Patrinos) и включен в Проект. Согласно исследованиям, индекс человеческого капитала (Human Capital Index) должен использоваться государствами для анализа проблемных моментов в их социально-экономической политике и оценки готовности к переходу на модель устойчивого развития [2].

Все включённые в индекс человеческого капитала критерии, а именно состояние здоровья и уровень образования используются в сочетании, которое, согласно данным проведённых на микроэкономическом уровне эмпирических исследований, отражает их вклад в уровень производительности членов общества. На рис. представлены значения индекса согласно рейтингу стран.

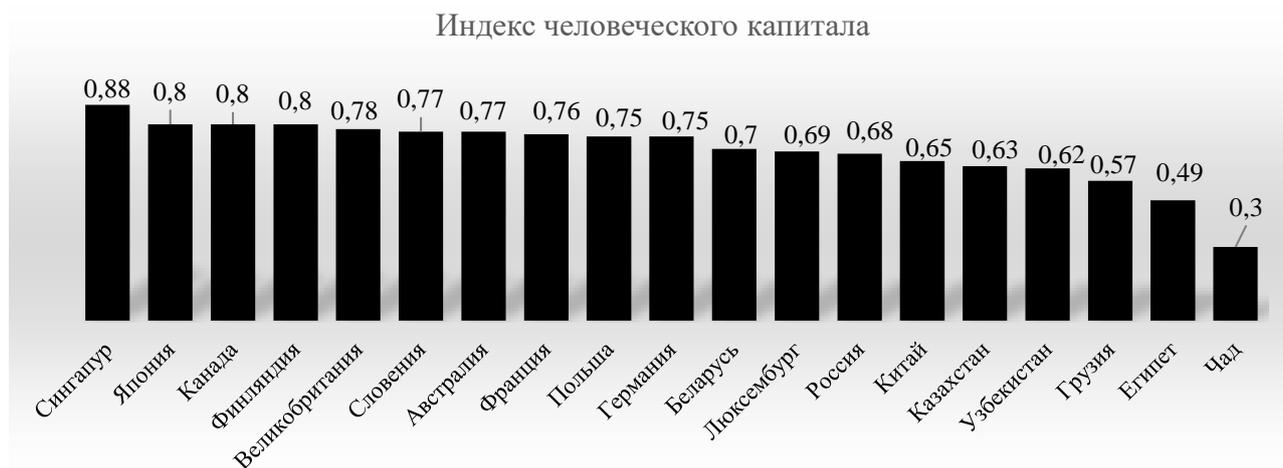


Рис. Рейтинг стран по индексу человеческого капитала

Эталонное значение индекса составляет 1. Рейтинг данных показал, что самый высокий показатель в Сингапуре и составляет 0,88, а самый низкий – в республике Чад. Анализ данных свидетельствует о низком показателе индекса человеческого капитала в Российской Федерации, который свидетельствует о том, что производительность родившегося сегодня ребёнка в будущем будет на 32 процента ниже той, на которую он мог бы рассчитывать, если бы прошел полный курс образования и имел крепкое здоровье. Соответственно и валовой внутренний продукт на одного работника мог бы быть выше на 32% [2].

Поскольку данная методология исследования основывается на научных работах по учёту результатов экономического развития, следовательно индекс связан с реальной разницей в величине дохода, который может быть получен в стране в долгосрочной перспективе. Так, если страна имеет показатель 0,68, это означает, что ВВП на одного работника мог бы быть значительно выше, если бы страна достигла эталонного показателя полного курса обучения и полноценного здоровья. Согласно методологии проекта, человеческий капитал состоит из знаний, навыков и здоровья, которые люди накапливают в течение своей жизни, что позволяет им реализовать свой потенциал как полезных и продуктивных членов общества. В процессе производства человеческий капитал дополняет собой физический капитал, выступая в качестве важного ресурса социального прогресса и долгосрочного экономического роста.

Особо важную роль в формировании человеческого капитала играет высшее образование. В последние десятилетия концептуальные подходы к исследованию этой роли привлекают все больше внимания. Рассмотрим несколько основных подходов и их влияние на формирование человеческого капитала.

Первый концептуальный подход – гуманитарный. Он предполагает, что высшее образование способствует развитию человеческих ценностей, формированию гражданского самосознания и толерантности. Обучающиеся получают знания, которые помогают им понимать себя и мир вокруг себя, что способствует формированию качественного общества. Гуманитарный подход подчеркивает, что высшее образование должно быть доступно всем желающим, чтобы предоставить равные возможности для всех учиться и развиваться.

Второй концептуальный подход – экономический. Он обращает внимание на роль высшего образования в формировании экономического роста и конкурентоспособности. Высшее образование предоставляет обучающимся навыки и знания, необходимые для работы в современной экономике. Высококвалифицированный трудовой потенциал становится основой для

развития инноваций, роста производительности и конкуренции на рынке труда. Экономический подход подчеркивает, что инвестиции в высшее образование оправданы и важны для экономического развития страны.

Третий концептуальный подход – социальный. Он акцентирует внимание на связи между высшим образованием и социальной мобильностью. Высшее образование предоставляет людям возможности для социального продвижения и формирования более высокого статуса в обществе. Оно помогает преодолевать границы социального происхождения и дает возможность людям улучшить свои жизненные условия и качество жизни. Социальный подход признает, что высшее образование является одним из основных факторов, способствующих социальной инклюзии и равенству возможностей.

Концептуальные подходы к исследованию роли высшего образования в формировании человеческого капитала являются важным инструментом для его анализа и понимания. Гуманитарный, экономический и социальный подходы предлагают различные углы зрения на эту проблему, учитывая различные аспекты взаимодействия между образованием, человеческим капиталом и общественным развитием. Понимание этих концептуальных подходов позволяет разработать эффективные стратегии развития высшего образования, которые принесут пользу как отдельным индивидуумам, так и всему обществу в целом.

Однако, несмотря на важность данного аспекта, существуют ряд проблем, затрудняющих эффективное формирование человеческого капитала. Рассмотрим основные из них. Одна из них — это недостаточное финансирование сферы образования. Недостаточные средства, выделяемые на образование, приводят к дефициту качественных учебных программ, оборудования и тренированных кадров. В результате, образовательная система не в состоянии обеспечить достаточную подготовку и развитие человеческого капитала.

Кроме того, система образования часто ориентирована на теоретические знания, не предоставляя достаточного пространства для развития практических

и профессиональных навыков у студентов. Это ограничивает их возможности для успешной реализации на рынке труда и ведет к низкой производительности и конкурентоспособности человеческого капитала.

Следующей немаловажной проблемой является неравномерное распределение человеческого капитала внутри общества. Неравенство доступа к образованию и возможностям развития создает дисбаланс и искажает конкуренцию на рынке труда. Люди, проживающие в отдаленных регионах или социально-экономически неблагополучных семьях, лишены равных возможностей для получения качественного образования и развития своих навыков.

Таким образом, проблемы формирования человеческого капитала требуют серьезного внимания со стороны общества и государства. Чтобы их решить, необходимо применение комплексных мер и подходов. Прежде всего, необходимо увеличить финансирование сферы образования, направив больше средств на создание качественных учебных программ, повышение квалификации педагогических работников и обновление материально-технической базы учебных заведений. Важно внедрять инновационные методы обучения, стимулировать практическую деятельность студентов и развивать навыки самостоятельного творческого мышления.

Не менее важной является внедрение системы государственных грантов, стипендий и социальных программ, которые способствуют обеспечению равных возможностей для образования и развития для всех слоев населения.

Список использованных источников

1. Авдеева, Д. А. Вклад человеческого капитала в рост российской экономики / Д. А. Авдеева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. — 42 с.

2. Рейтинг стран мира по Индексу человеческого капитала [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/human-capital-index?ysclid=lp7axu1cy8263675989>

ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

*Герасимова Д.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
обучающаяся
Романинец Р.Н.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. экон. наук*

В условиях быстро развивающейся экономики важнейшим фактором успешного развития является компетентная и адекватная оценка возможностей организации. В Донецкой Народной Республике этот вопрос стоит достаточно остро, поскольку каждый день предприятия сталкиваются с различными вызовами, на которые необходимо должным образом реагировать и своевременно принимать правильные решения.

Одним из важнейших показателей эффективности работы предприятия является мотивация персонала.

Мотивация — это процесс удовлетворения потребностей и ожиданий сотрудников от выбранной деятельности в рамках данного производства на основе применяемого к нему комплекса мер стимулирования, направленных на повышение эффективности их работы [3].

Необходимо использовать комплексные и современные методы оценки уровня мотивации персонала, для того чтобы вовремя предвидеть предстоящие трудности и принять верные решения по их устранению.

Общая система мотивации персонала основана на нескольких основных принципах [1]:

1. Доступность – принцип, который помогает выбирать понятные и доступные способы мотивации, которые должны быть обоснованы с учётом стажа работы, занимаемой должности, объёма работы и других аспектов.

2. Своевременность – указывает на важность фактора времени. Каждый сотрудник должен постоянно чувствовать свою значимость.

3. Постепенность – не допускается снижение уровня материального стимулирования, каким бы высоким он ни был.

4. Ощутимость – подразумевает, что вознаграждение в любой форме должно быть значительным и напрямую зависеть от должности и достижений сотрудника. Чтобы возникла мотивация, важно найти золотую середину, учитывать постепенное и осязаемое увеличение вознаграждения.

5. Сложность – предполагает использование различных теорий мотивации и подхода, который чередует или сочетает в себе несколько видов материальных и нематериальных вознаграждений.

Соблюдение баланса перечисленных принципов – это условие, которое необходимо для создания эффективной системы мотивации персонала и стимулирования труда [2].

Теоретическую базу можно проиллюстрировать конкретным примером. Для понимания ситуации относительно мотивации персонала в промышленном секторе обратимся к «ЕМЗ» ООО «ЮГМК».

Енакиевский металлургический завод – один из старейших промышленных очагов Донбасса и юга России. За свою более чем 100-летнюю историю предприятие по праву приобрело репутацию новатора в сфере черной металлургии [4].

Для анализа выберем отдел управления организацией труда и заработной платы.

Что касается отдела управления организацией труда и заработной платы на этом предприятии, то можно сказать, что он является ведущим по уровню профессионализма, объёму и скорости выполнения работ. В то же время отделу необходимо разработать комплекс мер, способствующих развитию самостоятельности сотрудников и повышению их квалификации. Если на предприятии все важные решения принимаются только вышестоящим руководством, то подчинённые становятся неэффективными. В долгосрочной

перспективе для компании будет лучше, если подчинённые смогут разрабатывать эффективные решения и брать на себя ответственность за них. Для того чтобы повысить интерес к процессу принятия решений, нужно разработать систему материального стимулирования.

В случае рассматриваемого предприятия руководству необходимо внедрять курсы по повышению квалификации, проводить тренинги и пр. Это необходимая часть, поскольку регулярное обучение сотрудников – это лучший способ повысить производительность и сократить время выполнения задач, улучшить качество работы, повысить мотивацию и удовлетворённость, улучшить коммуникацию и сотрудничество и др.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что руководству необходимо обращать внимание на квалификацию персонала и методы его обучения, поскольку эти факторы напрямую влияют на скорость выполнения задач.

Система мотивации персонала, которая присутствует на данном предприятии, присуща многим крупным промышленным предприятиям. И у персонала, и у руководства есть определенные стереотипы и определенный микроклимат, которые очень трудно нарушить и изменить. Но в нынешних реалиях такая система взаимодействия в коллективе уже не работает на повышение производительности труда и развитие предприятия в целом.

Поэтому для увеличения роста производительности труда на предприятии, важно использовать как материальное, так и нематериальное стимулирование персонала по следующим направлениям: увеличение размера постоянной составляющей заработной платы, модернизация системы дополнительных премиальных выплат, активная реализация мер по укреплению командного духа, созданию единства внутри коллектива предприятия; непосредственное привлечение руководителей в процесс оценки персонала, создание комиссий для объективного и независимого анализа и т.п.

Следовательно, в современных условиях функционирования ДНР необходимо разработать конкретные методы управления мотивацией персонала

применительно ко всей металлургической промышленности, они могут включать в себя: повышение заработной платы, обеспечение перспектив роста и развития сотрудников за счёт проведения обучения и тренингов, повышение и дифференциация социальных выплат, детально разработанный и учитывающий многие аспекты системы компенсаций и поощрений, развитие стимулирования и наград за выслугу лет, создание условий для участия персонала в процессе принятия решений и реализации проектов, что повышает чувство причастности и мотивацию. Поощрение инноваций, то есть стимулирование персонала к поиску и внедрению новых идей и инноваций. Создание комфортных и безопасных условий труда с использованием мотивационных методик, таких как гибкий график работы, оснащение современными технологиями и инструментами и др.

Важно разработать систему мотивации, учитывающую специфику металлургической промышленности, и обеспечить её регулярное и последовательное внедрение, а также регулярную оценку эффективности системы для её дальнейшего совершенствования.

Тем не менее, ключевыми факторами оценки остаются: профессионализм, объём и скорость работы, профессиональное развитие, а также способность самостоятельно принимать правильные и эффективные решения.

Следовательно, одним из важнейших показателей эффективности деятельности предприятия является мотивация персонала. То, насколько сильно мотивирован подчиненный, напрямую влияет на результат его работы и на предприятие в целом. Поэтому необходимо использовать комплексные и современные методы оценки уровня мотивации персонала.

Таким образом, учитывая специфику Донецкой Народной Республики, металлургия является важной отраслью экономики. На сегодняшний день ценность и значимость человеческих ресурсов в области анализа эффективности труда неоспорима. И именно мотивация персонала в столь непростых условиях, является важным механизмом, способствующим успешному развитию предприятий.

Список использованных источников

1. Комаров, Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е.И. Комаров// Управление персоналом. - 2002. - №1. - С. 25-28.
2. Мотивация как один из методов управления эффективностью работы персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/J54B1Xkk0Hc/all.html?ysclid=loc152x65j227892128>
3. Татарников, М. А. Трудовая мотивация работников/ М.А. Татарников// Главный врач. - 2007. - №5. – С. 88-95.
4. Филиал №2. Енакиевский металлургический завод [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://info.ygmk.ru/filialyi/filial-2-enakievskij-metallurgicheskij-zavod?ysclid=lochuuf8ca392080240>

ОСВОЕНИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ГРАЖДАНСКИМИ СЛУЖАЩИМИ

*Горун В.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
преподаватель*

Актуальная для государственного управления задача состоит в том, чтобы создать для каждого специалиста возможность реализации собственного потенциала [5]. В этой связи в литературе употребляется термин «управление, основанное на знаниях» [8]. Именно поэтому ученые активно изучают современные административные парадигмы государственного управления [2]. В России происходит реформирование государственной гражданской службы в рамках концепции «нового государственного управления». Основная задача этой парадигмы - качественное предоставление государственных услуг. Для повышения эффективности внедряются инструменты, такие как сокращение расходов на государственный аппарат, реструктуризация и развитие законодательства о государственном заказе. В государственной гражданской службе активно используются должностные регламенты, разработанные с учетом цифровых компетенций [9]. Для расширения государственных сервисов и обеспечения принципов открытости в деятельности государственного аппарата строится «система организации и исполнения функций органов государственной власти на основе интегрированных цифровых процессов» [4]. Государственное развитие рассматривается как административный инструмент для достижения «прорывного научно-технологического и социально-экономического развития».

Можно выделить следующие актуальные задачи государственной гражданской службы: развитие потенциала государственных служащих; внедрение специально разработанных программных продуктов в

государственное управление; обеспечение эффективности в деятельности государственных служащих.

Все это в свою очередь формирует определенные требования к системе профессионального развития и той новой модели ее организации, которая создается в рамках реформирования государственной службы.

В исследованиях, посвященных вопросам методологии освоения цифровых компетенций государственными служащими, главной проблемой действующей модели является слабая ориентация в существующих программах и технологиях цифрового развития государственных служащих и повышение эффективности и результативности в профессиональной деятельности [6].

В основу требований новой модели организации освоения цифровых компетенций государственных служащих могут быть представлены следующие качества:

- реализация потенциала в освоении цифровых компетенций государственных служащих;
- обновление знаний и умений цифровых компетенций;
- создание мотивационных условий для освоения цифровых компетенций государственными служащими для выполнения служебных обязанностей.

Модель организации цифрового развития государственных служащих представляет собой систему, которая включает в себя следующие важные элементы:

- цель - определение конкретных целей и задач цифрового развития;
- принципы - основные принципы, которыми руководствуются в процессе разработки и реализации модели;
- этапы - последовательность шагов, которые необходимо пройти для достижения целей развития;
- формы и механизмы обеспечения цифрового развития - различные методы, инструменты и программы, которые используются для поддержки развития служащих,

– показатели эффективности - критерии и метрики для оценки достижения поставленных целей, а также инструменты их оценки - методы и подходы, которые применяются для оценки эффективности процесса развития.

В рамках процедуры освоения цифровых компетенций рекомендуется планирование мероприятий с целью получения предметных знаний и умений, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей.

Список использованных источников

1. Мартынова, С.Э. «Сервисная» модель муниципального управления в социологической интерпретации: монография/ С.Э. Мартынова. - СПб.: Социально-гуманитарное знание. - 2015. - 346 с.

2. Понкин, И.В. Теория публичного управления: учебник для магистратуры и программ МРА / И.В. Понкин; Институт государственной службы и управления РАНХиГС. - М.: Буки Веди. - 2017. - 728 с.

3. Барабашев, Г.А. Кризис государственного управления и его влияние на основные административные парадигмы государства и бюрократии/ Г.А. Барабашев // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2016. - № 3. - С. 163–194.

4. Стрижов, С.А. Трансформация государственного управления в условиях новых вызовов: Монография / С.А. Стрижов, Е.А. Богатырева, Т.Г. Богатырева. М.: Изд-во «Проспект». - 2018. - 156 с.

5. «Государство-как-платформа»: эффекты реализации и управление развертыванием / В. В. Буров, М. В. Петров, М. С. Шклярчук, А. В. Шаров // Государственная служба. – 2018. – Т. 20, № 4(114). – С. 17-26.

6. Меркулов, П.А. Профессиональное развитие как элемент государственной политики повышения эффективности государственной гражданской службы/ П.А. Меркулов // Вестник экспертного совета. 2017. - №1 (8). - С. 107 – 112.

**ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПРЕДПРИЯТИЯ – УЧАСТНИКА ВЭД КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР
РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СОТРУДНИКОВ**

Залавская А.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

ассистент,

Беганская И.Ю.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, д-р экон. наук

Для успешной деятельности любого предприятия очень важно, насколько эффективно функционирует система управления персоналом и какая методология для этого внедрена.

Управление персоналом – это процесс разработки кадровой стратегии воздействия на персонал для повышения его эффективности и достижения целей предприятия. Под персоналом понимается весь состав работающих в организации специалистов, а также рабочих, технически обслуживающих их деятельность, объединенных по профессиональным признакам [1].

Оптимизация персонала – это процесс, при котором обеспечивается наилучшее соотношение расходов на содержание штата сотрудников и отдачи от результатов их деятельности [2].

Успешная оптимизация системы управления персоналом позволяет:

снизить затраты работодателей на осуществление трудовой деятельности сотрудников на предприятии;

повысить квалификацию работников;

избавиться от неэффективных сотрудников;

разработать оптимальные рекомендации по предотвращению потенциальных рисков;

улучшить организационную структуру предприятия.

Как известно, предприятие – участник ВЭД осуществляет экономическую деятельность, связанную с экспортом или импортом товаров и услуг. Иными словами, это торговля национального представителя с зарубежным. Под торговлей в данном случае можно понимать не только покупку и продажу товаров, но и осуществление международных проектов, а также деятельность, связанную с инвестициями и кредитами. Участниками внешнеэкономической деятельности могут быть как органы государственной власти, коммерческие и государственные предприятия, так и физические лица [3].

Безусловно, построение системы управления персоналом на предприятии – участнике ВЭД должно основываться на принципах:

- разделения труда;
- соблюдения дисциплины;
- профессионализма и компетентности;
- приоритета общественных интересов;
- справедливости и равенства;
- стабильности и единства состава персонала;
- адаптации к изменяющимся условиям деятельности;
- эффективности работы.

Таким образом, система управления персоналом может рассматриваться как совокупность принципов и методов управления, с помощью которой реализуются основные функции сотрудников организации. Перед предприятием – участником ВЭД стоят задачи, реализацию которых должна обеспечивать эффективная система управления персоналом, включающая в себя следующие функциональные направления: кадровое планирование, обеспечение квалифицированным персоналом, развитие сотрудников, оценка эффективности деятельности персонала, мотивация и стимулирование, построение системы коммуникаций.

Основные методы организации системы управления персоналом: социальные; психологические; организационно-распорядительные;

экономические. Перечисленные методы отличаются содержанием и способом воздействия (но не должны нарушать нормы законов и ущемлять права граждан), а взятые вместе, они образуют систему, которая удовлетворяет потребности как сотрудников предприятия – участника ВЭД, так и саму организацию в лице ее руководства и собственников. Чтобы предприятие успешно и эффективно функционировало в существующих реалиях, работа сотрудников должна быть четко организована. Необходимо рационально обустроить рабочие места, конкретизировать цели и задачи, поставленные перед каждым сотрудником, чтобы все члены коллектива понимали, какими должны быть результаты их деятельности. Оптимальная система управления персоналом позволит сотрудникам максимально эффективно реализовывать свой трудовой потенциал, что немаловажно для предприятий – участников внешнеэкономической деятельности, поскольку это напрямую отражается не только на качестве жизни населения, но и на обеспечении экономической безопасности страны.

Список использованных источников

1. Хабибуллина, С.А. Служба управления персоналом: от теории к практике/ С.А. Хабибуллина // Управление человеческим потенциалом. — 2009. — № 2. – С. 130-137.
2. Миронова, Н. А. Система управления персоналом на современном предприятии / Н. А. Миронова // Московский экономический журнал. – 2019. – № 7. – С. 77.
3. Герчикова Е.З. Современные направления и инструменты реализации внешнеторговых операций / Е.З. Герчикова // Наука и общество. - 2020. - № 2 (37). - С. 45-49.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Казанцева Л.С.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, канд. экон. наук

Киселева А.А.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, канд. экон. наук

Развитие любой социально-экономической системы невозможно без использования человеческих ресурсов. Отличительной особенностью данного вида ресурсов является неотделимость и зависимость результатов труда не только от уровня квалификации персонала, а и от его отношения, как к труду, так и к организации, в пределах которой он реализуется. Это обусловило повышенное внимание исследователей к проблеме формирования и повышения лояльности персонала к организации.

Анализ публикаций, содержащих результаты исследований в этой сфере, позволил установить, что проделана большая работа по выявлению, анализу и систематизации основных факторов, влияющих на лояльность персонала, реализованы попытки обоснования концептуальных подходов к диагностике лояльности персонала, предложены методы и инструменты формирования лояльности персонала. Тем не менее, процесс управления лояльностью персонала требует постоянного переосмысления и совершенствования. Учитывая это, целью данного исследования является – на основе обобщения теоретических подходов к формированию и повышению лояльности персонала организации сформулировать концептуальные подходы к совершенствованию управления данным процессом. Результаты проведенного исследования позволили констатировать, что в современной литературе существует множество толкований понятия «лояльность персонала», тем не менее, все они

сводятся к тому, что под лояльностью обычно понимают степень желания работника оставаться в организации, соблюдать установленные в ней нормы и правила и работать на ее благо, которая зависит от его эмоциональной привязанности к организации.

Практически все исследователи разделяют мнение о том, что высокая степень лояльности персонала позволяет обеспечить:

доверие персонала к руководству организации;

дисциплинированность, ответственность и творческий подход при выполнении должностных обязанностей;

стабильность кадрового состава организации и морально-психологического климата в коллективе;

сокращение сроков адаптации персонала к постоянно изменяющимся условиям;

повышение эффективности деятельности организации за счет заинтересованности ее персонала в результате своего труда.

Определение и анализ факторов, влияющих на степень лояльности персонала к организации, позволил сделать вывод о том, что лояльность персонала – это явление непостоянное и зависящее как от личных качеств и близкого окружения сотрудника, так и от воздействия на него со стороны руководства организации.

Существует мнение о том, что лояльность персонала является обратной реакцией на заботу руководства организации о своих сотрудниках. В тоже время, среди исследователей нет единого мнения о направленности влияния большинства факторов на лояльность персонала и тесноте связей между ними. Примером тому служат частые случаи, при которых забота организации о персонале начинает восприниматься некоторыми сотрудниками как должное и перестает оказывать влияние на повышение их лояльности. Или то, что материальные факторы относятся к самым нестабильным, оказывающим воздействие на лояльность персонала. Это обуславливается тем, что их влияние зависит от принципов и жизненных ценностей каждого сотрудника.

Неоспорим тот факт, что чувство несправедливого к себе отношения со стороны руководства является существенным фактором, снижающим лояльность сотрудника к организации и причиной смены места работы. В тоже время остается неопределенной степень влияния справедливого отношения к работнику на повышение его лояльности. К факторам, имеющим однозначное мнение о положительном влиянии на степень лояльности персонала к организации, можно отнести: наличие возможности карьерного роста и профессионального развития; осведомленность сотрудника о долгосрочных планах организации; благоприятные условия адаптации; возможность самостоятельного планирования своей работы и минимальный уровень контроля со стороны руководства.

Обобщение теоретических подходов к формированию и повышению лояльности персонала к организации позволили сделать вывод о том, что формирование и повышение лояльности персонала должно быть неотъемлемой составляющей кадровой политики организации и тесно переплетаться с такими ее направлениями как: политика адаптации персонала, политика развития персонала, мотивационная политика организации, политика информирования персонала об основных направлениях кадровой работы и результатах ее оценки.

Для того, чтобы процесс формирования лояльности персонала был управляемым, руководству организации необходимо: осуществлять мониторинг мотивационных предпочтений и ожиданий персонала в разрезе его половозрастных групп и профессионально-должностных категорий; разрабатывать комплексные программы формирования лояльности персонала организации, используя индивидуально-ориентированный подход; внедрить практику постоянного информирования персонала о расходах на реализацию программ формирования и повышения лояльности персонала организации; обязательно информировать работников о причинах, по которым те или иные мероприятия программы лояльности персонала не были реализованы.

Это позволит обеспечить гибкость и эффективность процесса управления лояльностью персонала организации.

ФУНКЦИИ СОВРЕМЕННЫХ СЛУЖБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

Киселева А.А.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, канд. экон. наук

Акопова А.Г.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

В современных условиях в силу возрастающей важности и многоаспектности работы с персоналом прежние отделы кадров предприятий преобразовываются в службы персонала или (что более характерно для США) службы человеческих ресурсов. Они наделены широкими полномочиями, расположены в лучших помещениях, поскольку считаются «зеркалом» предприятия. Первые специализированные подразделения, профессионально занимающиеся управлением персоналом, появились в 20-30-х годах XX столетия. Их главными задачами были разрешение конфликтов и конфликтных ситуаций, ведение документации, выплата сотрудникам заработной платы. Исполнение данных задач носило вспомогательный характер, так как основные кадровые решения принимались вышестоящим руководством.

Сегодня главной целью таких служб становится обеспечение предприятия квалифицированными и ответственными работниками, создание комфортных условий труда для успешной реализации сотрудниками своих основных функций и должностных обязанностей. Изучением вопросов, связанных с историей возникновения служб управления персоналом, направлениями преобразования их деятельности, реализуемыми задачами, функциями и местом в реализации кадровой политики предприятий и организаций посвящены научные труды многих отечественных и зарубежных авторов. Среди них А. Р. Алавердов, М. И. Бухалков, А. П. Егоршин, Е. Н. Ильченко,

А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегов, А. М. Руденко и др. Однако достаточно большое количество проблемных вопросов, связанных с деятельностью служб управления персоналом в современных условиях остаются не раскрытыми и требуют к себе внимания исследователей.

Под понятием «кадровая служба» или «служба управления персоналом» чаще всего понимают структурное подразделение предприятия или организации, осуществляющее управление персоналом и организационно-методическое руководство действиями (мероприятиями) в управленческой сфере.

В ходе эволюции кадровые службы из простых структурных подразделений превратились в многопрофильные отделы персонала. Под влиянием изменений кадровой политики руководители предприятий многих развитых государств пересматривают и переоценивают свои взгляды на роль и место службы персонала, ставя перед собой задачу, повысить результативность их деятельности.

В настоящее время службы управления персоналом приобретают новые функции. Это связано с влиянием таких факторов, как рыночные отношения, частная собственность, быстрая смена законодательства, изменение ценностных ориентаций граждан.

В современной профильной литературе выделяют следующие функции кадровых служб:

- формирование оптимального управленческого аппарата, определение перспективной и текущей потребности в менеджерах;

- контроллинг персонала, предполагающий изучение влияния существующего размещения работников на рабочих местах на результаты работы предприятия, анализ социальной и экономической эффективности методов управления персоналом, создание информационной базы по вопросам персонала;

- кадровый маркетинг, подразумевающий изучение внутреннего и внешнего рынков труда, анализ ожиданий работников в вопросах перемещения

по службе, распространение в организации информации по вопросам потребности в кадрах, возможностей повышения или изменения своей квалификации, поиск и привлечение на работу необходимых специалистов;

- проведение постоянного мониторинга обеспеченности организации кадрами, качественного состава кадров и его динамики, уровня удовлетворенности персонала работой, проводимыми стимулирующими мероприятиями, процессами обучения, горизонтального и вертикального перемещения по службе, состояния трудовой дисциплины и случаев производственного травматизма;

- кадровый консалтинг, реализуемый в виде разработки рекомендаций по повышению эффективности кадровой работы (определение потребности в различных категориях персонала, выбор максимально результативных способов повышения его квалификации, обозначение профессионально важных качеств, которыми должны обладать работники для осуществления определенных управленческих функций и др.);

- организация мероприятий по поддержанию должного уровня социального партнерства в системе социально-трудовых отношений (согласование действий администрации, трудового коллектива и профсоюзов организации, направленных на обеспечение социальной стабильности);

- кадровое делопроизводство с учетом действующего законодательства.

Нерациональное формирование и неверная работа кадровых служб может привести к снижению продуктивности использования персонала на предприятии, а также к снижению производительности труда. Стабильная и эффективная работа кадровой службы предприятия зависит не только от структуры и конкретизации функций структурных подразделений, органической связи работы кадровой службы с работой технических и экономических служб предприятия, кадрового обеспечения службы, но, главным образом, и от взаимосвязанной работы каждого из сотрудников внутри самого отдела.

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ДОНБАССА В УСЛОВИЯХ ВОЕННОГО КОНФЛИКТА

Киселева А.А.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, канд. экон. наук

Казанцева Л.С.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

доцент, канд. экон. наук

Возрастание в последние годы научного и практического интереса к проблеме оценки и измерения качества жизни населения связано, прежде всего, с тем, что достойное качество жизни рассматривается как стратегическая цель развития России и как индикатор результативности социальной политики государства. В статье 7 Конституции РФ прописано, что «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [1]. Обозначенный статус государства определяет, что за каждым членом общества признается право на такое качество жизни (включая еду, одежду, жилье, необходимые медицинское и социальное обслуживание), которое требуется для поддержания на должном уровне здоровья и благосостояния самого человека и его семьи, когда он занят трудовой деятельностью, а также в случае безработицы, болезни, инвалидности, старости.

«Качество жизни» является интегрированным показателем, раскрываемым такими общепринятыми индикаторами, как уровень доходов населения, уровень цен, качество потребляемых продовольственных и непродовольственных товаров; обеспеченность и комфортность жилья; качество и доступность здравоохранения и образования; качество социальных услуг, культуры и досуга, сферы обслуживания; состояние окружающей среды;

демографические тенденции; безопасность и др. [2].

Ухудшение качества жизни населения ДНР (с 30.09.2022г. нового субъекта РФ) в условиях военного конфликта, проявляющегося в постепенном ухудшении экономического положения населения и социально-экономической ситуации в Республике, продолжает привлекать к себе серьезное внимание специалистов теоретиков и практиков. Социально-политическая и экономическая ситуация в Республике остается сложной и стабильно напряженной.

Численность населения ДНР за последние годы сокращается (табл.).

Таблица

Динамика численности населения ДНР за 2017-2020 годы, млн. человек

2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
2,326	2,306	2,293	2,276	2,260

На 1 января 2023 года составила 2,2 миллиона человек. За истекший период 2023 года смертность в Республике составила 15,7, а рождаемость 3,8 человек на 1 000 населения [3]. Фактическую численность населения точно определить сложно, поскольку идет интенсивный процесс миграции. Однако, по последним данным, на начало 2023 года количество людей, возвращающихся в ДНР, начало превышать количество эмигрантов.

Средний возраст жителей региона — около 40 лет.

В структуре экономики Республики более 70% занятых находятся в сфере услуг, около 20% – в промышленности, остальные работают в сельском хозяйстве. На 1 октября 2023 года средняя зарплата населения составляет 37 570 рублей в месяц. Размер прожиточного минимума на душу населения в 2023 году в ДНР составляет 11 213 рублей (коэффициент для ДНР – 0,78 от федерального прожиточного минимума) [4].

Военные действия оказывают существенное негативное влияние на жизнь населения Республики. Разрушена инфраструктура, включая здания, дороги и мосты, что затрудняет доступ к услугам и продуктам. Многие предприятия

вынужденно закрылись, что привело к сокращению рабочих мест, росту безработицы и сокращению доходов населения. Отсутствие финансирования и ресурсов привело к дефициту медицинских услуг, проблемам в образовании и ограниченному доступу к социальным льготам. Люди потеряли свои дома и семьи, что значительно снизило уровень их жизни и привело к социальной нестабильности. Ограничение движения товаров и услуг между регионами создает проблему снабжения и снижает количество доступных товаров и услуг. Это, в свою очередь, вызывает рост цен на продукты питания и бытовые товары первой необходимости, что еще более ухудшает положение людей. Дополнительными негативными факторами, препятствующими созданию новых рабочих мест и развитию экономики региона, являются отсутствие инвестиций в развитие предпринимательства.

В 2023 году в Донбассе остается крайне напряженной экологическая ситуация. Последствия вооруженного конфликта на территории ДНР продолжают сказываться на окружающей среде. Несмотря на существенные усилия восстановления и экологической реабилитации, проблемы, связанные с загрязнением воздуха, воды и почвы, остаются острыми. Несанкционированная деятельность оружия и взрывов вызывает отравление воздуха и опасность для жителей региона.

При этом очевидны значительные изменения и достижения Республики в различных сферах. В 2023 году отмечается увеличение уровня занятости населения ДНР. Это свидетельствует о действенности государственных программ по поддержке малого и среднего бизнеса, а также программы трудоустройства. Доступность медицинской помощи для жителей Республики в 2023 году значительно улучшилась по сравнению с предыдущими годами. Государство частично берет на себя расходы на лечение, что позволяет получать населению необходимую медицинскую помощь без дополнительных затрат. За последние несколько лет отремонтировано более 500 км дорог разных категорий. Также активно строятся мосты, что помогает улучшить транспортную доступность населенных пунктов. Энергетическая

инфраструктура ДНР восстановила более 90% разрушенных объектов. Это сделало возможным стабильную подачу электроэнергии по территории Республики.

В ДНР активно выполняется Программа социально-экономического развития на 2023-2025 годы, которая предусматривает подъем уровня жизни граждан до среднероссийских показателей к 2030 году. Программа включает порядка 300 приоритетных мероприятий. Специалисты отмечают, что уже сделано очень много: производятся капитальные ремонты дорог, восстановление разрушенного жилья и инфраструктуры, строительство многоквартирных домов и сотни других мероприятий, запланированных Программой. В первом полугодии построили 20 многоквартирных домов, восстановили еще более 2 000. Отремонтировали более 150 социальных объектов и более 1 000 объектов ЖКХ. Силами федеральных заказчиков привели в порядок более 260 км дорог. Продолжается подготовка к осенне-зимнему периоду. Специалисты ремонтируют сети и коммунальные объекты - в нормативное состояние приведено 323 котельные, 20 насосных станций и 206 трубопроводов. Предпринимаются меры для восстановления и строительства жилья, улучшения жилищных условий граждан и обеспечения вклада в достижение национальной цели «Комфортная и безопасная среда для жизни» [4].

Начал действовать Федеральный закон о создании свободной экономической зоны. Ряд компаний готовят документы в Фонд развития территорий для получения статуса участников СЭЗ. Улучшение условий жизни и социальной защиты является неотъемлемой частью стратегии развития Республики, и власти ДНР продолжают работу в этом направлении.

С целью реализации на территории ДНР социальной инициативы, обеспечения условий для внедрения регионального социального стандарта, обеспечения доступности и улучшения качества услуг социальной сферы распоряжением Врио Главы ДНР Денисом Пушилиным № 307 от 22 сентября 2023 года создан Совет по улучшению качества жизни в ДНР. Он будет

работать при Главе Республики. В соответствии с положением о новом коллегиальном совещательном органе, его задачами является рассмотрение приоритетных проектов в социальной сфере, анализ их реализации, разработка предложений по региональной политике в данном направлении и соответствующим необходимым изменениям нормативно-правовой базы Республики. Также предусмотрено создание Стратегии развития социальной сферы в ДНР.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ, от 06.10.2022) // Текст Конституции, включающий новые субъекты Российской Федерации — Донецкая Народная Республика, Луганская Народная Республика, Запорожская область и Херсонская область, приведен в соответствии с официальной публикацией на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru), 6 октября 2022 г. (актуальная редакция)

2. Киселева А.А. Качество жизни населения Донбасса в современных условиях / А.А. Киселева // Вестник института экономических исследований. – 2020. – № 2 (18). – С. 83-89.

3. Население ДНР и ЛНР: численность и площадь территории в 2023 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://visasam.ru/emigration/vybor/naselenie-dnr-i-lnr.html>[https:// visasam.ru/ emigration/vybor/naselenie-dnr-i-lnr.html](https://visasam.ru/emigration/vybor/naselenie-dnr-i-lnr.html)

4. Статистика ДНР в 2023 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://assma.ru/novosti/statistika-dnr-v-2023-godu-dannye-i-analiz.html>

РОЛЬ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Киселева А.А.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, канд. экон. наук

Калюжный А.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

В современных условиях особую важность и практическую значимость приобретает эффективное управление персоналом, в том числе на основе функционального разделения труда. Изучению вопросов, связанных с различными аспектами функционального разделения труда в системе управления персоналом, посвящены исследования многих отечественных и зарубежных авторов. Среди них А. Р. Алавердов, М. И. Бухалков, А. П. Егоршин, Е. Н. Ильченко, А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегов и др.

Под функциональным разделением труда понимается организационный принцип, подразумевающий разделение производственного процесса на отдельные более специализированные операции. Каждую операцию выполняет отдельный работник или группа работников, специализирующаяся на выполнении данного вида работы [1]. При таком разделении труда на предприятии выделяются разные (в зависимости от содержания функций и работ) категории персонала (работники, непосредственно воздействующие на предмет труда и работники, опосредовано участвующие в производстве). В качестве основной идеи функционального разделения труда обычно рассматривается увеличение производительности и оптимизация процессов производства. Грамотное функциональное разделение труда позволяет специалистам лучше сосредоточиться на своих задачах, становиться опытнее и улучшать качество производимой продукции или оказываемой услуги.

Функциональное разделение труда чаще всего определяется спецификой использования рабочих в процессе производства. В каждом производстве традиционно делят рабочих на основных, непосредственно участвующих в технологическом процессе, и вспомогательных, не принимающих непосредственного участия в производстве, но обеспечивающих его бесперебойное функционирование.

В общей системе управления персоналом *функциональное разделение труда* представляет собой определенный порядок разделения управленческих функций и их распределения между различными иерархическими уровнями управляющей системы, а также распределение компетенций между линейными звеньями управления на разных управленческих уровнях.

Функциональное разделение труда служащих сопряжено с созданием структурных подразделений организации, специализирующихся на выполнении различных функций управления. *Функциональное разделение труда среди руководителей, специалистов и технических исполнителей* требует специального комплекса знаний, умений и навыков по функциям управления. Грамотное распределение функций и, соответственно, персонала между аппаратом управления и подразделениями организации, устраняет дублирование, базируется на разработке положений о подразделениях, где четко определены соответствующие специфике их труда права и обязанности, а также производственные взаимосвязи.

По мнению специалистов, результаты разделения труда оценивают по двум основным направлениям (рис. 1). Применение функционального разделения труда дает свои преимущества и недостатки (рис. 2), поэтому оно должно осуществляться с учетом конкретных задач и условий функционирования предприятия [2].



Рис. 1. Направления оценки результатов разделения труда

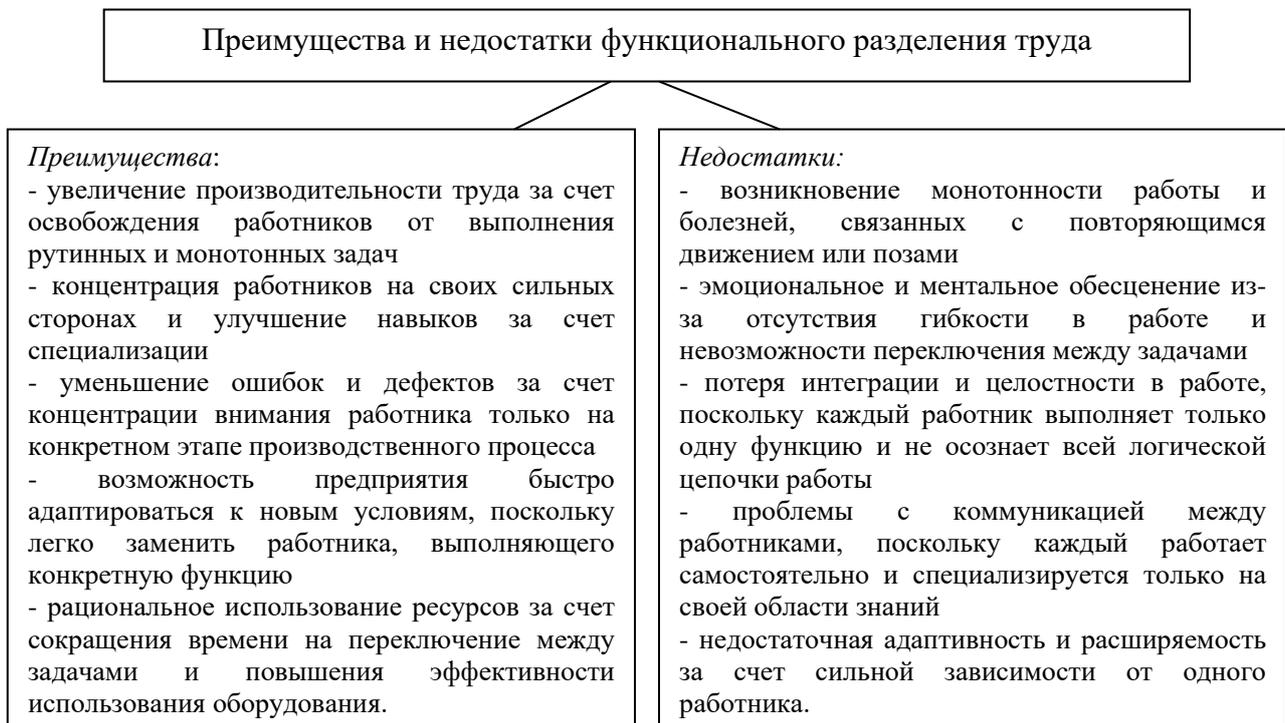


Рис. 2. Преимущества и недостатки функционального разделения труда

Таким образом, функциональное разделение труда – одна из основ современной организации производства, заключающаяся в разделении рабочего процесса на отдельные стадии, сопряженные с выполнением определенных функций.

Функциональное разделение труда помогает оптимизировать управление, упростить и ускорить производственный процесс, повысить производительность труда.

Список использованных источников

1. Круть, С. М. Формы разделения труда как элемент организации труда на примере АО «Владхлеб» / С. М. Круть // Молодой ученый. — 2017. — № 4 (138). — С. 483-485 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/138/38798/>

2. Что такое функциональное разделение труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psk-group.su/znacheniya/cto-takoe-funkcionalnoe-razdelenie-truda>

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

*Концедал И.Н.,
ФГБОУ ВО «Луганский государственный
университет имени Владимира Даля, г. Луганск,
старший преподаватель*

С целью выяснения сущности понятия «профессиональный потенциал» в контексте научной отрасли государственного управления следует сравнить понятие профессионального потенциала с понятием профессиональной компетентности; выяснить особенности профессионального потенциала для государственных служащих; определить взаимосвязь профессионализации, профессионального развития и обеспечения развития профессионального потенциала государственных служащих.

Возможность лица мобилизовать когнитивные и практические умения, знания, мотивации, ценности и этические характеристики, отношения, эмоции и другие социальные и поведенческие компоненты для эффективной деятельности [1].

Анализируя различные определения понятия «профессиональная компетентность», стоит отметить, что некоторые из них являются достаточно узкими и односторонними. Однако на основе анализа предлагаемых в литературе определений понятия «профессиональная компетентность личности» можно обобщить ее типичные признаки:

- необходимость применения, приведение в состояние готовности к использованию в профессиональной и социальной средах;
- совокупность сложившихся умений, знаний, навыков, личностных черт, ценностей, а также эмоций, отношений, мотивации, качеств, опыта;
- способность эффективно выполнять профессиональные обязанности.

При сравнении понятий профессиональной компетентности и профессионального потенциала становится понятно, что особенностью профессиональной компетентности государственных служащих является то, что она характеризует способность личности осуществлять профессиональную деятельность, но не определяет ее других возможностей, которые остаются не использованными, скрытыми (латентными). А профессиональный потенциал основывается именно на этих латентных возможностях личности, которые могут быть реализованы только при отдельных (специфических) условиях труда. Для государственных служащих такими условиями труда должны быть четко прописаны правила и законы, которые должны соблюдаться всеми одинаково. Кроме того, нужен контроль над их соблюдением, ведь порой не все, что прописано, действует [3].

Один из действенных инструментов обеспечения развития профессиональной компетентности – стажировка на другой должности государственной службы в другом государственном органе. Но механизм стажировки не прописан (включая возможность стажировки в том же государственном органе, где работает государственный служащий, но на другой должности), так же, как и не нормируется его обязательность, что может превратить его в простую формальность. Хотя законодательство и предусматривает программы повышения уровня профессиональной компетентности государственного служащего, данная процедура носит довольно формальный характер, что делает ее менее эффективной. В основном профессиональная компетентность приобретается во время профессионального обучения и практической деятельности, а профессиональный потенциал – вследствие целенаправленной самореализации личности. Чем выше уровень профессиональной компетентности приобретает личность, тем выше уровень ее профессионального потенциала и наоборот.

Сравнивая сущность понятий «профессиональная компетентность» и «профессиональный потенциал», отметим следующие их общие свойства: наличие определенных возможностей (ресурсов, способностей, умений,

навыков, личностных характеристик) личности; использование в профессиональной и социальной средах; готовность к выполнению профессиональных действий. Такое понимание сущности и взаимосвязи профессиональной компетентности и профессионального потенциала наводит нас на мысль, что профессиональная компетентность является составляющей профессионального потенциала личности и может быть сформирована или развита в системе высшего и последиplomного образования, а профессиональный потенциал раскрывается и развивается лишь при определенных обстоятельствах и зависит не только от внешних (объективных) факторов, но и от внутренних (субъективных, личных).

Эффективность государственного управления обеспечивается качественными изменениями профессионального потенциала лиц и его реализацией как на пользу человека, так и государственного органа власти. Взаимосвязь эффективности и развития потенциала личности прослеживается в различных научных публикациях, которые выделяют следующие элементы эффективной профессиональной деятельности: квалификационный потенциал, интеллектуальный потенциал, психофизический потенциал, антикризисный потенциал [2].

Таким образом, профессиональный потенциал государственных служащих и надлежащие способы его реализации обеспечивают результативность и эффективность управленческой деятельности. А обеспечение развития профессионального потенциала государственных служащих является эффективным инструментом достижения наивысшего уровня их профессионализма. Профессиональный потенциал государственных служащих – готовность и способность государственных служащих к эффективной профессиональной деятельности, к обеспечению выполнения полномочий государственных органов.

Следовательно, обеспечение развития профессионального потенциала государственных служащих является предпосылкой эффективности функционирования соответствующего органа государственной власти и

обеспечения высочайшего уровня профессионализма государственных служащих.

В соответствии с вышеуказанными критериями профессионального потенциала, особенно важными в контексте государственного управления является профессиональная ответственность, которая включает принятие процедур и норм; социальный, физический и психологически-эмоциональный аспекты; направленность на обеспечение эффективных межличностных отношений.

Таким образом, критерии профессионального потенциала государственных служащих включают как отношение человека к себе, так и отношение человека к внешнему и внутреннему миру других людей.

Особенностью профессионального потенциала государственных служащих является то, что последние в силу особенностей своего профессионального назначения – служения народу и каждому гражданину – должны иметь высокий уровень профессионального потенциала, что требует особого внимания. Для работников с высоким профессиональным потенциалом характерны: желание превысить свои способности; способность к непрерывному обучению.

Список использованных источников

1. Концедал, И.Н. Вопросы кадрового обеспечения органов государственного надзора в сфере связи / И.Н. Концедал // Информационное пространство Донбасса: проблемы и перспективы: материалы IV Респ. с междунар. участием науч.-практ. конф., 28 октября 2021 г. Донецк : ГОУ ВПО «ДонНУЭТ». – С. 38-41.

2. Турчинов, А.И. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. – М. : Изд-во РАГС, 2010. – 122 с.

3. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебное пособие для студентов вузов / В. В. Черепанов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2017. – 575 с.

ПОДХОДЫ К РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТОВ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Надворная А.А.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

ст. преподаватель

Яковлев П.А.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Предпосылки возникновения конфликтов включают в себя общий контекст ситуации, наличие в этом контексте факторов, затрудняющих или облегчающих остроту противоборства конфликтующих государственных служащих.

Поведение государственного служащего в конкретной конфликтной ситуации может проявляться по крайней мере в трех направлениях:

- как реакция на преграду достижению основных целей трудовой деятельности;
- как реакция на преграду достижению личных целей в совместной деятельности;
- как реакция на поведение, не соответствующее принятым нормам отношений служащих в совместной профессиональной деятельности.

Одной из ситуативных предпосылок возникновения конфликта может служить фактор взаимодействия или фактор отношений, формирующихся между персоналом сферы государственной службы в процессе повседневного общения.

Характер отношений во время выполнения профессиональных задач формируется под влиянием особенностей самой деятельности: внутри группы сотрудников определенного структурного подразделения органа государственной власти могут быть такие задачи, которые создают ситуацию конкуренции, кооперации или сотрудничества. Кроме того, большое значение

играет и непосредственное отношение одного государственного служащего к другому (положительное или отрицательное).

Конкурентное взаимодействие предполагает отношения между государственными служащими, в которых они пытаются достичь преимуществ над условным «противником». В случае подобного взаимодействия в определенной государственной организации или учреждении должностные лица не пытаются разрешать существующие между ними противоречия. Их цель – победа над конкурентом, который воспринимается негативно, что связано с негативным опытом предыдущего взаимодействия и во время возникновения новой противоречивой ситуации этот опыт будет толчком к новому сценарию конкурентной борьбы. То же самое касается и тех ситуаций, где достижение собственной цели одним служащим автоматически означает не достижение собственной цели другим.

Кооперативное взаимодействие предполагает отношения между государственными служащими, по которым они пытаются разрешить противоречия, возникающие в процессе профессиональной деятельности, независимо от фактора взаимоотношений между ними, опираясь на формальные возможности решения проблемы (существующий порядок, нормативные акты и правила и т. д.). Участники кооперативного взаимодействия воспринимают друг друга как оппонента и пытаются действовать в формальных рамках – не убеждать другого, апеллировать к законам, к власти, к установленным нормам.

Кооперация развивается на основе опыта предыдущих разногласий, которые не были успешно решены и закрепились у участников ситуации в виде опыта «недосказанности». В этом случае решение ситуации усматривается государственными служащими в достижении формальных решений; проблемы остаются неразрешимыми в полной мере.

В случае такого взаимодействия, как сотрудничество участники отношений пытаются решать проблемы, возникающие между ними, ориентируясь при этом на сохранение позитивных отношений и опираясь на

них в процессе даже напряженного (усложненного) профессионального взаимодействия. Сотрудничество развивается на основе предыдущего положительного опыта отношений в проблемных ситуациях, опираясь или на отсутствие разногласий в прошлом, или на их успешное преодоление.

Конечно, более потенциально конфликтогенными являются отношения конкуренции и в некоторой степени кооперации, и менее конфликтогенными – сотрудничества. Фактор условий в ситуативном контексте конфликтного взаимодействия включает в себя многие факторы, касающиеся окружающей среды. Среди них можно назвать основным существование «третьих сил», которые заинтересованы в усилении или ослаблении конфликта. Такими силами в профессиональной деятельности государственного служащего могут выступать как отдельные лица (например, руководители структурных подразделений, сотрудники; лица, которые обращаются с запросами в государственные учреждения или организации), так и группа лиц (например группы давления, оппозиция, определенные партии или общественные организации).

Кроме того, к факторам условий можно отнести психологический климат в коллективе, что способствует или не способствует конфликту; стиль руководства и принятия решений; эргономические условия работы и профессиональной деятельности (обеспечение оргтехникой, канцтоварами, удобная мебель и кабинеты для работы и т.д.).

Фактор специфики деятельности в ситуативных предпосылках конфликтного взаимодействия государственных служащих выявляется из-за характера трудовой деятельности, которую осуществляют должностные лица. Подобная деятельность может иметь как минимум две характеристики:

- более интенсивная, к которой можно условно отнести деятельность должностных лиц, занимающих руководящие должности в многочисленных государственных учреждениях и организациях, а также лиц, деятельность которых связана с обработкой и анализом большого количества информации,

срочностью выполнения профессиональных задач или отношениями с большим количеством лиц в процессе выполнения профессиональной деятельности;

- менее интенсивная, которая касается профессиональных функций служащих, которые имеют стабильную, постоянную (не авральную) нагрузку, и, возможно, больше работают с бумагами, чем с людьми, функции которых устоялись, не меняются и не имеют срочных сроков выполнения (или эти сроки четко определены) и т. д.

Среди ситуативных предпосылок конфликтного взаимодействия государственных служащих следует выделить также фактор характера ситуации, который предполагает рассмотрение конфликта с точки зрения определенности или неопределенности сложившейся ситуации. В случае неопределенности ситуации государственный служащий будет находиться в ситуации стресса, что обусловит возникновение конфликтного поведения, если ситуация будет выходить из-под контроля. В ситуации неопределенности государственный служащий, которому надо выполнить определенное задание, не сможет вовремя выполнить поставленную задачу, что повлечет возникновение негативных эмоций и конфликтного поведения в отношении должностных лиц, которые будут поддерживать указанную ситуацию неопределенности.

Фактор информации также играет важную роль среди ситуационных условий конфликтного взаимодействия государственных служащих. Причем конфликт может повлечь как характеристика конкретности информации (когда государственный служащий получит от другого достаточно узкие и не информативные данные), так и характеристика ее размытости (когда государственный служащий сможет ориентироваться только относительно общего контекста необходимой для работы информации и совсем не ориентироваться в деталях, что крайне необходимы для результативной работы). Указанные характеристики касаются и показателей по достоверности / недостоверности и достаточности / недостаточности информации.

Формальность и неформальность отношений, возникающих между государственными служащими во время выполнения профессиональных задач, также может влиять на возникновение и течение ситуации конфликта. Невозможно расставить приоритеты формальных отношений государственных служащих в процессе осуществления профессиональной деятельности над неформальными и наоборот. Как один, так и другой вид отношений может вызвать конфликт – как чрезмерная неформальность (панибратство, неуважение), так и чрезмерная формальность (упорное нежелание действовать вне установленных рамок отношений).

Незаурядное значение в процессе возникновения конфликтных отношений можно приписывать и фактору опыта профессиональной управленческой деятельности, опыта разрешения конфликтных ситуаций.

Отдельно среди факторов ситуативных предпосылок конфликтного взаимодействия государственных служащих следует выделить психофизиологические факторы – это факторы, которые касаются психофизиологической стороны деятельности государственных служащих.

Указанные факторы не являются конечными и достаточными для характеристики ситуативных предпосылок конфликтного взаимодействия государственных служащих, но они дают возможность понять разнообразие ситуаций, которые могут возникнуть между государственными служащими и вызвать конфликтное взаимодействие.

Отдельное внимание необходимо также уделять рассмотрению личностных предпосылок конфликтного взаимодействия государственных служащих – это дает возможность осознать особенности каждого должностного лица относительно основных доминант поведения конкретного государственного служащего; черт характера и типа личности; неадекватных оценок и восприятия другого лица, себя и др.; позволит осознать особенности манеры поведения определенного должностного лица и определить его этические ценности. Подобное комплексное восприятие личности конкретного участника конфликта даст возможность избежать некоторых недоразумений,

которые могут возникнуть в управленческом общении, повысить компетентность государственного служащего в области межличностных отношений.

Формированию представлений о ситуативных предпосылках конфликтного взаимодействия в деятельности государственных служащих способствует рассмотрение факторов, характеризующих конкретную, единичную ситуацию конфликта. Четкое представление об основных факторах, способствующих усилению недоразумений или улаживанию конфликтного взаимодействия с точки зрения определенной ситуации позволяет очертить основные возможности выхода из конфликта. Подобный анализ дает возможность найти понимание, опираясь на всестороннее восприятие всех особенностей (даже мельчайших), которые иногда остаются вне рассмотрения конфликтующих сторон. Поэтому можно с уверенностью сказать, что личностные и ситуативные предпосылки конфликтного взаимодействия в деятельности государственных служащих играют незаурядное значение. Понимание этих предпосылок поможет чиновникам сориентироваться в ситуации конфликта, определить специфику каждой конкретной ситуации, которая будет вызывать напряженность отношений, найти конструктивную позицию в отношении каждого участника конфликта и относительно конфликтной ситуации в целом.

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Нейко В.А.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

магистрант

Горячева Е.А.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

канд. экон. наук

На сегодняшний день, в современных социально-экономических условиях возрастает роль профсоюзов в повышении уровня и качества жизни населения. И здесь главный инструмент – социальное партнерство, так как это один из ведущих институтов в рамках функционирования правового государства, обеспечения условий повышения благосостояния граждан и развития социально-экономической системы. Также, следует отметить, что в современных социально-экономических условиях профсоюзы играют важную роль в защите прав и интересов работников. Перечисляя основные функции и роли профсоюзов, можно выделить следующее:

1. Представление интересов работников: Профсоюзы действуют как представители и голос работников перед работодателями, правительством и другими заинтересованными сторонами. Они проводят переговоры о заработной плате, условиях труда, социальных льготах и других вопросах, чтобы защитить законные права, интересы и улучшить положение трудящихся в социально-экономических условиях.

2. Коллективные переговоры: Профсоюзы организуют коллективные переговоры с работодателями для достижения справедливых условий труда. Они представляют интересы работников и борются за улучшение зарплаты, рабочего времени, охраны труда, равенства и других аспектов трудовых

отношений. Через социальное партнерство профессиональные союзы могут влиять на формирование коллективных договоров и соглашений.

3. Защита прав работников: Профессиональные союзы обеспечивают защиту прав работников, включая право на безопасность и охрану труда, равноправие, отпуск, больничные, пенсии и другие социальные гарантии. Они могут предоставлять юридическую поддержку и консультации работникам, а также представлять их интересы в судах или арбитражных процедурах.

4. Образование и обучение: Профсоюзы предоставляют образовательные программы и обучение для работников с целью повышения их навыков, профессионального развития и осознанности своих прав и обязанностей. Это помогает работникам быть более информированными и уверенными в защите своих интересов.

5. Социальная солидарность: Профсоюзы способствуют формированию социальной солидарности среди работников. Они объединяют работников в общие организации и группы, что позволяет им сотрудничать, поддерживать друг друга и бороться за общие цели и интересы.

6. Участие в формировании трудового законодательства: Профсоюзы активно участвуют в разработке и изменении трудового законодательства, представляя интересы работников. Также, профессиональные союзы участвуют в принятии решений, касающихся трудовых отношений и социально-экономической политики. Они представляют интересы трудящихся в рабочих группах, комитетах и советах, где обсуждаются вопросы, связанные с занятостью, заработной платой, условиями работы и др.

Таким образом, профессиональные союзы играют важную роль в современных социально-экономических условиях через участие в социальном партнерстве. Социальное партнерство представляет собой сотрудничество между профсоюзами, работодателями и правительством для достижения согласия и решения социально-экономических вопросов.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что роль профсоюзов проявляется в представлении и защите интересов работников в социально-

экономической сфере: условия и оплата труда, обеспечение занятости, решение социальных проблем. Профсоюзы представляют социально-экономические, социально-трудовые отношения наемных работников на рынке труда, при этом они защищают интересы конкретного человека как носителя рабочей силы.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/

2. Устав Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://prgu.ru/wp-content/uploads/2012/11/УСТАВ.-10-Съезд.pdf>

3. Борисов, А. Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. - Издание 2-е переработанное и дополненное. - Москва: Книжный мир, 2007. – 860 с.

4. Глаз, В. Н. Механизмы развития трудовой мотивации работников потребительской кооперации и методические подходы в ее оценке / В. Н. Глаз. – Белгород : Кооперативное образование, 2006. – 213 с.

5. Лебедева, М.Н. Экономика и организация труда/ М. Н. Лебедева, Л. В. Мисникова. - Москва.: ООО «Мисанта», 2012. – 166 с.

6. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2004. – 480 с.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Никольская А.С.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
ст. преподаватель*

В современных условиях развития медицины эффективность деятельности организаций здравоохранения определяется профессионализмом и квалификацией сотрудников. Безусловно, достижимость приобретения новых знаний и умений зависит, в первую очередь, от самого работника, его готовности посвящать свое время прохождению учебных программ и посещению курсов повышения квалификации. Вместе с тем, руководство медицинской организации также должно оказывать всемерное воздействие своему персоналу в вопросах профессионального развития. Совмещение интересов сотрудников и организации взаимовыгодно обеим сторонам.

Для работника это означает:

- возможность в будущем успешно участвовать в новых престижных проектах;
- повышение творческой составляющей в процессе предоставления медицинских услуг;
- перспективы служебно-профессионального продвижения, замещения более высокой должности;
- реализация личностного потенциала;
- способность решать более сложные профессиональные задачи на рабочем месте;
- повышение конкурентоспособности на рынке рабочей силы;
- расширение круга общения среди коллег-медиков.

Организация, в свою очередь, приобретает:

- высококвалифицированных и преданных своей профессии специалистов;
- возможность предоставлять населению медицинские услуги более высокого качества;
- репутацию престижного работодателя, обеспечивающего профессиональный рост своих сотрудников;
- снизить текучесть кадров;
- внедрить в практику новейшие достижения медицинских и биологических наук;
- подготовленных кандидатов в кадровый резерв на замещение ответственных должностей [1, с. 81].

Управление профессиональным развитием специалиста должна взять на себя администрация медицинского учреждения. В качестве стимулов могут использоваться следующие инструменты:

1. Индивидуальный план профессионального развития сотрудника. Этот документ выступает составной частью общего плана кадровой работы. В плане указываются формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, которые намечены специалистом для прохождения. План рассматривается на заседании коллектива подразделения и утверждается руководителем учреждения.

2. Включение в состав кадрового резерва на замещение руководящих должностей. Включение в кадровый резерв, безусловно, требует от кандидата определённых деловых качеств, способностей администратора. Однако, все же первоочередным требованием на зачисление в кадровый резерв должно служить профессиональное развитие сотрудника, его решимость обучаться и повышать квалификацию в дальнейшем. Работники, не прошедшие повышение квалификации, исключаются из числа кандидатов.

3. Долгосрочный трудовой договор. В данном договоре сотрудник берет на себя обязательство пройти обучение по программе повышения квалификации

(профессиональной переподготовки). Администрация медицинского учреждения, в свою очередь, гарантирует:

- предоставление отпуска на период обучения;
- оплаты (полной или частичной) транспортных расходов (если обучение будет проходить в другом городе), проживания;
- неувольнение в течение определенного периода времени [2, с. 175].

Если администрация медицинской организации не способствует профессиональному развитию своих подчинённых, то такая позиция в большинстве случаев ошибочна. Ряд руководителей предпочитает принимать на работу «готовых» специалистов, преимущественно ориентируясь на их предыдущий опыт.

Однако, здесь возможны определенные трудности: новый работник может оказаться неудовлетворен размерами заработной платы, условиями труда; коллектив может не «принять» новичка и возникнет разобщенность в отношениях. Адаптация на новом рабочем месте может неоправданно затянуться.

Работник, в свою очередь, к вопросам дальнейшего обучения и повышения квалификации должен подойти со всей ответственностью. Он должен четко представлять, как будет реализовывать на практике новый «багаж» знаний и умений.

Список использованных источников

1. Манерова, О.А. Профессиональный рост и карьера в здравоохранении: приоритеты и проблемы/ О.А. Манерова // [Медицинские технологии. оценка и выбор: научно-практический журнал](#). - 2011. - № 2(4). – С. 77-83.

2. Лутфуллина, Е. С. Переподготовка и повышение квалификации кадров в сфере здравоохранения / Е. С. Лутфуллина // Евразийское Научное Объединение. – 2018. – № 5-3(39). – С. 174-176.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ГУМАНИСТИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ ВОСПИТАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Осипова А.Н.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

доцент, канд. гос. упр.

Кочина Л.В.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

ст. преподаватель

Гуманистическое воспитание предполагает гуманные отношения между сторонами процесса воспитания. Для такого процесса применим термин «гуманное воспитание» общества в образовательных структурах.

Гуманистическое воспитание рассматривается как прогрессивная тенденция мирового образовательного процесса, охватившей и образовательную практику России. Новый менталитет в воспитании формируется под влиянием социализации, саморазвития. Составляющими в воспитании индивида являются практичность, культурность, образованность, профессиональная востребованность.

Существует несколько современных концепций в воспитании. Одной из концепций является традиционная. Здесь процесс обучения построен на авторитарности педагога при обучении. Такой подход критикуется, поскольку сам учебный материал дается в готовом виде и не дает возможности обучающемуся самостоятельно мыслить.

Педагогическая концепция базируется на интересах самого обучающегося, его потребностях, жизненном опыте. Возникает осознанность в необходимости получения знаний. Представители этого учения Дж. Дьюи, Г. Кершенштейн, В. Лай.

В данной концепции стоит вопрос о мотиве преодоления в выполнении задания, а проблема преподавателя помочь в решении проблемы, указать путь

выхода, но не настаивать на выполнении задания. Педоцентрическую концепцию определяют как «педагогику действия», само обучение происходит в следствие активизации работы обучающегося. Известно, что, безусловно, это направлено на развитие творческого мышления.

В данной концепции есть и свои недостатки, так как это иногда приводит к потере времени и понижению уровня обучения. Сами же знания могут носить случайный характер. Ни педоцентрическая, ни педагогическая системы не всегда в состоянии помочь преодолеть потребности в полноценном обучении и не могут удовлетворить вызовы современной дидактики. На сегодняшний день разработана современная дидактическая система.

Положительные стороны современной дидактической системы в обучении заключается в использовании положительности как одной, так и другой концепций. Существенной стороной современной концепции считается, что и учение, и преподавание являются составляющими обучающего процесса. Данная система предложена такими учеными как П. Гальперин, Л. Замков, В. Давыдов, и некоторыми зарубежными педагогами. Составляющими современного подхода в педагогике можно отнести такие направления как проблемное обучение, программирование, развивающее обучение, педагогика сотрудничества.

Современная дидактическая концепция прежде всего обосновывает взаимодействие двух сторон - педагога и ученика. Обучение строится на переходе от репродуктивной к поисковой деятельности. В самом взаимодействии в обучении решаются такие задачи как коллективизм и анализ знаний.

К задачам гуманистического воспитания следует отнести: мировоззренческую ориентацию личности, поиск своего места в мире, уникальные и ценностные особенности личности, приобщенность к богатству общечеловеческой и национальной культуры, возрождение русской ментальности, воспитание и уважение к правовым нормам общества.

Безусловными ориентирами в концепции современной педагогики является стремления к сохранению и развитию престижа, славы и богатства отечества;

Основы гуманистического воспитания основаны на уважительном отношении к личности обучающегося, учет его прав и свободы, доведения до него конкретности целей как в обучении, так и в воспитании. К важности задачи в гуманистическом воспитании следует учитывать права личности на полный отказ от формирования тех качеств, которые могут противоречить его убеждениям (гуманитарным, религиозным).

Особую роль в педагогическом процессе отводится конструктивной работе педагога и обучаемого, где роль самого педагога основана на конструктивной взаимной работе. Целью такого процесса является развитие творческой инициативы посредством методов гуманистического воспитания личности. Таким образом, в достижении цели воспитания образованной личности нужно обращаться к гуманистической педагогике, ее методам.

Всё вышеизложенное позволяет сделать вывод, что в современной концепции воспитания, гуманистической педагогике отводится особая роль в становлении личности как полноценного члена общества.

ПУБЛИЧНАЯ РЕЧЕВАЯ КОММУНИКАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО КАК СФЕРА РИСКА

*Садовская Н.Н.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
ст. преподаватель*

Новейший этап развития российского общества, предполагающий активное формирование политических институтов, предъявляет высокие требования к органам власти, их коммуникациям с гражданами, организациями и государством в целом [1]. Невольно или намерено сказанное слово может оскорбить, опорочить честь и достоинство, спровоцировать агрессию, экстремистские действия, значительно усложнить жизнь и карьеру. Важно осознавать, что государственная служба – это сфера повышенной речевой ответственности, потому что только в таком случае человек будет максимально ответственно относиться к этому виду деятельности (ср. точку зрения М. А. Осадчего, согласно которой «осознание языковыми носителями публичной речевой коммуникации как сферы риска приводит к формированию в языковой культуре отдельных носителей языка и целых языковых сообществ алгоритмов легального речевого поведения» [2]).

На наш взгляд, целесообразно выделять следующие риски в коммуникативном поведении госслужащего:

- незнание и неумение применять приёмы безопасного публичного речевого поведения;
- отсутствие навыков одноуровневого (с коллегами, служащими других организаций и т. п.) и разноуровневого (с руководством, гражданами и проч.) коммуникативного взаимодействия;
- неумение общаться с представителями средств массовой информации;
- недостаточное владение современными техническими средствами коммуникации;

– создание конфликтных коммуникативных ситуаций.

Начинать формирование коммуникативных навыков, необходимых для нивелирования названных рисков, госслужащий должен ещё на этапе обучения в образовательной организации высшего образования, где он осваивает комплекс коммуникативно-ориентированных дисциплин (таких, как «Деловые коммуникации», «Этика государственной и муниципальной службы», «Связи с общественностью в органах власти» и др.). Но одной из первых дисциплин такой направленности, закладывающей фундамент в изучении всех последующих, является, безусловно, «Русский язык и культура речи».

В процессе освоения дисциплины «Русский язык и культура речи» обучающиеся формируют комплексное представление о культуре речи и деловом общении; рассматривают базовые понятия, связанные с осуществлением государственной языковой политики (например, «государственный язык», его признаки, функции, статус, сферы функционирования); изучают основные стили, в которых предстоит коммуницировать государственному служащему [3].

При рассмотрении официально-делового стиля уделяется внимание изложению истории его формирования, анализу черт, языковых особенностей, правил и моделей составления документов. Публицистический стиль изучается в аспекте анализа СМИ как сферы использования государственного языка, расширения знаний о речевых особенностях разных жанров публицистики, языковых особенностях и способах формирования общественного мнения. Более того, акцентируется внимание на публичной коммуникации, её признаках, формах, коммуникативных, этических и эстетических нормах речевого взаимодействия.

Дисциплина «Русский язык и культура речи» предусматривает также темы, связанные с публичным выступлением и ведением спора. При изучении этих тем формируются такие профессионально-значимые для госслужащего качества, как ведение дискуссии, умение быстро вникнуть в существо

проблемы или задачи, объяснить свою позицию, согласовать варианты решений, убедить и т. п.

Кроме того, рассматриваемая дисциплина, безусловно, является практико-направленной и предполагает опору на активные методы обучения: комплексные ситуативные задания, подготовку публичных выступлений, редактирование профессионально-ориентированных текстов, написание собственных текстов по заданному инфоповоду и под.

Таким образом несмотря на то, что публичная речевая коммуникация является рискогенной сферой, государственный служащий может и должен работать над минимизацией коммуникативных рисков в своей профессиональной деятельности. Дисциплина «Русский язык и культура речи», изучаемая на первом курсе, призвана очертить те формы, методы и приёмы работы, которые помогут государственному служащему выработать у себя достаточные умения и навыки безопасного профессионального общения.

Список использованных источников

1. Галиакберова, Э. З. Базовые требования к профессиональной компетентности государственных гражданских служащих/ Э. З. Гелиакберова // Молодой учёный. – 2020. – № 4 (294). – С. 109–112.

2. Осадчий, М. А. Тактика ухода от правовых рисков в политической и бизнес-коммуникации / М. А. Осадчий // Современные проблемы науки и образования. – 2011. – № 6. – С. 307.

3. Пометелина, С. М. Формирование коммуникативной компетентности государственного служащего в процессе изучения дисциплины «Русский язык и культура речи» / С. М. Пометелина // Язык государственной службы. Лингвистические вопросы теории и практики : сборник материалов Международного круглого стола; под ред. Е. Н. Бондаренко. – М. : Академия ГПС МЧС России, 2020. – С. 286–292.

К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС»

*Светличная В.Ю.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
ст. преподаватель*

*Щур Е.А.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
ст. преподаватель*

Рост конкурентоспособности товаров и услуг, непрерывный процесс развития рынка труда требует от управленцев предприятий внедрения и использования в процессе трудовой деятельности действенных механизмов управления персоналом, в том числе постоянного повышения квалификации сотрудников, мотивации труда, следования корпоративным ценностям, поддержания и укрепления корпоративной культуры, внедрения эффективных инноваций.

Знание, понимание, умения и способности персонала считаются главными факторами эффективности и конкурентоспособности организации. Данная мысль нашла отражение в концепции управления человеческими ресурсами, сформированной в 80-е гг. XX ст. западными школами менеджмента. Переосмысление места и роли человека на производстве привлекает внимание как зарубежных, так и российских исследователей (М. Армстронга, Дж. Стори, С. Траса, Т. Киана, А. Р. Алавердова, В. В. Дейнеки, А. Г. Дементьева, В. С. Гродского, В. В. Кафидова, Э. Н. Разнодежиной, М. И. Соколовой, Н. А. Николаева). Ключевой составляющей в системе социально-экономической деятельности является понятие человеческого ресурса, которое, несмотря на множество исследований в этой области, не имеет единой общепринятой дефиниции. Так, одни учёные видят в человеческом ресурсе трудоспособное население, которое является материальной основой

человеческого потенциала, характеризующего уровнем развития физических и духовных способностей индивида [6]. Человеческий ресурс может также рассматриваться как объединение людей, их физических и умственных способностей, которые могут быть потенциально использованы в качестве производственного ресурса для более эффективной деятельности внутри любой экономической системы [1].

Наиболее оптимальным, на наш взгляд, является определение человеческих ресурсов В. М. Сыроева и Е. Н. Картушиной как «совокупности различных человеческих качеств, определяющих трудоспособность людей, направленную на производство материальных и духовных благ, и являющихся суммирующей величиной развития общественного производства» [5].

Как видим, человеческие ресурсы как экономическую категорию можно рассматривать в узком и широком смысле слова. В узком смысле человеческие ресурсы — это человеческий потенциал, т.е. трудовые и нетрудовые навыки и способности, которые могут быть полезны организации для реализации её целей. Широкое понимание данного термина человеческие ресурсы содержит всю совокупность ресурсов, представленную на рынке труда, включая и человеческий потенциал [5].

В качестве важных характеристик человеческих ресурсов выступают способности и качества человека, реализуемые им в трудовой деятельности, его личностные, физические, интеллектуальные, психологические и духовные способности, которые он потенциально может применять в своей работе.

Пополняемость и накапливаемость - основные особенности человеческого ресурса, которые в большей степени зависят от самого человека и его собственного желания становиться лучше, расти и вкладывать средства в своё будущее развитие.

Современный рынок труда характеризуется жёсткой конкуренцией и, соответственно, повышает необходимость привлечения, использования и развития человеческих ресурсов. Вследствие чего менеджмент предприятия производит отбор и наём сотрудников, которые в наибольшей степени

соответствуют требованиям, предъявляемым к человеческим ресурсам. Однако не стоит забывать и того, что стремительно развивающаяся конкуренция требует не только наличия, но и совершенствования человеческих ресурсов в соответствии с вызовами в виде новых технологий производства и менеджмента. По сути, происходит формирование человеческих ресурсов организации на основе имеющихся определённых качеств и способностей в сфере трудовой деятельности. В этом и состоит сущность функционирования человеческих ресурсов.

Достаточно недавно основной задачей менеджера по персоналу было обеспечение соблюдения всех рабочих процессов в соответствии с законодательством. Сотрудники воспринимались как инструмент, а не как важный актив организации. Они ассоциировались больше с расходами, чем с инвестициями и капиталом: специалисты по кадрам были более ориентированы на порядок работы и соблюдение норм рабочего времени, а не на более гибкие и интерактивные отношения с сотрудниками.

Сегодня же успешные компании демонстрируют, что гибкость в работе, благополучие сотрудников и обеспечение баланса в рабочем процессе являются приоритетом для менеджеров по персоналу и самой организации. Управление человеческими ресурсами вышло за рамки найма, оплаты труда, оно приобрело новое воплощение, в котором подчёркивается важность набора нужных людей для обучения и переподготовки персонала, разработки компенсационных механизмов, развития процесса коммуникации между сотрудниками и работодателем, где менеджер по персоналу должен стать посредником.

Однако, чтобы и государственные, и частные организации добивались успеха в своей деятельности, в первую очередь необходимо разработать, внедрить и реализовать такие стратегии, которые будут направлены на эффективное использование человеческих ресурсов.

Появление и распространение качественно новых подходов к управлению человеческими ресурсами, позволяющих обеспечить соответствие

конкурентоспособности персонала жёстким требованиям современного рынка труда, — это неотъемлемый и непрерывный процесс.

Список использованных источников

1. Наумова, Е. Ю. К вопросу определения понятия «человеческие ресурсы» / Е. Ю. Наумова // Изв. Волгоград. гос. техн. ун-та. - 2012. - № 7 (94). – С. 100–103.

2. Николаев, Н. А. "Человеческие ресурсы" в системе понятий менеджмента и экономики труда / Н. А. Николаев // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. – 2019. – № 2. – С. 7-14.

3. Разнодежина, Э.Н. Место человеческих ресурсов в достижении качества в промышленности // Стратегия качества в промышленности и образовании: материалы VI Междунар. конф. (4–11 июня 2010 г.): в 4 т. - Болгария: Варна, 2014. - Т. 1. - С. 461.

4. Разнодежина, Э. Н. Человеческие ресурсы: их роль и значение / Э. Н. Разнодежина // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2011. – № 1(25). – С. 43-49.

5. Сысоев, В. М. Сущность и значение человеческих ресурсов для предпринимательских структур / В. М. Сысоев, Е. Н. Картушина // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 4(50). – С. 197-204.

6. Управление человеческими ресурсами: учеб. / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. М. : Юрайт, 2014. – 526 с.

ОТБОР ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Смирнов С.Н.,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,

доцент, канд. техн. наук

Отбор персонала рассматривается как процесс, включающий выбор из поданных заявлений кандидата (или нескольких кандидатов), которые в большей степени соответствуют требованиям вакантного рабочего места. Прежде, чем принять решение о приеме соискателя на работу, следует заранее собрать о нем всю необходимую информацию [1, с. 122].

В первую очередь кандидатам следует предложить составить резюме. При описании вакансии следует конкретно указать требования к должности. Нужно избегать расплывчатых описаний должности, таких, как «высокоэффективный работник», «генератор идей», «креативный сотрудник» [2, с. 199].

Личной встрече предшествует телефонное интервью (видеоконференция), которое позволяет выявить соответствие деловых качеств, опыта, профессиональных достижений заявленным в резюме. В ходе проведения интервью менеджер по персоналу определяет целесообразность общения в дальнейшем. Наиболее существенные аспекты телефонного интервью:

- сбор недостающих сведений о профессиональных и личностных качествах собеседника, которые не отражены в предоставленном резюме, и нуждаются в уточнении;
- выявление способности кандидата внятно и аргументированно формулировать собственное представление о своей роли на новом рабочем месте;
- оценка готовности соискателя прийти на личную встречу для дальнейшего обсуждения заявления;
- сообщение информации о дате, времени встречи, местоположении предприятия.

Телефонное интервью проходит по схеме:

- приветствие, цель интервью;
- представление, указание должности интервьюера;
- предоставление информации о будущей работе: направление деятельности предприятия, значимость рабочего места (должности) для предприятия, оплата труда;
- оценка готовности соискателя приступить к выполнению должностных обязанностей.

Если соискатель выразил готовность прийти на личную встречу, менеджер по персоналу должен к ней основательно подготовиться. Необходимо получить и изложить в ходе встречи всю необходимую информацию об имеющейся вакансии:

- права работника, его ответственность;
- взаимодействие с другими сотрудниками, обязанности;
- возможные командировки и выезды по служебным поручениям за пределы города (области, региона);
- сменность работы, внеурочная работа, работа в выходные и праздничные дни;
- информация об отделе (цехе, подразделении), в который устраивается соискатель, его заведующем;
- сведения о предшественнике на данном рабочем месте;
- размеры заработной платы, премий, компенсация затрат за использование личного автотранспорта;
- социальный пакет, страховка, питание;
- перспективы служебно-профессионального продвижения;
- возможность прохождения обучения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки;
- сложившаяся организационная культура, принятые нормы, правила и ценности, приемы решения возникающих затруднений и проблем сотрудников и коллектива [3, с. 126].

При проведении собеседования следует придерживаться определенных принципов:

1. Заранее составляется план беседы.
2. Создаются условия, при которых от собеседника можно получить все необходимые сведения. Соискатель должен иметь возможность открыто высказаться об интересующих его вопросах и, вместе с тем, он должен говорить только по существу вопроса, не отклоняясь на посторонние темы.
3. Основные итоги и ключевые аспекты встречи следует зафиксировать письменно.

Список использованных источников

1. Деркачева, Ю. Е. Современные методы отбора персонала / Ю. Е. Деркачева, Л. Н. Комышова // Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие : материалы межвузовской научно-практической конференции, Воронеж, 27 апреля 2016 года / ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Воронежский филиал. – Воронеж: Научная книга, 2016. – С. 120-125.
2. Таалайбекова, А.Т. Технологии отбора и найма персонала / А.Т. Таалайбекова // Известия Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова. — 2016. — № 38. — С. 198-202.
3. Кокшарова, Е.Ю. Традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала в компании / Е. Ю. Кокшарова // Молодежный вестник ИрГТУ. — 2019. — № 4. — С. 125-129.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Стадник А.М.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. гос. упр.*

В настоящее время значение человеческих ресурсов в деятельности предприятий весьма значительное. Результаты деятельности производственных структур всех отраслей экономики в первую очередь определяются тем, насколько рационально и научно обоснованно используются опыт, знания и умения работников.

Уходит в прошлое взгляд на персонал, как на рабочую силу, которую принимают на работу лишь для решения конкретных задач, не заботясь о ее дальнейшем развитии. Поскольку современное производство требует высокого уровня профессионализма исполнителей, то ответственность за повышение квалификации и переподготовку подчинённых в значительной степени ложится на администрацию предприятия.

Отечественный и зарубежный опыт показывает, что вложения в персонал, создание условий для профессионального и личностного развития сотрудников обеспечивают успешное выполнение производственных задач предприятия и оправдываются в будущем.

Развитие персонала рассматривается как процесс подготовки работников к решению новых производственных задач, приобретению знаний и умений, необходимых для выполнения служебных обязанностей на более высокой должности. Вместе с тем, цели развития персонала включают весьма широкий спектр задач. В них входят:

- совершенствование трудового потенциала сотрудников, необходимого для реализации индивидуальных планов профессионального роста;
- вовлечение исполнителей к процессам подготовки, обоснования и внедрения управленческих решений, относящихся не только к их отдельным

участкам работы, но и к производственному подразделению в целом. Участие сотрудника в решении вопросов, прямо не относящихся к его непосредственным обязанностям, безусловно, требует от него определенных усилий и размышлений, но в то же время дает возможность проявить инициативу, продемонстрировать свои способности, завоевать репутацию перспективного и знающего специалиста в глазах руководства и своих коллег [1, с. 176];

- повышение производительности труда за счёт приобретения новых компетенций;

- снижение текучести кадров, что обеспечивается готовностью руководства предприятия создать необходимые условия для служебно-профессионального продвижения;

- подготовка кадрового резерва ведущих специалистов и руководителей различных уровней;

- целенаправленная работа с молодыми специалистами – недавними выпускниками образовательных учреждений высшего профессионального образования;

- психологическая помощь и поддержка членов трудового коллектива, испытывающих высокие умственные и эмоциональные нагрузки.

Развитие персонала, все же остается сложной проблемой для большинства предприятий и организаций. Основные трудности сводятся к следующему:

1. Недостаточность средств предприятия для оплаты услуг сторонних организаций за обучение, повышение квалификации и профессиональную переподготовку своих сотрудников. Если же работодатель изыскивает необходимые средства, то, возможно, некоторые сотрудники, приобретя новые знания и умения в результате освоения образовательных программ, захотят уволиться и перейти на другую работу, в том числе и к конкурентам. В результате предприятие не только потеряет свои финансовые и человеческие ресурсы, но еще и усилит конкурирующую организацию. Чтобы такого не

произошло, целесообразно подписать договор с работником на следующих условиях: администрация финансирует обучение, а работник обязуется отработать на предприятии определённое количество времени. Если он увольняется раньше оговоренного в договоре срока, то обязан вернуть сумму, потраченную на обучение.

Отсутствие стимулов для приобретения работниками новых компетенций. Нередко сотрудники не видят смысла тратить время на свое же профессиональное развитие. В первую очередь их, как правило, интересует материальная сторона вопроса – повышение заработной платы как компенсация усилий на освоение новых знаний и навыков. Поскольку заработная плата нередко не увеличивается, то, соответственно, и теряется интерес персонала к дальнейшему росту [2, с. 491]. Если же кому-либо из работников предложат занять более высокую должность, возможно, руководящую, то не всегда он согласится. Здесь имеет место просчет руководства в том, что подчиненный привык считать себя только исполнителем, которого в свое время не привлекли к управлению.

Деятельность предприятия по развитию своего персонала должна носить системный характер. Для этого может быть разработана целостная концепция.

Список использованных источников

1. Исрафилова, Г. Ю. Вовлеченность персонала в реализацию стратегического развития предприятия/ Г. Ю. Исрафилова // Бюллетень науки и практики: научный журнал. - 2019. - Т. 5. - №7. - С. 174-182.
2. Черных, Н. С. Развитие персонала и основные проблемы, связанные с этим / Н. С. Черных // Аллея науки. – 2018. – Т. 2. - № 2(18). – С. 588-493.

**ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЕГО
ПРЕОБРАЗОВАНИЕ В ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В СИСТЕМЕ
РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Стрельчук Д.Д.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
обучающаяся
Петенко А.В.,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк,
доцент, канд. экон. наук*

Трудовой потенциал – это совокупность всех людей, способных и готовых к трудовой деятельности в определенном регионе. Это включает в себя работающих граждан, безработных, студентов, пенсионеров и другие категории населения, которые могут внести свой вклад в экономику [1, с. 253].

Формирование и использование трудового потенциала является ключевым элементом развития региона. Эффективное использование рабочей силы способствует устойчивому экономическому росту, улучшению жизненного уровня населения и общему благосостоянию региона.

Для оптимального использования трудового потенциала необходимо создание условий для повышения квалификации и профессиональной подготовки работников, поддержка предпринимательства и развитие малого и среднего бизнеса, а также обеспечение социальной защиты трудящихся. Также важно проводить мониторинг рынка труда и анализировать изменения в трудовом потенциале для принятия своевременных мер по его оптимизации [1].

Преобразование трудового потенциала в трудовые ресурсы является важным процессом для любой организации. Этот процесс включает в себя поиск, найм, развитие и управление сотрудниками с целью максимизации их производительности и вклада в общий успех компании.

Трудовые ресурсы региона – это часть населения страны, которая обладает физическими и духовными способностями к труду и которая представляет собой действующую и потенциальную рабочую силу.

Фактически к трудовым ресурсам относятся:

- население в трудоспособном возрасте: мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины – от 16 до 55 лет (за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих мужчин и женщин трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях);

- население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

Трудовые ресурсы, как страны, так и региона могут быть охарактеризованы такими параметрами, как:

- образовательный уровень, отражающий долю лиц с начальным, средним, средним специальным и высшим образованием;

- профессионально-квалификационная структура, характеризующая трудовые ресурсы по видам деятельности, профессиям, специальностям и уровню квалификации;

- половозрастная структура, отражающая соотношение возрастных и дифференцированных по полу групп;

- социально-экономическая неоднородность работающих, связанная со сложностью труда у тех или иных групп (неквалифицированный, квалифицированный и высококвалифицированный труд; для руководителей – руководители высшего, среднего, низшего звена).

Формирование трудового потенциала и его преобразование в трудовые ресурсы играют важную роль в развитии региональной экономики. Региональное управление должно уделять особое внимание развитию человеческого капитала, так как это способствует повышению конкурентоспособности региона на рынке труда.

Формирование трудового потенциала включает в себя образование, профессиональную подготовку и адаптацию к изменяющимся условиям рынка

труда. Региональное управление должно проводить политику, направленную на стимулирование развития трудового потенциала и создание условий для его эффективного использования.

Преобразование трудового потенциала в трудовые ресурсы требует разработки соответствующих программ и механизмов поддержки для работников и предприятий. Важным аспектом формирования трудового потенциала является создание условий для профессионального развития и повышения квалификации работников.

Трудовые ресурсы в системе регионального управления играют важную роль в обеспечении эффективного функционирования органов власти и развитии региона. Для написания курсовой работы на эту тему вам следует изучить специфику управления человеческими ресурсами в государственных органах, а также роль трудовых ресурсов в реализации региональной политики и программ [2, с. 34].

Региональное управление должно учитывать специфику трудового потенциала и особенности рынка труда при разработке стратегии развития региона. Только таким образом можно обеспечить устойчивое развитие экономики и повышение жизненного уровня населения в регионе.

Для достижения этих целей необходимо также уделять внимание социальной защите работников, созданию условий для равных возможностей на рынке труда, а также поддержке предпринимательства и развитию малого и среднего бизнеса. Региональное управление должно активно сотрудничать с образовательными учреждениями, предприятиями и профсоюзами для создания эффективной системы подготовки кадров и адаптации их к изменяющимся требованиям рынка труда.

Кроме того, важно также проводить мониторинг и анализ состояния трудового потенциала и рынка труда, чтобы оперативно реагировать на изменения и принимать необходимые меры для поддержки работников и предприятий. Только комплексный подход к формированию и использованию

трудового потенциала позволит региону быть конкурентоспособным и успешно развиваться в условиях современной экономики.

Влияние политических, экономических и социальных факторов на управление трудовыми ресурсами в региональных органах власти.

Политические факторы могут оказывать значительное влияние на управление трудовыми ресурсами в региональных органах власти. Например, изменения в политической ситуации могут привести к пересмотру кадровой политики, назначению новых руководителей или изменению приоритетов в области управления персоналом.

Экономические факторы также играют важную роль. Например, бюджетные ограничения могут повлиять на возможности по найму нового персонала или обучению существующих сотрудников. Экономическая нестабильность может также повлиять на мотивацию сотрудников и удержание персонала.

Социальные факторы, такие как демографические изменения, культурные особенности и социальные ожидания, также имеют значение для управления трудовыми ресурсами. Например, различные поколения сотрудников могут иметь разные предпочтения по отношению к работе и мотивации. Культурные различия могут потребовать адаптации методов управления персоналом.

Исследование влияния этих факторов на управление трудовыми ресурсами позволит лучше понять сложности и особенности работы в региональных органах власти и разработать эффективные стратегии управления персоналом.

Итак, можно сделать вывод, что управление трудовыми ресурсами в региональных органах власти является сложным и многогранным процессом, который зависит от политических, экономических, социальных и демографических факторов. Необходимо учитывать все эти аспекты при разработке стратегий управления персоналом.

Исследование влияния этих факторов позволит лучше понять особенности работы в региональных органах власти и разработать эффективные подходы к управлению персоналом. Кроме того, важно также уделять внимание

формированию трудового потенциала и его преобразованию в трудовые ресурсы, чтобы обеспечить эффективное функционирование системы регионального управления.

Таким образом, управление трудовыми ресурсами в региональных органах власти требует комплексного подхода и постоянного анализа влияния различных факторов на данную область управления.

Список использованных источников

1. Голощапова, Т.В. Подходы к определению трудового потенциала предприятия / Т.В. Голощапова // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – 2017. – № 1. – С. 253-255.
2. Кибанов, А.Я. Управление трудовыми ресурсами: Учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 243 с.