

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Донецкая академия управления и государственной службы»

Кафедра теории управления и государственного администрирования



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

**Материалы
V Республиканской научной студенческой конференции**

(Донецк, 22 апреля 2024 года)

Донецк
2024

УДК 338.24:316.42(063)

ББК У050.11:С52я431

О-28

Общество и государство: основные направления социализации экономической политики : материалы V Респ. науч. студ. конф. (Донецк, 22 апреля 2024 года) / Минобрнауки РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра теории управления и государственного администрирования. – Донецк : ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024. – 241 с.

Настоящее издание представляет итоги V Республиканской научной студенческой конференции: «Общество и государство: основные направления социализации экономической политики», состоявшейся 22 апреля 2024 года в ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС».

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

УДК 338.24:316.42(063)

ББК У050.11:С52я431

© ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Амелина Я.А., Василенко Д.В. АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ЭКОНОМИКУ РОССИИ.....	7
Аникина С.А., Качан С.М. ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ.....	11
Байда Р.Р., Котов Е.В. ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	16
Белецкая Н.В. ПОТРЕБНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ПОЛУЧЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	20
Бондаренко В.А., Смирнов С.Н. СОЦИАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	23
Булавина А.А., Иванина Е.А. СУЩНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ.....	28
Глущенко Г.М., Горячева Е.А. СРАВНЕНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РАЗНЫХ СТРАНАХ МИРА.....	33
Дмитриева О.Н., Рощина Ю.О. МОТИВАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДЫ.....	38
Ефимов Т.О. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	42
Жигачева А.О., Вишневская Н.П. ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	47
Закутская Я.А., Смирнов С.Н. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	52
Зеленова А.Р., Шемяков А.Д. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	57
Зубкова В.А. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА: ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОНЦЕПТА.....	62

Иванов Г.В., Иванина Е.А. ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК СФЕРА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	67
Иванова А.А. ОСНОВЫ ГАРМОНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	73
Ищенко Н.В., Иванина Е.А. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ.....	76
Клачкова Е.А., Вишневская Н.П. ЭЛЕМЕНТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....	81
Козлов И.Р. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ: ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ.....	86
Колодяжный А.Н., Горячева Е.А. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ В РАЗНЫХ СТРАНАХ МИРА.....	90
Комаричева А.В., Смирнов С.Н. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	96
Костина А.А., Василенко Д.В. ВЛИЯНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ НА СОЦИАЛИЗАЦИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ.....	99
Лихота В.В., Вишневская Н.П. НОВОЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ.....	105
Лобода К.Н., Фоменко Е.И. РОЛЬ МОЛОДЕЖИ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ.....	108
Ляшенко А.П., Иванина Е.А. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ.....	113
Мельников А.В., Вишневская Н.П. ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	119
Мехедова Ю.С. МЕХАНИЗМЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ.....	122
Мирошниченко Ю.В., Качан С.М. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ РАЗВИТИЯ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНБАССА.....	128

Миршавка О.М., Вишневская Н.П. ОСОБЕННОСТИ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	133
Москаленко М.И., Смирнов С.Н. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ.....	137
Назарова Е.В., Смирнов С.Н. НЕФОРМАЛЬНЫЕ ГРУППЫ В КОЛЛЕКТИВЕ.....	141
Нарыжняк А.А., Качан С.М. СРАВНЕНИЕ СТРАТЕГИЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В РАЗНЫХ СТРАНАХ.....	145
Нейко В.А. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗОВ КАК ОДНА ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ.....	150
Олещенко О.И., Иванина Е.А. ОСНОВЫ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ.....	154
Омельченко В.В., Иванина Е.А. ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО.....	159
Орленко С.С., Алещинина Н.В. СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	163
Падун И.С., Качан С.М. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ..	169
Панасенко А.А., Качан С.М. К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ РАБОТЫ С ОБРАЩЕНИЯМИ ГРАЖДАН В МЕСТНЫХ АДМИНИСТРАЦИЯХ.....	174
Панюхно В.А., Шемяков А.Д. ОЦЕНКА И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ).....	178
Пурда Д.И., Хасанова Е.В. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....	183
Романова И.М., Садекова А.М. ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА.....	187
Рыбалко А.Р., Шемяков А.Д. ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	190

Савельева А.А., Фоменко Е.И. ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ПОСРЕДНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	194
Сенькова Т.В., Иванина Е.А. СОСТОЯНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	198
Смыслов В.В., Иванина Е.А. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОЦЕССА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....	204
Стрельчук Д.Д., Рощина Ю.О. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.....	207
Титаренко О.Д., Вишневская Н.П. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ.....	212
Тугарина Е.С. К ВОПРОСУ СУЩНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ...	216
Удовиченко Д.Е., Иванина Е.А. ПРИМЕНЕНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В ПРАКТИКЕ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ.....	221
Фаменкова В.В., Иванина Е.А. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.....	225
Юровская Т.А., Шемяков А.Д. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	231
Яхно Н.С., Шемяков А.Д. СУЩНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ.....	236

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ЭКОНОМИКУ РОССИИ

*Амелина Я.А., бакалавр
Василенко Д.В., д-р экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Процесс глобализации является ключевым в развитии современной экономики, которая влияет на повседневную жизнь общества. Проблема была исследована такими авторами, как Л.Я. Смирнова, О.В. Юрченко, И.П. Фаминский, Р.А. Щербак, С.А. Немых.

Целью работы является исследование процесса глобализации в рамках экономики Российской Федерации.

Процесс глобализации является одним из наиболее важных и динамичных в современном мире. Он оказывает влияние на все аспекты жизни общества, включая производственные процессы. Глобализация – это совокупность процессов, направленных на повышение степени взаимосвязи и взаимозависимости национальных экономик, культуры и государств, а также на создание общего мирового экономического, информационного и культурного пространства.

Огромное влияние глобализации на производственные процессы имеет множество аспектов и является сложным. С одной стороны, глобализация способствует развитию международного сотрудничества, увеличению объемов торговли и инвестиций, что в свою очередь стимулирует развитие производства и создание новых рабочих мест. Благодаря глобализации, предприятия имеют возможность использовать преимущества международной специализации и кооперации, что позволяет им повысить эффективность и конкурентоспособность своей продукции.

Экономическая глобализация — широко распространенное международное движение товаров, услуг, капитала, информации и

технологий, что позитивно сказывается на развитии любого государства. Но глобализация имеет и негативные стороны: разорение малого бизнеса, увеличение конкуренции, что притесняет национального производителя и многое другое.

В процессе глобализации Россия получила отдельные положительные аспекты, среди которых:

- 1) увеличение экономического роста, который положительно сказывается на стране;
- 2) увеличение количества населения;
- 3) появление большого ассортимента продукции.

Несмотря на положительные стороны, глобализация в России имеет не мало отрицательных проявлений, многие из них вызваны низкой конкурентоспособностью отечественных производителей и миграцией рабочей силы.

В целом положительные и отрицательные стороны глобализации проявляются в следующем (табл. 1)

Таблица 1

Положительные и отрицательные стороны глобализации в РФ

Положительные	Отрицательные
Глобализация оказывает стимулирующее влияние на экономику, что способствует ее развитию во многих странах.	Глобализация создает серьезные препятствия для развития национальной экономики.
Благодаря сближению стран появляется возможность использования благ научно-технического прогресса.	Появление глобальных проблем.
Объединение усилий стран для решения глобальных проблем.	Хищническое отношение к природе. Это проявляется в том, что исчезают виды растений и животных, меняются ландшафты (был лес стало поле, было поле – стало болото), мелеют реки (вырубка лесов по берегам рек).

Для минимизации негативных последствий глобализации для производственных процессов могут быть предприняты следующие меры:

1. Развитие инноваций и технологий: внедрение новых технологий может улучшить качество продукции и снизить затраты на производство, что поможет повысить конкурентоспособность национальных компаний и минимизировать негативные последствия глобализации.

2. Поддержка малого и среднего бизнеса: поддержка малого и среднего предпринимательства может помочь улучшить адаптацию к изменениям на международном рынке и минимизировать потерю рабочих мест из-за глобализации.

3. Защита отечественного производства: разработка политики протекционизма может помочь защитить отечественное производство от конкуренции со стороны иностранных компаний и минимизировать отрицательные последствия глобализации.

4. Международная кооперация и сотрудничество: развитие международной кооперации может помочь странам обмениваться опытом, знаниями и технологиями, что может минимизировать негативные последствия глобализации для национальных экономик.

5. Адаптация к новым условиям: разработка стратегий адаптации к новым условиям международного рынка может помочь минимизировать риски и потери, связанные с глобализацией, и улучшить конкурентоспособность национальных экономик на мировой арене.

Главными итогами глобализации являются сближение государств и возникновение социокультурного единства человечества. Это объективный процесс, несущий в себе всеобъемлющий характер, охватывает все сферы общества. В результате чего мир становится взаимосвязаннее и больше зависит от всех своих субъектов.

Таким образом, можно подчеркнуть, что глобализация оказывает существенное влияние на производственные процессы как в развитых, так и развивающихся странах. Она стимулирует инновации, улучшает качество продукции и повышает конкурентоспособность компаний, однако также может привести к переносу производств в другие страны, усилению

конкуренции и потере рабочих мест. Для минимизации этих негативных последствий необходимо разрабатывать стратегии поддержки отечественного производства, развития международной кооперации, инноваций и адаптации к новым рыночным условиям. Только таким образом можно максимально использовать преимущества глобализации и минимизировать ее негативное влияние на производственные процессы.

Список использованных источников

1. Смирнова Л. Я. Влияние глобализации на экономику России / Л. Я. Смирнова. – DOI: 10.24412/2687-0185-2021-1-135-136. – Текст : электронный // Экономика и управление народным хозяйством. 2021. – №1. – С. 135-136.
2. Пичурин И. И. Влияние глобализации на экономическое развитие. – Екатеринбург : Издательство УМЦ УПИ, 2017. – Текст : непосредственный.
3. Бех А.А. Анализ влияния глобализации на экономику Российской Федерации / А. А. Бех. - Выпуск №7 (83), 2023. – - Текст : непосредственный.

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

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

В современных условиях устойчивого развития и повышения эффективности государственного и муниципального управления особое значение приобретает развитие кадрового потенциала. Актуальность изучения данной темы обусловлена динамически меняющейся социально-экономической средой, внедрением инновационных технологий и необходимостью повышения эффективности государственного управления. Современный мир характеризуется высокой динамикой изменений, что требует от государственного и муниципального управления способности быстро адаптироваться к новым вызовам и тенденциям, а это, в свою очередь, невозможно без развития кадрового потенциала.

Кадровый потенциал можно рассматривать как необходимый человеческий, трудовой ресурс, возможность для достижения поставленных целей организации. В современном мире кадровый потенциал в широком смысле – это умения, знания работников, которые применяются для достижения эффективности в разных сферах деятельности.

В контексте государственного и муниципального управления кадровый потенциал представляет собой совокупность профессиональных и личностных качеств сотрудников, их компетенций, знаний, умений, опыта и мотивации, которые могут быть мобилизованы для достижения целей и задач в данной области.

Кадровый потенциал в сфере государственного и муниципального управления имеет особое значение, поскольку эффективность работы государственных и муниципальных органов непосредственно влияет на

качество жизни граждан и развитие общества в целом. Квалифицированные, мотивированные и эффективные сотрудники способны обеспечивать высокий уровень обслуживания, оперативно реагировать на запросы и потребности граждан, а также внедрять передовые технологии и методы работы.

Определение места кадрового потенциала во внешней и во внутренней среде является важным шагом в понимании роли данного понятия. Так, кадровый потенциал во внешней среде представляет собой совокупность людей, которые обладают желанием работать на государственной службе, а также имеют необходимое образование и квалификационные требования для конкретной замещаемой должности. Это и выпускники ВУЗов, и специалисты, планирующие сменить место работы, имея при этом огромный опыт и навыки для выполнения профессиональной деятельности в государственном органе [2].

Кадровый потенциал во внутренней среде рассматривается как трудовые ресурсы, обладающие профессиональными способностями и знаниями для достижения целей конкретного государственного органа, а также наличие определённых внутренних ресурсов для планирования кадрового состава и поддержания статуса данного госоргана [4].

Для того, чтобы наиболее эффективно и рационально использовать персонал государственного управления, а именно грамотно распределять имеющий высокую ценность в современном обществе кадровый потенциал на каждом из уровней управления, государством формируется кадровая политика. Кадровая политика – это основные правила и принципы, регламентирующие взаимоотношения с персоналом в организации, являющиеся логичным и естественным продолжением производственной, маркетинговой, инвестиционной и других политик организации [1].

Кадровая политика в органах государственного управления Российской Федерации реализуется через систему мер, направленных на формирование, развитие и использование человеческих ресурсов в соответствии с

государственными задачами и целями. Кадровая политика в органах муниципального управления реализуется похожим образом, как и в государственных органах, но с некоторыми специфическими особенностями, обусловленными местным самоуправлением и более тесной связью с местным сообществом.

Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы является стратегическим фактором, определяющим успех социально-экономического развития государства. Однако в настоящее время кадровый потенциал в системе государственного и муниципального управления сталкивается с рядом проблем. Ключевыми вызовами в данной сфере являются:

- нехватка и высокая текучесть кадров, особенно среди молодёжи, которая связана с неконкурентоспособными условиями труда и низким уровнем заработной платы;

- застой в профессиональном развитии и обучении, который препятствует повышению квалификации сотрудников и внедрению новых подходов в работу;

- недостаток мотивации среди сотрудников из-за неясных перспектив карьерного роста и отсутствия эффективной системы оценки и вознаграждения [3, с. 67].

Так же к данным проблемам следует отнести высокую степень бюрократизации муниципального управления и сохранение административно-командного стиля управления, что влечёт за собой неспособность оперативно адаптироваться к изменениям в общественных потребностях и условиях.

Для решения выявленных проблем в сфере кадрового потенциала государственного и муниципального управления нужно применить стратегические и оперативные меры. Например, повысить привлекательность работы в госсекторе путём модернизации рабочих мест, введения дополнительных льгот, разработки чётких карьерных путей с возможностями

для профессионального и личностного роста. Для снижения уровня бюрократии необходима оптимизация процессов - проведение аудита внутренних процессов и активное внедрение электронного документооборота и автоматизированных систем управления для сокращения времени на обработку запросов и улучшения взаимодействия с гражданами.

Необходимо уделить внимание непрерывному образованию сотрудников. Поможет в этом создание программ непрерывного профессионального обучения, включая онлайн-курсы и тренинги по развитию управленческих навыков, а также сотрудничество с ведущими университетами и бизнес-школами для разработки курсов, которые бы соответствовали текущим и будущим потребностям публичного управления.

Таким образом, кадровый потенциал в государственном и муниципальном управлении представляет собой важный ресурс, от которого зависит успешность системы публичного управления. Проблемы, такие как нехватка квалифицированных кадров, застой в профессиональном развитии, недостаточная мотивация и высокий уровень бюрократии, требуют незамедлительного внимания и решения. Реализация эффективной кадровой политики, ориентированной на повышение привлекательности работы в госсекторе, инновации в образовании и профессиональном развитии, а также оптимизация управленческих процессов, станет залогом развития кадрового потенциала, способного реагировать на современные вызовы и изменения. Что, в свою очередь, поможет повысить эффективность работы государственных и муниципальных органов.

Список использованных источников

1. Журавлева А.В., Коркешко О.Н. Кадровая политика: понятие, виды, принципы и этапы формирования // Теория и практика современной науки. – 2017. – №2 (20). – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-ponyatie-vidy-printsipy-i-etapy-formirovaniya> (дата обращения: 15.04.2024).

2. Попенко Е.Ю. Кадровый потенциал государственной службы в современных условиях // Форум молодых ученых. – 2021. – №10 (62). – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyu-potentsial-gosudarstvennoy-sluzhby-v-sovremennyh-usloviyah-1> (дата обращения: 16.04.2024).

3. Саралинова, Д. С. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в современных условиях / Д. С. Саралинова. – Текст : непосредственный // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы I Междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). – Т. 2. – Москва : РИОР, 2011. – С. 65-68.

4. Смирнова И. Кадровый потенциал муниципального управления // Образовательный портал «Справочник». – Дата последнего обновления статьи: 22.12.2023. [Электронный ресурс]. – URL: https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/kadrovyu_potencial_municipalnogo_upravleniya (дата обращения: 14.04.2024).

ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

*Байда Р.Р., магистрант
Котов Е.В., канд. экон. наук., доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Для совершенствования кадрового обеспечения системы государственной службы важно двигаться в следующих направлениях. Необходимо создать детальную систему квалификационных требований к претендентам на замещение должностей на государственной службе и к государственным служащим, ориентированную на эффективное выполнение функций государственных органов и решение соответствующих задач.

Решение проблем, в том числе кадровых, должно основываться на детальной концепции, которая не может быть постоянной, поскольку зависит от изменений в политической и экономической сферах.

В целях повышения эффективности кадровой политики как одного из направлений совершенствования системы муниципальной службы необходимо создавать взаимосвязанные кадровые резервы. Данная мера позволяет формировать единый реестр профессиональных кадров, применять различные кадровые технологии при работе с кадровым резервом муниципалитетов, в частности, при проведении конкурсов непосредственно на зачисление в кадровый резерв. В этом направлении в Донецкой Народной Республике запущен проект «Опора Республики», который будет способствовать созданию кадрового резерва для государственных служащих.

Проведенный в ходе исследования анализ позволяет подвести итоги состояния и проблем профессионального развития кадрового обеспечения государственной службы в Донецкой Народной Республике и представить некоторые предложения по модернизации этого государственного института.

Наиболее насущными проблемами, требующими немедленного решения, как показывают результаты исследования, являются следующие проблемы в контексте возможных путей решения.

Во-первых, нынешнее состояние государственной службы Донецкой Народной Республики не полностью соответствует сущности современной парадигмы государственной службы, имеет недостаточный престиж и не пользуется доверием у граждан.

Во-вторых, меры исполнительной власти по предотвращению коррупции в государственном секторе недостаточно эффективны. Это снижает доверие граждан к власти.

В-третьих, велика необходимость целенаправленного формирования кадрового состава государственной службы, его систематического обновления, устранения текучести кадров и обеспечения их профессионализации. Новое качество государственной службы, которого ждет общество, невозможно без высокого профессионализма государственных служащих в современном понимании.

Профессиональное развитие кадрового обеспечения системы здравоохранения играет ключевую роль в обеспечении качественной и эффективной медицинской помощи населению. Современные вызовы и требования, стоящие перед здравоохранением, требуют постоянного совершенствования навыков и знаний медицинских работников [1].

Одной из основных стратегий профессионального развития кадров является система постоянного обучения и повышения квалификации. Это включает в себя проведение различных тренингов, семинаров, конференций, мастер-классов и других форм обучения, которые позволяют медицинским работникам быть в курсе последних тенденций и инноваций в медицине [2].

Важным аспектом профессионального развития является также стимулирование медицинских работников к саморазвитию и самообразованию. Это может быть поддержка в учебе на курсах повышения квалификации, доступ к литературе и онлайн-ресурсам, а также создание

условий для проведения научных исследований и участия в конференциях. Нельзя не отметить значимость национальных проектов РФ в сфере здравоохранения. Национальный проект «Здравоохранение» нацелен на ликвидацию кадрового дефицита в отрасли, повышение престижа профессии медицинского работника [3].

Кроме того, важно развивать систему менторства и коучинга для молодых специалистов в здравоохранении. Опытные коллеги могут передать свои знания и навыки начинающим специалистам, помочь им освоить профессиональные нормы и стандарты, а также поддержать в сложных ситуациях.

Профессиональное развитие кадрового обеспечения системы здравоохранения Донецкой Народной Республики является неотъемлемой частью повышения качества медицинской помощи и обеспечения безопасности пациентов. Постоянное обучение и развитие специалистов помогает им оставаться востребованными на рынке труда, повышать свой профессиональный уровень и обеспечивать население качественными медицинскими услугами.

Таким образом, мы приходим к выводу, что в настоящее время существуют некоторые проблемы, препятствующие развитию кадрового обеспечения государственной службы, но меры по совершенствованию этой системы принимаются и принимаются.

Список использованных источников

1. Тищенко, Т.А. Особенности государственного управления сферой здравоохранения на современном этапе / Т.А. Тищенко, З.Э. Сабирова. – Текст: непосредственный // Вестник УГНТУ. - 2015. - № 4 (14). - С. 45-49.
2. Устинова, Л.Б. Государственная политика в области здравоохранения: дифференцированный подход / Л.Б. Устинова. – Текст: непосредственный // Наука и современность. - 2017. - № 25-2. - С. 168-172.

3. Харламова, Н.А. Современная парадигма управления государственными учреждениями здравоохранения / Н.А. Харламова. – Текст: непосредственный // Вестник Уральской медицинской академической науки. - 2018. - № 2 (44). - С. 15-19.

ПОТРЕБНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ПОЛУЧЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Белецкая Н.В., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Сфера государственного и муниципального управления предъявляет высокие требования к служащим и в первую очередь к их профессиональным качествам. В большинстве случаев служащими становятся люди, ранее освоившие другую профессию, но по мере карьерного роста решившие сменить род деятельности и свой практический опыт применить в системе управления. Переход на службу у таких людей вызывает необходимость приспособления к новым условиям работы, потребность в новых знаниях и получении дополнительного профессионального образования (рис. 1).



Рис. 1. Факторы, формирующие необходимость служащих в получении дополнительного профессионального образования [составлено автором на основе [2]]

Однако, вместе с тем, возникает парадоксальная ситуация – ориентация на сложившуюся практику становится фундаментально непрактичной в современной системе ДПО, поскольку в этом на вызовы будущего современный управленец отвечает методами прошлого, которые закладываются во многих образовательных программах. То есть современное образование не успевает за социально-экономическим развитием общества. Поэтому конкурентная составляющая между образовательными организациями, имеющими возможность реализовывать дополнительное профессиональное образования для органов власти, создание реестра соответствующих организаций, а также заинтересованность самих государственных и муниципальных служащих в получении не формального, а реального и необходимого дополнительного профессионального образования вынуждает образовательные организации изменять концепцию предоставления образовательных услуг, досконально и качественно планируя результат образовательной деятельности [3, с.19].

Таким образом, наличие потребности служащих в получении профессиональных знаний создает ряд требований к системе дополнительного образования:

- наличие методик для определения потребностей в обучении кадрового состава органов ГМУ;
- создание оптимальной системы программ ДПО;
- создание механизмов оценки эффективности обучения служащих в системе ДПО;
- развитие новых гибких форм и методов обучения с расширенным доступом к образовательной информации;
- создание и поддержание условий для саморазвития служащих за счёт формирование индивидуальных траекторий обучения;
- учет экспертного мнения системное экспертное консультирование при разработке дополнительных профессиональных программ и участие экспертов в реализации дополнительного образования [2].

Ведущую роль играет здесь общенаучная, конкретнонаучная методология и, прежде всего, методология, опирающаяся на принцип системности. Специалист сферы управления, не получивший основательной методологической подготовки в процессе обучения, не может должным образом ориентироваться в непрерывно обновляющемся мире даже в относительно локальных областях, не говоря уже об адаптации полученных знаний к межотраслевым задачам.

Таким образом, можно сделать вывод, что построение эффективной системы дополнительного профессионального образования служащих необходимо подчинить принципу непрерывности, базирующемуся на постоянном адекватном совершенствовании содержания образования, отражающем непрерывные и динамичные изменения социальной реальности, а также внедрении в учебный процесс инновационных образовательных технологий.

Список использованных источников

1. Боровлева, О. С. Организационно-правовые основы системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих / О. С. Боровлева. – Текст : непосредственный // Вестник Воронежского института экономики и социального управления. – 2017. – № 2. – С. 79-82.
2. Маленькая, М. А. Инновационная система дополнительного профессионального образования муниципальных служащих / М. А. Маленькая. – Текст : непосредственный // Власть. – 2011. – № 9. – С. 40-44.
3. Потенциал системы дополнительного профессионального образования для государственных и муниципальных служащих / А. В. Баранов, О. В. Котлярова, Р. К. Овчаренко, А. В. Тагаев. - Текст : непосредственный // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2020. – № 1. – С. 18-26.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Бондаренко В.А., бакалавр

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Социальные потребности человека включают в себя стремление стать частью общества, ощущение социальной принадлежности, поддержки и взаимодействия. Эти потребности действуют как внутренние движущие силы, стимулируя активность и стремление удовлетворить их. Следовательно, можно сказать, что без удовлетворения этих потребностей невозможно эффективное функционирование. Они отражают зависимость личности от окружающей среды.

Человеку необходима потребность в общении и взаимодействии с окружающими. Взаимодействие с другими людьми способствует чувству социальной принадлежности, поддержки и ценности, что помогает ему почувствовать себя принятым и включенным в общество [1, с. 84].

Человеку необходимо получать признание и поддержку, чтобы ощущать свою ценность и уважение со стороны других. Эти аспекты способствуют укреплению самооценки, уверенности и чувству удовлетворения. Также важна потребность в принадлежности и принятии: человек стремится к ощущению включенности в общество и признания своей значимости и роли в группе или сообществе. Важно для него чувствовать себя частью социального окружения и быть принятым в него.

Кроме того, человек стремится к обеспечению своей социальной безопасности и защите, как физической, так и эмоциональной. Он стремится защищать свои интересы, права и благополучие как на индивидуальном, так и на общественном уровне. Внешняя поддержка и поддержание социальной стабильности играют ключевую роль в удовлетворении этой потребности.

И последним, но не по важности для человека является стремление к самореализации и развитию: возможность реализовать свои таланты, способности и амбиции, достичь личных и профессиональных целей.

Социальные потребности сотрудника организации на рабочем месте включают:

- желание трудиться в поддерживающей и дружеской обстановке среди коллег;
- возможность взаимодействия и общения с другими людьми;
- стремление проявить свои профессиональные навыки;
- получение поддержки и признания за свою деятельность, чувство принадлежности к рабочей команде;
- перспективы личного роста и развития профессиональных компетенций;
- возможность участия в социальных мероприятиях и инициативах, проводимых организацией.

Большинство людей начинают интересоваться своей работой, если хотя бы одна из трех основных социальных потребностей удовлетворена:

1. Желание достижений.
2. Потребность в принадлежности.
3. Желание оказывать влияние [2, с. 117].

Люди с высоким уровнем желания достижений (чаще всего встречаются среди исполнительного персонала) стремятся к выполнению своих обязанностей наилучшим образом. Они обычно предпочитают работать независимо и сосредоточены на поставленных задачах. Им нравится поощрять других и получать поощрения в ответ, таким образом подтверждая качество своей работы. Эти люди активно делятся своими успехами и достижениями.

Для эффективной мотивации людей с выраженным социальным мотивом «Желание достижений» могут использоваться следующие методы:

- четкое определение поставленных задач;

- учет возможностей человека при поручении заданий;
- возможность контролировать и оценивать работу других, а также поощрять их;
- фиксация достижений и различные формы поощрения;
- возможность делиться своими успехами и достижениями в рамках организации (например, на общих собраниях).

Эти люди, которые могут быть мотивированы положительно, способны успешно выполнять функции администраторов, секретарей и специалистов, где важны индивидуальная ответственность и профессионализм.

Тот, кто стремится к чувству принадлежности, часто выступает в роли волонтеров и ценят дружеские связи. Для них важнее быть частью коллектива, чем достичь личных успехов. Основное для них — это человеческие связи. Такие люди предпочитают работать в команде, где они находят множество верных друзей. Они легко находят общий язык с окружающими, но избегают руководящих позиций, так как для них важнее взаимодействие с людьми. Они избегают конфликтов, не замечая вызовы, и трудолюбиво работают ради блага коллектива.

Для мотивации людей, у которых преобладает социальная мотивация («Потребность в принадлежности»), следует использовать такие методы:

- создание дружественной и теплой атмосферы в коллективе;
- демонстрация внимания со стороны руководства;
- выдача заданий с коротким сроком выполнения;
- предоставление работы, важной для организации, но не связанной с управлением;
- возложение обязанностей по организации неформальных мероприятий команды (праздники, вечеринки, поездки, поздравления и прочее);
- возможность участвовать в разработке корпоративной идентификации, таких как логотип и другие символы.

Люди с выраженной склонностью к социальному влиянию могут стать отличными специалистами в области социальной работы, связей с общественностью, пресс-службы или сборе средств. Они стремятся управлять ситуациями и людьми, что иногда называют «желанием властвовать». Такие люди часто встречаются среди донорских организаций, в политических структурах и бизнес-среде. Они обладают лидерскими качествами, как официальными, так и неофициальными, и их стремление помочь, дать советы и указания может быть весьма ценным. Они отлично справляются с ролью организаторов и часто инициируют изменения на благо общества.

Эффективные способы мотивации таких людей, чья социальная мотивация «желание влиять» преобладает, включают:

- предоставление возможности участия в достижении высоких целей,
- вовлечение в выполнение задач, требующих лидерских и наставнических навыков,
- включение в процессы разработки стандартов управления, работы и проектов,
- поддержку их профессионального развития как экспертов, консультантов, тренеров и наставников.

При подходящих условиях и позитивной мотивации эти индивиды проявляют себя как эффективные участники управленческих структур, благотворители, специалисты, руководители, коучи, наставники.

Все люди в разной степени испытывают указанные потребности. Для большинства людей доминирующей оказывается одна из них, для некоторых – две. Люди, у которых все три мотива выражены одинаково сильно, встречаются редко. Важно помнить, что как индивидуальные, так и социальные потребности людей изменяются.

Список использованных источников

- 1 Аверин, В. А. Психология личности: учебное пособие / В. А. Аверин.
– М.: Прогресс, 2021. – 192 с. – Текст : непосредственный.
2. Дружинин, В. Н. Психология общих способностей / В. Н. Дружинин.
- М.: ИНФРА-М, 2019. – 326 с. – Текст : непосредственный.

СУЩНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ

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

Молодые граждане в каждой стране не только являются основным человеческим ресурсом и капиталом, но и активными участниками изменений в обществе. Процесс перехода российского общества на новые принципы экономического, общественно-политического и социокультурного развития не может быть успешным без оптимальной социализации молодого поколения. Важное значение при этом имеют адаптация, самоопределение, идентификация и мобильность молодежи. Молодежь, как наиболее подвижная часть общества, занимает особое положение благодаря своему уникальному статусу в социальной структуре и ключевым общественным функциям в процессе социального и демографического развития – функциям обновления и сохранения существующих общественных отношений.

Актуальность изучаемой проблематики определяется необходимостью оптимизации процессов социальной адаптации и мобильности молодежи в условиях демографического кризиса. Это влияет на будущее развитие самого молодого поколения как участника общественной жизни, а также на социокультурное и демографическое развитие общества в целом. В настоящее время указанные социальные процессы затрудняются тем, что молодые люди вынуждены не столько опираться на опыт предыдущих поколений, сколько создавать и усваивать новый опыт в процессе своего личностного становления. В условиях социально-экономических проблем, проведения специальной военной операции, формирования обновлённого идеала молодого человека, для многих важной становится задача не только

проявления своего инновационного потенциала, но и проблема адаптации к изменяющимся социально-демографическим условиям.

Особенно остро стоит проблема социальной адаптации молодежи и ее активной роли в общественной жизни в современной России. Время глобальных изменений, которые неожиданно и окончательно охватили Россию, приводит к изменениям в устоявшихся порядках. Старшему поколению, у которого еще живы воспоминания о прошлом, сложно приспособиться к новым условиям, сохраняя привычные ценности; молодежи еще сложнее, поскольку у нее еще не сложилась собственная система ценностей, а если и есть, то она неоднозначна... В целом ценности для молодежи относительны, но это не означает безнравственность. Все вышесказанное оказывает влияние на планы молодежи по воспроизводству себя в обществе.

Общество очень заинтересовано в стабильных, духовно и морально здоровых семьях. Они нуждаются в поддержке и вмешательстве со стороны государства для выполнения социальных функций, воспитания детей, улучшения материальных, жилищных и бытовых условий.

В настоящее время современная молодежь становится основным создателем как материальных, так и духовных ценностей, которые значительно отличаются от передаваемых из поколения в поколение традиционных ценностей, укоренённых в общественном сознании россиян. Новые ценностные ориентиры, часто противоречащие устоявшемуся менталитету, уже формируются молодым поколением 90-х и передаются их потомкам. На фоне этих изменений старшее поколение в целом, а также государство, выступающее как представитель интересов старшего поколения, упускают из виду несколько аспектов работы с молодёжью. Это влияет на процесс естественной адаптации и включения большего числа молодых людей в социальную среду. Однако именно целенаправленная адаптация и интеграция молодёжи в современные социальные реалии будут определять будущее России и её социальную динамику.

Необходимо отметить, что изучение актуальных проблем молодежи в период не до конца решенных проблем демографического характера, выявление особенностей формирования её социального положения и механизмов приспособления в различных регионах приобретает значимость не только в научном, но и в практическом плане, поскольку способствует разработке и осуществлению эффективной региональной социально-демографической политики молодежи. В условиях изменения современного общества России важным является анализ нормативно-правовых основ и социальных условий для реализации политики в отношении молодежи.

Государственная стратегия молодежной политики (ГСМП) в Российской Федерации представляет собой комплекс мер, основанный на взаимодействии с общественными организациями и гражданами. Она включает в себя нормативно-правовые, финансово-экономические, организационно-управленческие, информационно-аналитические, кадровые и научные действия. Целью данной стратегии является создание условий для эффективного саморазвития молодежи, повышения ее потенциала и обеспечения устойчивого социально-экономического развития, конкурентоспособности страны, национальной безопасности и укрепления ее лидерской роли на мировой арене.

В самом общем смысле молодежная политика описывается как:

1) отношения общества, его различных групп, слоев и социальных институтов к молодежи в качестве социальной группы, а также взаимоотношения молодежи с другими социальными группами, институтами и ценностями общества;

2) специфическое направление деятельности государства, политических партий, общественных объединений и других участников общественных отношений, направленное на целенаправленное воздействие на социализацию и социальное развитие молодежи, а, следовательно, на будущее состояние общества.

Мы рассматриваем суть молодежной политики через призму тезаурусного подхода, что означает воздействие на социализацию и социальное развитие молодежи с целью формирования будущего общества. Это подразумевает создание условий для решения собственных проблем молодежью, соблюдение социальных норм, развитие творческого потенциала, участие в управлении обществом, партнерство с другими участниками социальной жизни для создания процветающего общества с современной системой ценностей, развитой экономикой, культурным наследием и благополучием граждан.

В стратегии социально-экономического развития до 2030 года, принятой Правительством РФ, сформулированы цели государственной молодежной политики, аналогичные тем, что были представлены в «Стратегии...» 2016 года. Однако важным новшеством, выявленным управленческим корпусом федерального уровня, является то, что «Молодежная политика» теперь рассматривается как приоритет и включена в раздел «Развитие человеческого потенциала», в отличие от традиционного включения молодежи в раздел «Социальная политика» [4]. Нельзя считать, что это изменение незначительно. Оно имеет важное значение, поскольку, во-первых, концептуально закрепляет определенную модель молодежной политики, а во-вторых, устанавливает совершенно иную конфигурацию практических мероприятий, включая направление потоков бюджетного финансирования в отношениях между государством и молодежью.

Таким образом, суть понятия «молодежная политика» в упрощенном виде заключается в том, что государство и различные общественные силы (включая «гражданское общество» в широком смысле) являются основными участниками этой политики, определяя свои действия исходя из имеющихся ресурсов. В обществе, основанном на принципах правового государства, государственная молодежная политика играет ключевую роль в регулировании процессов социализации и самореализации молодежи. При таком подходе государство может эффективно использовать систему права и

различные ресурсы для достижения общественно значимых целей и препятствования негативным влияниям на социальное развитие молодежи.

Список использованных источников

1. О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики: указ Президента Российской Федерации от 16.09.1992 г. № 1075 - Текст электронный - Дата обновления: 18.04.2017. Доступ из системы ГАРАНТ (дата обращения 02.04.2024)

2. Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации: постановление ВС РФ от 03.06.1993г. № 5090-1 – Текст электронный - Доступ из системы ГАРАНТ (дата обращения 02.04.2024)

3. О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы: постановление Правительства РФ от 30.12.2015 г. № 1493 – Текст электронный - Доступ из системы ГАРАНТ (дата обращения 02.04.2024)

4. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 17.11.2020 г. № 1662-р - Текст электронный - Доступ из системы ГАРАНТ (дата обращения 23.10.2023)

СРАВНЕНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В РАЗНЫХ СТРАНАХ МИРА

Глущенко Г.М., магистрант

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

Концепция управления качеством жизни населения возникла как ответ на возрастающую потребность общества в оценке и улучшении того, что делает жизнь людей значимой, содержательной и удовлетворительной. Этот термин обозначает набор усилий, направленных на обеспечение благополучия граждан через системные подходы к удовлетворению их основных потребностей, обеспечение здоровья, безопасности, стабильности, равенства и других ключевых аспектов отношений с окружающей средой.

В данной работе анализ системы управления качеством жизни населения будет проводиться по следующим критериям: здравоохранение, образование, социальная защита, экономическое развитие, экологическая устойчивость и культурные и общественные аспекты.

Российская Федерация. В России уделяется значительное внимание образованию. Страна известна своими учёными и исследовательскими университетами. Государственные программы направлены на расширение доступа к высшему образованию, улучшение качества образования и развитие научных исследований.

В экономическом плане Россия продолжает работу над развитием своей инфраструктуры, стимулированием инноваций, развитием малого и среднего бизнеса, а также укреплением экономической устойчивости страны.

Организация здравоохранения продолжает быть одним из ключевых аспектов, и в России существует общенациональная система обязательного медицинского страхования, а также государственные программы по повышению доступности качественной медицинской помощи.

В России существует система социальной защиты, которая включает программы по здравоохранению, пособия по безработице, пенсионные программы и другие формы помощи для нуждающихся. Вопросы социальной справедливости и поддержки уязвимых слоев населения остаются важными приоритетами.

Россия, с её разнообразием этнических групп, обладает богатой культурой и наследием. Государственные программы направлены на поддержку и развитие культурного наследия. Важные аспекты включают сохранение культурного многообразия, поддержку искусства и культурных мероприятий.

В России вопросы экологической устойчивости находятся в центре внимания из-за богатства природных ресурсов страны. Ключевые вопросы включают сохранение природных экосистем, обеспечение чистой питьевой воды, устранение загрязнения и поддержку возобновляемых источников энергии.

Швеция. Швеция активно развивает экологически чистые технологии, инвестирует в возобновляемые источники энергии и поощряет устойчивые практики в производстве и потреблении. Она также имеет амбициозные цели по снижению выбросов парниковых газов и развитию экологически устойчивых городов.

Швеция славится своим уважением к культурному наследию и поддержкой искусства, образования и науки. Страна также известна своими прогрессивными ценностями в области гендерного равенства, демократии и свободы слова.

Швеция обладает разветвлённой системой социальной защиты. Основные ценности и принципы, на которых основана социальная политика в Швеции: универсальность (все граждане имеют право на социальную защиту), равенство (стремление к устранению неравенства и дискриминации), инклюзия (включение всех групп населения в социальные программы).

В Швеции существует всеобщая система здравоохранения, которая обеспечивает бесплатный доступ к медицинским услугам для всех граждан. Кроме того, страна активно инвестирует в медицинские исследования и разработку медицинских технологий.

Швеция уделяет большое внимание образованию, обеспечивая высокий уровень доступности к бесплатному образованию. Страна также славится своими передовыми методиками обучения и научными исследованиями. Одним из лучших ВУЗов страны является Каролинский институт.

Швеция – одна из ведущих экономик мира, где активно развивается инновационная и высокотехнологичная промышленность. Страна ценит свою социально-рыночную экономическую модель и активно инвестирует в научные исследования.

Саудовская Аравия. Саудовская Аравия богата культурным наследием, олицетворяющим тысячелетнюю традицию арабской культуры. Поддержка и развитие культурного наследия является одним из приоритетов правительства. Кроме того, страна активно работает над мероприятиями по сплочению общества и созданию условий для реализации потенциала каждого гражданина. Саудовская Аравия также активно работает над улучшением экологической устойчивости.

В 2023 году Саудовская Аравия продолжает сталкиваться с различными экологическими вызовами, часть из которых определяется обширной нефтяной промышленностью, присутствием пустынь и климатическими особенностями региона. Однако, экологические усилия Саудовской Аравии включают в себя разнообразные программы и стратегии, направленные на минимизацию негативного воздействия промышленной и сельскохозяйственной деятельности на окружающую среду, обеспечение устойчивого использования природных ресурсов и создание экологически устойчивой будущей экономики.

В Саудовской Аравии существует система социальной защиты, включающая различные программы по поддержке нуждающихся.

Программы включают в себя пособия по безработице, социальную помощь и меры по обеспечению социальной защиты населения.

Страна сосредоточена на совершенствовании системы здравоохранения, обеспечивая высококачественные медицинские услуги и развивая инфраструктуру здравоохранения в различных регионах. Существует активная работа по модернизации медицинских учреждений и внедрению передовых медицинских технологий.

В Саудовской Аравии активно привлекаются инвестиции для стимулирования экономического развития, особенно в области развития нефтяной и газовой промышленности, разнообразия экономики и создания новых инвестиционных возможностей.

В стране уделяется внимание развитию образования. Саудовская Аравия активно инвестирует в развитие высшего образования, а также модернизацию образовательных программ и учебных заведений. Это включает в себя развитие научных и исследовательских исследований в образовании.

Индия. Уровень жизни в Индии характеризуется разнообразием, от высоких до низких уровней благосостояния. Правительство Индии прикладывает усилия к повышению уровня жизни своих граждан через развитие экономики, социальных программ и улучшение качества жизни.

Индия сталкивается со сложными экологическими проблемами, включая загрязнение воздуха и воды, деградацию почв, а также потерю биоразнообразия. В последние годы правительство Индии внедрило несколько программ и инициатив, таких как «Clean India Mission» и «National Air Quality Index» для борьбы с загрязнением и улучшения окружающей среды.

Индия является многонациональной и многоконфессиональной страной, богатой культурным наследием. Разнообразие языков, вероисповеданий, и традиций создают уникальную культурную среду.

Индийское общество имеет длительную историю, заложившую основы многих современных общественных и культурных традиций.

Индия сосредоточена на повышении уровня социальной защиты для своих граждан. Это включает различные программы по борьбе с бедностью, реформированию системы образования и здравоохранения, а также созданию рабочих мест и развитию инфраструктуры.

Государство активно работает над обеспечением доступа к качественным медицинским услугам для всех слоев населения. В стране проводятся работы по модернизации медицинской инфраструктуры, борьбе с инфекционными заболеваниями и улучшению системы общественного здравоохранения.

Итак, исследование систем управления качеством жизни населения в различных странах позволяет сделать ряд важных выводов, касающихся сходств и различий в подходах к обеспечению благополучия граждан. Каждая из исследуемых стран имеет собственные особенности и приоритеты, связанные с уровнем жизни и качеством условий жизни.

Существует ряд общих черт в усилиях по управлению качеством жизни, как, например, стремление к устойчивому экономическому развитию, развитие системы здравоохранения и образования, а также фокус на культурных и социальных аспектах.

Однако каждая из рассмотренных стран имеет свои уникальные особенности. Например, Япония выделяется передовой системой образования и фокусом на научно-техническом прогрессе, в то время как Испания славится своим культурным наследием и интересом к искусству. Различия также заметны в подходах к экологической устойчивости и принципах социальной защиты.

Таким образом, сравнительный анализ систем управления качеством жизни в различных странах позволяет выявить как общие тенденции, так и уникальные особенности, способствующие более эффективному решению социальных и экономических проблем и обеспечению устойчивого развития.

МОТИВАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДЫ

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

Для обеспечения эффективного функционирования органов управления необходимо в полной мере использовать имеющиеся в них ресурсы. Основой любой организации являются человеческие ресурсы. Уровень способности принимать управленческие решения качественно зависит от уровня подготовки кадров муниципальной службы, их профессиональных знаний и умения, а также внутренних процессов работы по решению организационных задач.

Развитие мотивации на государственной и муниципальной службе позволяет повысить эффективность работы государственных и муниципальных служащих, ее грамотная организация способствует эффективному выполнению служащими профессиональных обязанностей и повышает показатель лояльности к государственному органу, а также к государству и интересам общества. Следовательно, повышается эффективность государственного управления в целом.

Четко сформированного и общепринятого понятия мотивации не существует. Чаще всего, под мотивацией понимаются процессы побуждения себя или других, например, подчиненных, к выполнению определенных видов деятельности, служащих достижению личных или производственных целей.

На основании анализа различных подходов авторов, мотивацию можно определить как направленный процесс побуждения людей (человека) с учетом психологических, возрастных, индивидуальных особенностей, к

определённому виду деятельности, направленной на достижение поставленных личных целей или целей организации.

Эффективная мотивация может компенсировать многие недочеты в других функциях, к примеру, недостатки в планировании, организации, контроле. Однако слабую мотивацию практически невозможно чем-либо компенсировать и восполнить.

Нормативная мотивация – это такие способы побуждения индивида к труду, которые включают в себя различные способы идеологического и психологического воздействия: убеждение, внушение, информирование, психологическое заражение и т.п.

Принудительная мотивация – это такие способы побуждения индивида к труду, которые представляют собой использование власти, угрозы ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований.

Стимулирование – это такие способы побуждения индивида к труду, которые представляют собой воздействие не на личность, а на внешние обстоятельства посредством использования стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

При создании эффективной системы мотивации в государственной и муниципальной службе, прежде всего нужно учитывать особенности характера работы сотрудников, так, например, человек, занятый в гражданских структурах, работает на себя, а государственный или муниципальный служащий выполняет определенные функции, реализуя волю государства, а не свою собственную. Вместе с этим, важно помнить, что в процессе профессиональной деятельности, в отличие от занятости рядовых граждан, определенным образом ограничиваются также личные права и свободы.

Согласно результатам многочисленных исследований мотивации государственных и муниципальных служащих, наиболее эффективными являются следующие способы мотивации:

1. Материальные:

– премирование по результатам работы за качество принимаемых решений, снижение трудоемкости работы, повышение эффективности и производительности труда;

– повышение оклада за счет увеличения сложности и объема работ, повышение квалификации, совмещение должностей;

– выделение служебных квартир, компенсация определенных групп расходов.

2. Нематериальные:

– слова благодарности;

– организация спортивных соревнований;

– организация различных образовательных процессов;

– поздравления сотрудников с днем рождения;

– организация корпоративных праздников;

– формирование правильной адаптации новых сотрудников.

Кроме четкого выделения материальных и нематериальных мотивов существует трактовка методов мотивации на материальные прямые, косвенные и нематериальные. Косвенная материальная мотивация в этом случае понимается как совокупность мер, которые не имеют непосредственного материального выражения для сотрудника, однако, в целом имеют финансовый характер. Это, прежде всего, элементы социального пакета, который предоставляется персоналу конкретного предприятия.

Резюмируя вышеизложенное, можем сказать, что мотивация государственных и муниципальных служащих является ключевым аспектом успешного функционирования органов управления. Сущность мотивации состоит в стимулировании работников к достижению целей и выполнению задач, поставленных перед ними.

Содержание мотивации может быть связано как с материальными вознаграждениями, так и с нематериальными стимулами, такими как

признание, уважение, возможность профессионального развития. Важно учитывать индивидуальные потребности и мотивы каждого сотрудника, чтобы создать эффективную систему мотивации.

Методы мотивации муниципальных служащих могут включать в себя различные формы поощрения, возможности карьерного роста, участие в принятии решений, обучение и повышение квалификации, а также создание комфортных условий труда. Важно также устанавливать четкие цели и оценивать их достижение для повышения мотивации сотрудников.

Таким образом, мотивация государственных и муниципальных служащих играет важную роль в обеспечении эффективной работы органов муниципального управления и достижении поставленных целей. Важно учитывать индивидуальные особенности каждого сотрудника и создавать подходящие стимулы для их мотивации.

Список использованных источников

1. Малик, Е.Н., Мельников, А.В. Специфика управления кадровым потенциалом муниципального образования в условиях реформы местного самоуправления [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-upravleniya-kadrovym-potentsialom-munitsipalnogo-obrazovaniya-v-usloviyah-reformy>.

2. Парфенова, О.Н. Система мотивации гражданских служащих: опыт Российской Федерации и механизмы, используемые за рубежом / О.Н. Парфенова. – Текст : непосредственный // Юридические науки. – 2017. - № 7. – С. 118 – 123.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Ефимов Т.О., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

В условиях проведения специальной военной операции приоритетной частью политики государства среди главных ориентиров системы социального обеспечения граждан являются меры социальной поддержки военнослужащих и членов семей погибших (умерших) участников боевых действий.

Исследованием проблемных вопросов социальных гарантий, в частности, социальной поддержки военнослужащих как механизм стимулирования служебно-трудовой деятельности военнослужащих, процесса удовлетворения социальных и экономических потребностей военнослужащих, в своих работах занимались Е. Горгола, Д. Ершов, Е. Мачульская, С. Мисихина, Л. Певень, В. Роик, Р. Смелик и другие.

Социальная защита военнослужащих – это система мер и программ, направленных на обеспечение социального благополучия и защиты прав военнослужащих и их семей [1, с. 54]. Она предназначена для обеспечения социальной поддержки и улучшения качества жизни военнослужащих, а также для компенсации возможных негативных последствий, связанных с военной службой.

Социальная защита военнослужащих включает в себя различные аспекты, такие как медицинская помощь, пенсионное обеспечение, материальная поддержка, жилищное обеспечение, образование и профессиональная подготовка, а также социальная адаптация и реабилитация.

Основная цель социальной защиты военнослужащих – обеспечение достойных условий жизни и защита их прав, учитывая особенности и риски, связанные с военной службой [2]. Это важный аспект государственной политики, который направлен на поддержку и уважение к военнослужащим, которые вносят значительный вклад в безопасность и защиту страны.

Важно помнить о том, что военная служба относится к особому виду федеральной государственной службы. Лица, проходящие военную службу, обладают особым правовым статусом, им надлежит выполнять важные конституционные обязанности по обеспечению обороны нашего государства. Повышенное внимание к военнослужащим на государственном уровне рассматривается в качестве необходимой социальной меры возмещения существенного риска при выполнении ими обязанностей военной службы.

Как известно, основным средством материального обеспечения и стимулирования военнослужащих к исполнению обязанностей военной службы является денежное довольствие.

При этом дополнительно за участие в специальной военной операции военнослужащим выплачивается ежемесячно два оклада по воинской должности, а при неполном месяце – пропорционально количеству дней участия в выполнении соответствующих задач. Кроме того, вне зависимости от получаемого питания военнослужащим ежемесячно начисляются суточные в рублях на сумму, эквивалентную 53 долл. США. В выслугу лет для назначения военной пенсии один день участия в операции засчитывается за три дня [2].

Действующим законодательством также предусмотрены повышенные страховые и иные дополнительные выплаты в случае получения ранений и травм, которые исчисляются миллионами рублей и в десятки раз превышают аналогичные выплаты лицам, травмированным на производстве в мирных условиях [3].

Так, в случае получения в период прохождения военной службы тяжелого увечья военнослужащий получит 200 тыс. руб., при легкой степени ранения, контузии, травмы – 50 тыс. руб.

При установлении инвалидности в период прохождения военной службы, либо до истечения одного года после увольнения с военной службы вследствие увечья, либо в результате полученного в период службы заболевания размеры страховой выплаты составляют: инвалиду I группы – 1,5 млн. руб.; инвалиду II группы – 1 млн. руб.; инвалиду III группы – 500 тыс. руб.

В связи с проведением специальной военной операции на территории Украины и участием российских военнослужащих в боевых действиях 5 марта 2022 г. Президентом России подписан Указ № 981 об установлении дополнительных социальных мер лицам, проходящим военную службу, и членам их семей.

Помимо прочего, на региональном уровне для участников боевых действий могут быть предусмотрены иные меры социальной поддержки, в частности бесплатный проезд на определенных видах общественного транспорта.

На участников специальной военной операции, признанных в установленном порядке ветеранами боевых действий, также распространяются налоговые льготы. При расчете земельного налога на земельные участки, находящиеся в собственности военнослужащих, постоянном (бессрочном) пользовании или пожизненном наследуемом владении, налоговая база уменьшается на величину кадастровой стоимости 600 м площади облагаемых налогом земельных участков (ст. 391 Налогового кодекса Российской Федерации) [4].

Государство предусмотрело освобождение от уплаты налога на имущество на принадлежащий участнику боевых действий на праве собственности один объект недвижимости (хозяйственное помещение, гараж, квартира, жилой дом и пр.), который не используется для целей

предпринимательской деятельности (ст. 407 Налогового кодекса Российской Федерации) [5]. На уровне регионального законодательства также может быть предусмотрена налоговая льгота по транспортному налогу.

Безусловно, исполнение законодательства о правах и социальных гарантиях, в том числе ветеранов боевых действий, отнесено к приоритетному направлению социальной политики.

Рассмотренные меры социальной поддержки являются своевременной и обоснованной необходимостью, а также имеют особое государственное значение для поддержания стабильности правового статуса военнослужащих и членов их семей.

Несмотря на современные социально-политические вызовы, армия и флот России убедительно доказывают свою мощь, боеготовность и возросшие возможности, а военнослужащие продолжают самоотверженно выполнять свой воинский долг. В этих условиях государство не может изолироваться от исполнения возложенных социальных обязательств [6].

В соответствии с п. 39 утвержденной 25 декабря 2014 г. Президентом России военной доктрины выполнение задачи строительства и развития Вооруженных Сил достигается в том числе путем повышения уровня социального обеспечения военнослужащих и членов их семей.

Как представляется, выстроенная государством правовая система в отношении военнослужащих и членов их семей в перспективе должна развиваться в сторону расширения сфер социальной поддержки. Прежде всего потому, что каждый военнослужащий и члены его семьи должны чувствовать «уверенность в завтрашнем дне», принимая во внимание значимую роль в обществе военной службы в свете проведения Российской Федерацией специальной военной операции.

Список использованных источников

1. Исянов Р. Ш. Социальная защита военнослужащих в РФ : дис. ... м-ра эконом. наук : 38.04.04 / Р. Ш. Исянов. – Пенза. – 2016. – 111 с. – Текст : непосредственный.
2. Корякин В. М. Социальное обеспечение участников специальной военной операции: проблемные вопросы / В.М. Корякин – Текст : электронный // Право в Вооруженных Силах. – 2022. – № 4. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48161359> (дата обращения: 18.12.2023).
3. Петров М. И. Комментарий к Федеральному закону от 8 декабря 1995 г. № 52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни, здоровья, военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы» : (постатейный) / Н. И. Петров. – Москва : Юстицинформ, 2010. – 222 с.
4. Титов В. В. Военнослужащим о налогах! (земельный налог) / В.В. Титов – Текст : электронный // Военно-юридический журнал. – 2015. – № 9. – URL: <https://wiselawyer.ru/poleznoe/82382-voennosluzhashhim-nalogakh-zemelnyj-nalog> (дата обращения: 18.12.2023).
5. Титов В. В. Военнослужащим о налогах (налог на имущество физических лиц) / В.В. Титов – Текст : электронный // Военноюридический журнал. – 2015. – № 6. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23527278> (дата обращения: 18.12.2023).
6. Хабриева Т. Я. Национальные интересы и законодательные приоритеты России / Т.Я. Хабриева – Текст : электронный // Журнал российского права. – 2005. – № 12 (108). – URL: Хабриева Т. Я. Национальные интересы и законодательные приоритеты России (дата обращения: 18.12.2023).

ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Жигачева А.О., магистрант
Вишневская Н.П., канд. гос. упр., доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

В Российской Федерации социальная защита и поддержка населения является важнейшим и приоритетным направлением социальной политики государств.

Социальная защита населения – законодательно закрепленная система государственных гарантий, и реализации прав социально-демографических групп граждан, отдельных лиц по социальному обеспечению.

Теоретическую основу исследования составили научные работы таких авторов Андреев В.С., Галаганов В. П., Гусов К Я., Курилин М. Н., Долженкова Г.Д., Иванова Р.И., Захаров М.П., Тучкова Э.Г. и многие другие.

Социальная защита населения – это одно из ключевых направлений государственной политики, направленное на обеспечение социальной справедливости и поддержку тех слоев общества, которые находятся в более уязвимом положении. Государство играет важную роль в обеспечении социальной защиты населения, поскольку только оно может создать систему гарантированных социальных прав и льгот, обеспечить равные возможности для всех граждан и снизить социальные неравенства.

Первой и основной причиной необходимости государства в обеспечении социальной защиты населения является забота о благополучии своих граждан. Государство должно заботиться о своих гражданах, обеспечивая им доступ к качественным медицинским услугам, образованию, жилью, труду, пенсионным выплатам и другим социальным льготам. Это помогает создать условия для достойной жизни каждого человека и повышает общий уровень благополучия в обществе

Второй причиной является необходимость снижения социальных неравенств. Государство через систему социальной защиты может компенсировать различия в доходах и возможностях между гражданами, обеспечивая равные условия для всех. Это способствует уменьшению бедности, неравенства и социального исключения в обществе, что в свою очередь способствует укреплению социальной стабильности и сбалансированному развитию страны.

Третьей причиной является поддержка тех категорий населения, которые находятся в особой нужде. Государство должно обеспечивать социальную защиту для детей-сирот, инвалидов, пожилых людей, малоимущих семей, безработных и других уязвимых групп населения. Это позволяет им получить необходимую помощь и поддержку для преодоления трудностей и улучшения своего положения.

Социальная поддержка населения, в широком смысле слова – это совокупность социально-экономических мероприятий, проводимых государством и обществом и обеспечивающих предоставление оптимальных условий жизни, удовлетворение потребностей, поддержание жизнеобеспечения и деятельного существования личности различным социальным категориям и группам, а также совокупность мер, направленных против ситуаций риска в нормальной жизни граждан, таких как болезнь, безработица, старость, смерть кормильца [1]. Она представляет комплекс мер по обеспечению гарантированного государством минимального уровня материальной поддержки социально уязвимых слоев населения.

Социальная поддержка - направлена на обеспечение социальных, экономических, политических и других прав и гарантий человека независимо от его пола, национальности, возраста, места жительства и других обстоятельств.

Исследователи выделяют следующие субъекты социальной поддержки: государство, профсоюзы, союзы и ассоциации работодателей, различные общества и объединения и др. [2].

Социальная защита в России представляет собой систему мер государственной поддержки и помощи населению, находящемуся в трудной жизненной ситуации. Субъектами социальной защиты являются граждане, которые нуждаются в помощи и поддержке со стороны государства, а объектами – различные социальные группы и категории населения [3].

Основными субъектами социальной защиты в России являются:

1. Неработающие граждане – это лица, которые потеряли работу по различным причинам и временно лишены источника дохода. К ним относятся безработные, инвалиды, пенсионеры, женщины в декретном отпуске и другие категории граждан.

2. Малоимущие семьи – это семьи с низким уровнем доходов, которые нуждаются в дополнительной материальной поддержке со стороны государства. К ним относятся многодетные семьи, малообеспеченные семьи, семьи с инвалидами и другие.

3. Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей – это дети, потерявшие родителей или оказавшиеся в трудной жизненной ситуации из-за развода или других обстоятельств. Они нуждаются в особой защите и поддержке со стороны государства.

Объектами социальной защиты в России являются различные социальные группы и категории населения, которые нуждаются в помощи и поддержке:

1. Инвалиды – люди с ограниченными возможностями здоровья, которые нуждаются в особой помощи и услугах для полноценного участия в общественной жизни.

2. Пожилые люди – пенсионеры и лица старше трудоспособного возраста, которые нуждаются в социальной поддержке и медицинском обслуживании.

3. Женщины в декретном отпуске – матери, находящиеся на уходе за малолетним ребенком, которые имеют право на декретное пособие и другие льготы.

4. Безработные граждане – лица, временно лишенные работы и дохода, которые имеют право на пособие по безработице и другие меры поддержки.

В целом, можно систематизировать объекты социальной защиты по трем направлениям:

1) все население - социальная защита предполагает обеспечение безопасности жизни людей, реализацию интересов потребителей, укрепление здоровья нации, создание условий для духовного развития;

2) отдельные группы и слои населения (социальная защита интеллигенции, военнослужащих, работников образования, здравоохранения и культуры и т.д.);

3) социально-уязвимые группы населения: многодетные семьи, инвалиды, неработающие пенсионеры, безработные, женщины. Хотя социальная поддержка ориентирована на всех членов общества, но реальные ее проявления по отношению к различным группам населения - разные. Трудоспособным и здоровым гражданам она призвана обеспечить равные возможности включения в систему трудовых отношений, экономическую свободу и свободу предпринимательства. Нетрудоспособным и социально уязвимым группам населения (дети, учащиеся, многодетные семьи, инвалиды, пенсионеры) она гарантирует установленные законом преимущества и льготы, прямую социальную поддержку, снижение налогов, чтобы обеспечить минимально необходимые условия и предпосылки жизнедеятельности.

В целом, система социальной защиты в России направлена на обеспечение социальной справедливости и поддержку тех слоев населения, которые находятся в более уязвимом положении. Важно, чтобы государство продолжало развивать и совершенствовать эту систему, чтобы обеспечить всем гражданам равные возможности и доступ к социальным услугам и льготам.

Таким образом, государство играет ключевую роль в обеспечении социальной защиты населения. Это не только проявление заботы о своих

гражданах, но и инвестиция в будущее страны. Поддерживая социальную справедливость и поддерживая уязвимые категории населения, государство способствует устойчивому развитию общества и создает условия для достойной жизни каждого человека.

Список использованных источников

1. Артемов, В.В. Совершенствование механизма реализации муниципальной социальной политики: монография / В.В Артемов. – М., 2018. – 134 с. – Текст : непосредственный.
2. Хорлова, С.Г. Социальные функция государства в современном российском обществе: теория и практика: монография / С. Г. Хорлова. – М.: 2017. – 314 с. Текст : непосредственный.
3. Холостова, Е.И. Социальная политика и социальная работа: учебное пособие / Е.И. Холостова. – М.: Дашков и К, 2018. – 213 с. – Текст : непосредственный.

ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Закутская Я.А., бакалавр

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Социальное управление – это процесс планирования, координации и реализации различных политик, программ и мер, направленных на решение социальных проблем и улучшение благосостояния общества в целом. Оно включает в себя управление различными аспектами социальной сферы, такими как образование, здравоохранение, социальная защита, трудоустройство, жилищное строительство, борьба с бедностью и другие сферы, влияющие на качество жизни людей.

Социальное управление представляет собой систему организации и координации социальных программ, проектов и мероприятий, осуществляемых государством, общественными организациями и другими участниками общественных отношений. Его задача состоит в обеспечении равенства возможностей, защите прав и интересов граждан, а также в установлении правил и норм, регулирующих социальные отношения.

Социальное управление играет ключевую роль в современном обществе, где важно создание и поддержание благоприятных условий для развития и процветания каждого его члена. Понятие социального управления охватывает широкий спектр деятельности, связанный с организацией и регулированием социальных процессов и отношений.

Социальное управление может иметь различные уровни и сферы применения. На государственном уровне социальное управление связано с разработкой и реализацией социальной политики, планированием и координацией социальных программ, финансированием и мониторингом социальных услуг.

Государственные органы, такие как министерства или ведомства социального благосостояния, занимаются социальным управлением на этом уровне.

На местном уровне социальное управление может быть связано с управлением социальными службами и учреждениями, координацией между различными организациями и структурами, предоставлением социальной поддержки и услуг на уровне сообщества.

Организации гражданского общества и неправительственные организации также играют важную роль в социальном управлении. Они могут заниматься защитой прав и интересов уязвимых групп, предоставлением социальных услуг, участием в разработке политик и программ, а также мониторингом и оценкой социальных инициатив.

Социальное управление также включает в себя активное участие граждан, общественное участие, диалог и консультации с различными заинтересованными сторонами, чтобы обеспечить широкое представительство и учет потребностей и мнений общества [1].

Для того чтобы обозначить управление в обществе, используется термин «социальное управление». Социальное управление представляет собой организационную деятельность по обеспечению достижения социальных целей и задач посредством определенных методов.

Основной целью социального управления является обеспечение устойчивого социального развития и решение социальных проблем в обществе.

Главным объектом социального управления являются социальные системы, включающие в себя как индивидов, так и группы, организации, сообщества и общества в целом.

Субъектами социального управления выступают государственные органы, муниципальные учреждения, общественные организации и другие социально значимые структуры [1, с. 107].

Одной из ключевых задач социального управления является обеспечение социальной справедливости. Это означает, что все граждане должны иметь равные возможности для реализации своих прав и доступа к социальным услугам и благам. В этом контексте социальное управление включает в себя разработку социальных программ, направленных на сокращение неравенства, борьбу с дискриминацией, поддержку малообеспеченных граждан и защиту прав уязвимых групп.

Другой важной задачей социального управления является эффективное и экономичное использование ресурсов. Это включает оптимизацию распределения финансовых и человеческих ресурсов, чтобы обеспечить максимальную эффективность и результативность деятельности органов социального управления. В этом случае социальные работники играют важную роль в разработке бюджетов, планировании социальных программ, контроле за их реализацией и оценке их эффективности.

Инновации и развитие также являются важными аспектами социального управления. Развитие новых подходов и методов, основанных на последних исследованиях и тенденциях, способствует совершенствованию системы социального управления. Технологии также играют важную роль в современном социальном управлении, облегчая доступ к информации, автоматизируя процессы и повышая эффективность работы органов социального управления.

Социальное управление имеет ряд основных функций, которые помогают обеспечить эффективность и стабильность социальной системы:

1. Планирование и прогнозирование – разработка стратегий, планов и прогнозов для достижения определенных социальных целей. Это включает определение приоритетов, выявление потребностей и определение оптимальных путей развития.

2. Регулирование и координация различных социальных субъектов и процессов. Сюда же относится разработка политик, нормативов и правил,

которые помогают поддерживать порядок, предотвращать конфликты и обеспечивать сотрудничество между различными социальными группами.

3. Ресурсное обеспечение – распределение и управление ресурсами общества. Эта функция включает в себя распределение финансовых средств, материальных ресурсов, услуг и других социальных благ для удовлетворения потребностей различных групп населения.

4. Мониторинг и оценка социальных явлений, процессов и программ. Это помогает определять эффективность и результативность социальных мероприятий, а также выявлять проблемы и требования для корректировки стратегий управления.

5. Участие и коммуникация – создание механизмов участия граждан в процессе принятия решений и формирования политик. Это включает обеспечение прозрачности, доступности информации и учета мнений и интересов различных групп населения.

6. Социальное планирование и развитие социальных услуг и инфраструктуры. Сюда относится разработка и реализация программ по развитию образования, здравоохранения, социальной защиты, жилищного строительства и других сфер социальной сферы [2, с. 94].

Итак, эти функции социального управления тесно связаны и взаимодействуют друг с другом для обеспечения эффективного функционирования и развития общества.

Социальное управление играет важную роль в укреплении социальных отношений и содействии устойчивому развитию общества.

С помощью планирования, организации, координации и анализа социальных процессов и программ социальные управленцы способствуют достижению гармонии и справедливости в обществе, а также повышению качества жизни его членов.

Список использованных источников

1. Николаев, А. А. Социальное управление : учебник / А. А. Николаев, П. В. Разов. – Москва : Прометей, 2019. – 554 с. – Текст : непосредственный
2. Галенко, Н. Н. Управление в социальной сфере : методические указания / Н. Н. Галенко, М. Н. Купряева. – Самара : СамГАУ, 2022. – 64 с. – Текст : непосредственный

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Зеленова А.Р., магистрант

Шемяков А.Д., д-р экон. наук., доцент,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Актуализируется проблема формирования конкурентоспособной системы государственного управления, способной эффективно реагировать на внутренние и внешние факторы в политической и социальной среде. Существует необходимость в разработке сбалансированной системы критериев и показателей эффективности работы сотрудников государственных органов.

Вопрос профессионального развития работников является ключевым в системе государственной службы и кадровой политике. С развитием Донецкой Народной Республики как субъекта Российской Федерации требование профессионального развития и профессиональной подготовки государственных служащих становится особенно актуальным, поскольку государственные служащие должны обладать особым уровнем профессиональной, деловой и моральной подготовки, чтобы эффективно справляться с изменениями в различных сферах общественной жизни.

Именно высокий уровень профессионализма и компетентности государственных служащих является таким фактором, который отвечает всем современным требованиям. Именно высокий уровень ответственности и профессионализма государственных служащих в значительной степени обеспечивает эффективность государственного регулирования политической, экономической и социальной сфер общественной жизни. Государственные служащие должны быть высококвалифицированными менеджерами, обладающими навыками, умениями и знаниями для качественного улучшения всей системы государственного управления.

В этом контексте подготовка государственных служащих на государственной службе имеет ключевое значение и представляет собой систему современных знаний.

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

Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Законом Донецкой Народной Республики от 03.04.2015 г. № 32-ІНС «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» закреплён принцип профессионализма и компетентности в качестве единого фундаментального принципа организации и функционирования государственной службы [5].

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

Одним из направлений государственной политики является подготовка квалифицированных профессиональных управленческих кадров. Возрастает потребность общества в квалифицированных, подготовленных кадрах, способных решать сложные и противоречивые социально-экономические, социокультурные, политические, духовные условия и самые сложные задачи. Потому что уровень государственного управления зависит от вашего опыта и практического опыта.

Эффективная система подготовки собственных руководителей имеет особое значение для нашей республики, поскольку государственность растёт, а значит, необходимы высококвалифицированные кадры, соответствующие этой высокой и чрезвычайно сложной задаче [1].

Основная проблема заключается в том, что обостряется противоречие между устаревшими стереотипами управления и требованиями современного уровня развития общества. Каждый государственный служащий на государственной службе должен постоянно обновлять и углублять свои профессиональные знания на основе непрерывного образования. В этом случае важной задачей является обеспечение единства профессионального и личностного развития будущего специалиста. Разработка и реализация программы личностно-ориентированного обучения должна быть направлена на подготовку специалиста к решению профессиональных задач с опорой на достижения современной науки и с использованием новых методов и методик кадровой работы [2].

Система развития и формирования профессиональной компетентности государственных служащих в соответствии с законами Российской Федерации включает четыре элемента:

- 1) профессиональная подготовка для государственной службы;
- 2) профессиональная переподготовка персонала для государственной службы;
- 3) повышение квалификации государственных служащих;
- 4) стажировки для государственных служащих.

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

Другой важной особенностью развития профессиональной компетентности государственных служащих является необходимость разностороннего подхода к обучению и развитию. Государственные

служащие работают в различных сферах деятельности – от социальной защиты до экономического развития, поэтому им необходимо обладать как специализированными знаниями, так и универсальными навыками, позволяющими успешно выполнять свои обязанности. Это может включать развитие коммуникативных навыков, управленческих качеств, аналитического мышления и других ключевых компетенций.

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

В целом система подготовки государственных служащих строится на основе прогнозирования потребности в кадрах с учетом требований к соответствию профессиональных и квалификационных характеристик должностям. Профессиональные знания специалиста, которые включаются в решение определенных служебных задач в соответствии с замещаемой должностью, называются навыками государственного служащего [4].

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

Список использованных источников

1. Комахин, Б.Н. Совершенствование деятельности государственных служащих в контексте Стратегии инновационного развития / Б .Н. Комахин//

Государственная власть и местное самоуправление – 2018. – №10. – С.46-51.

– Текст : непосредственный

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

3. Тихомиров, Ю. А. Теория компетенции / Ю.А. Тихомиров.- М.: Юринформцентр, 2021. – 351с. – Текст : непосредственный

4. Турчинов, А. И. Профессионализация и кадровая политика: учебник / А. И. Турчинов. – М.: РАГС, 2016. – 488 с. – Текст : непосредственный

5. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» – Текст: электронный // Президент России: официальный сайт. – 2023. – URL:<http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210> (дата обращения: 10.04.2024).

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА: ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОНЦЕПТА

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

Самой сложной и важнейшей задачей в «информационно-общественной науке» является создание понятийного аппарата. Практика свидетельствует, что на вопрос о понятии того или иного явления чаще всего отвечают его определением. Однако Г.К. Колбеч в книге «Политика», рассматривая понятие «государственная политика», отказывается от любых попыток его определения, полагая, что «хотя термин «политика» широко используется и учеными-аналитиками, и практиками в государственном управлении, он используется ими по-разному. В этой книге мы не будем считать, что этот термин имеет одно четкое значение. Важно раскрыть, как употребляется этот термин, осветить природу различного его употребления» [1, с. 16].

Поэтому важно различать элементы ряда: «явление-понятие – термин».

Понятие – это форма мышления, имеющая для своего содержания объективную основу в виде общих и характерных качеств, свойств конкретных объектов, предметов определенного класса. Термин — это жесткое словесное обозначение понятия. Термины могут состоять из нескольких слов, образовывать словосочетания [2, с. 245-246].

Что касается понятия «информационная политика», то представляется целесообразным исследовать различные его определения, чтобы иметь возможность сравнить их, выделить основные признаки, учесть разные стороны его (понятия) содержания.

Стоит начать с определения содержания понятия «политика». Политикой будем называть совокупность намерений и средств их осуществления, которые формируют субъект управления относительно

определенной сферы жизнедеятельности общества, процессов, что в нем происходят. То есть политики разнятся своими объектами, субъектами, целями и средствами. Что касается информационной политики, то ее объектом является национальная информационная сфера со всеми ее компонентами.

Главным субъектом государственной информационной политики является государство (органы государственной власти) и местное самоуправление. С тем, учитывая большое влияние на эту политику негосударственных / неправительственных акторов (бизнеса, СМИ, научных и технологических учреждений, общественных международных организаций), целесообразно различать политику государственную и политику публичную. Публичная политика, по мнению А.П. Демьянчука, затрагивает шире круг субъектов, объектов и действий, чем государственная [3, с. 11], которые не подпадают под непосредственное влияние органов государственного управления, а формируют свою политику самостоятельно и тем неизбежно вносят изменения в сугубо государственную (правительственную) политику.

Научные разработки по проблемам государственной информационной политики в России до последнего времени были немногочисленными. Лишь недавно появились заметные труды в этой области. Кстати, каждый из авторов высказывает собственную, оригинальную точку зрения относительно толкования понятия «информационная политика». И все же можно определить два основных подхода к его пониманию: информационная политика в узком и в широком смысле.

Представители первого подхода, раскрывая содержание государственной информационной политики, рассматривают ее как совокупность направлений и способов деятельности государства по получению, использованию, распространению и хранению информации.

По нашему мнению, сведение информационной политики лишь к сбору, использованию и безопасности информации слишком сужает ее как

объект анализа. Так, учитывая развитие информационных технологий, их проникновение в важнейшие сферы жизни общества, необходимо принимать во внимание переход от принципа безопасности информации к принципу информационной безопасности. В практике государственного управления информационная безопасность понимается лишь как необходимость борьбы с оттоком закрытой (тайной) информации, а также с распространением ложной и враждебной информации. Осмысление информационной безопасности в обществе еще только начинается. Поэтому, по нашему мнению, такое видение информационной политики является несколько упрощенным и не учитывает целый спектр задач государства в информационной сфере.

В.С. Пашкова рассматривает информационную политику как совокупность законов и положений, посвященных созданию, производству, сбору, хранению организации распространения информации и доступа к ней. По мнению исследовательницы, основное значение информационной политики заключается в том, что она «влияет на пути, которыми отдельное лицо и общество в целом делает политический, экономический и социальный выбор» [4, с. 4].

Понятие «информационная политика» трактуется и как способ обращения с имеющимися информационными потоками и ресурсами со стороны различных институциональных субъектов (например, государства, государственных органов, отдельных организаций и заведений, которые могут иметь свои представления и интересы при работе с информацией).

Сравнив вышеприведенные определения информационной политики, можем сделать вывод, что исследователи по-разному рассматривают и сам термин «политика». В первом и последнем определениях политика рассматривается как politics – «сфера взаимоотношений различных социальных групп и индивидов с повода использования институтов публичной власти для реализации своих общественно значимых интересов и потребностей», В.С. Пашкова подает ее как policy – план, «курс действий

государства в определенной сфере, которая инициируется или принимается правительством, политической партией и т. д.». Отдельные ученые (А.П. Демьянчук, А.Н. Килиевич, В.В. Тертичка) считают, что уточнение «государственная» может употребляться только в отношении policy [3, с. 6].

Сторонники второго подхода рассматривают информационную политику как сложное, многокомпонентное понятие. Так, Г.Г. Почепцов считает, что информационная политика определяет законы функционирования информационной сферы. К таким законам он относит закон эффективной работы системы СМИ, закон адекватного взаимодействия власти и населения. Ученый выделяет еще один важный аспект государственной информационной политики – усиление информационной безопасности [5, с. 12].

Подобное понимание информационной политики предлагает и О.П. Дубас, замечая, что эта политика должна обеспечивать взаимопонимание и взаимодействие власти и общества через СМИ и общественные связи, координацию освещения деятельности органов власти, защиту свободы слова, удовлетворение информационных потребностей лица и общества, формирование высокой информационной культуры граждан [6, с. 100].

О.К. Юдин и В.М. Богуш определяют информационную политику как главные направления деятельности государства в области информации. Основной ее целью является создание условий для эффективного и качественного информационного обеспечения стратегических и оперативных задач социального и экономического развития государства [7, с. 209].

Рассмотрев различные подходы к пониманию сути понятия «информационная политика», определение ее основных целей и направлений, можно обобщить их таким образом: под государственной информационной политикой следует понимать совокупность направлений деятельности государства в информационной сфере, которые основываются на определенной нормативной базе и предусматривают, прежде всего, усиление информационной безопасности государства, общества, лица и

имеющие внутреннее и внешнее направление. Основными объектами государственной информационной политики можно считать личность, общество и государство, а задачами-обеспечение их прав и интересов в информационной сфере. Кроме того, к числу объектов государственной информационной политики относят национальную информационную сферу со всеми ее компонентами (информационная инфраструктура, информационные ресурсы и т. д.).

Список используемых источников

1. Колбеч, Г. К. Политика. – К.: Издательский дом «КМ Академия», 2014 – 127 с. – Текст : непосредственный
2. Ивин, А. А., Никифоров А. Л. Словарь по логике - М.: Туманит, изд. центр ВЛАДОС, 1997. – 542 с. – Текст : непосредственный
3. Демьянчук, А. П. Публичная политика в системе управления общественной жизнью / А.П. Демьянчук. – Текст : непосредственный// Система разработки и осуществления публичных политик / за общ. редакцией А. П. Демьянчука. - К.: Изд-во «Факт». 2022. - № 3. - С. 5-21.
4. Пашкова, В. С. Информационная политика и библиотека / В.С. Пашков Текст : непосредственный // библиотека и власть. Сборник статей к Международной научно-практической конференции. - К., 2020. - № 5. - С. 4-16.
5. Почепцов Г. Г., Чукут С. А. Информационная политика: Учеб. пособ. - К.: знание, 2016. – 663 с. – Текст : непосредственный
6. Дубас А. П. информационное развитие современной Украины в мировом контексте: монография. - К.: Генеза, 2014. – 208 с. – Текст : непосредственный
7. Юдин О. К, Богуш В. М. Информационная безопасность государства. - Харьков: Консум, 2015. – 506 с. – Текст : непосредственный

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК СФЕРА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Иванов Г.В., магистрант
Иванина Е.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

В современных условиях цифровой экономики сталкиваемся с множеством вызовов и угроз экономической безопасности. Преодоление этих проблем и противодействие им являются ключевым аспектом национальной безопасности государства. Однако злоумышленники, нарушающие экономическую безопасность государства, организаций и граждан, все чаще прибегают к новым и более усовершенствованным методам с применением цифровых технологий. Основная задача государственных органов, ответственных за обеспечение экономической и информационной безопасности, заключается в выявлении таких методов, сокращении их воздействия в случае возможной реализации и создании условий, способствующих укреплению информационной безопасности в условиях цифровой экономики.

Интеграция цифровых технологий во все сферы общественной деятельности оказала влияние на эволюцию личности, общества и государства. При цифровой трансформации общества особое внимание уделяется гарантированию надежных и достоверных источников информации в различных областях человеческой жизни. Таким образом, значение и роль информационной безопасности для людей и государства значительно возрастают.

В эпоху расцвета информационных технологий интернет становится ключевым каналом для доступа к огромному объему информации, и часто обычному пользователю сложно оценить достоверность представленных на различных сайтах и ресурсах данных. С другой стороны, мошенники,

использующие цифровые возможности, находятся в выгодном положении для обмана своих потенциальных жертв. В реальной жизни им приходится взаимодействовать с жертвами напрямую, в то время как в онлайн среде их личность остается скрытой.

Обеспечение безопасности в экономике и информационной сфере в условиях цифровой трансформации сталкивается с рядом проблем. Быстрое и активное развитие информационных технологий, которые активно используются мошенниками и злоумышленниками, требует от государства и предприятий улучшения систем защиты и противодействия потенциальным угрозам, а также повышения уровня информационной безопасности в целом. Однако на сегодняшний день этот процесс замедлен, и злоумышленники все чаще придумывают новые и более изощренные способы совершения преступлений, которые сложнее обнаружить. В связи с этим разработка эффективных мер по борьбе с такими угрозами и улучшению информационной безопасности становится все более сложной задачей.

В своем обращении к Федеральному Собранию Российской Федерации от 01.12.2016 года Президент РФ Владимир Путин отметил, что сфера IT стала одной из наиболее динамично развивающихся отраслей, чей объем экспорта достигает 7 миллиардов долларов. Переход к информационному обществу ставит перед государством новые вызовы, включая обеспечение информационной безопасности. Понятие информации связано с такими латинскими терминами, как «разъяснение», «изложение» и «осведомленность», и имеет множество определений, обусловленных разнообразием подходов к его трактовке. Три основные концепции информации помогают понять ее сущность [2].

Первое представление, опирающееся на труды К. Шеннона, отражает количественный подход к понятию информации. Согласно этой концепции, информация служит инструментом измерения степени неопределенности события. С точки зрения данного подхода, информация представляет собой сведения о объектах и явлениях окружающего мира, их характеристиках,

параметрах и состоянии, которые способствуют уменьшению неопределенности и неполноты наших знаний.

Вторая концепция рассматривает информацию как свойство материи и связана с развитием кибернетики. Любое сообщение, воспринимаемое человеком или техническими устройствами, несет в себе информацию. Эту идею академик В.М. Глушков изобразил очень красноречиво, отметив, что информация присутствует не только в текстах и устной речи, но и в солнечном свете, горных вершинах, шуме водопада и шелесте травы. Следовательно, информация как свойство материи позволяет нам понять ее природу, структуру, порядок и разнообразие.

Третья концепция, основанная на логико-семантическом подходе, рассматривает информацию как знание, необходимое для активного управления и действия [2, 3].

Эти методы дополняют друг друга, раскрывают различные аспекты сути информации и облегчают классификацию ее основных характеристик. Обобщив эти подходы, можно предложить следующее определение информации: информация - это данные, уменьшающие неопределенность о внешнем мире, которые требуют сохранения, преобразования, передачи и использования.

Защита информации играет ключевую роль для компаний и государственных учреждений, которые оперируют огромными объемами конфиденциальных данных о своих сотрудниках, клиентах, продукции, исследованиях и финансах. Большинство этой информации в настоящее время собирается, обрабатывается и хранится на компьютерах и передается по сетям. Поэтому, если бы такие данные стали доступны каждому — это причинило бы колоссальный ущерб.

Внедрение режима обеспечения информационной безопасности в учреждения государственного значения способствует защите используемых ими технологий и информационных активов путем предотвращения, выявления и реагирования на угрозы, как внутренние, так и внешние. Как

высшее руководство организаций, так и специалисты по информационным технологиям несут ответственность за разработку стратегии обеспечения информационной безопасности учреждения, а также за управление информационной безопасностью (иногда эти функции выполняет одно лицо). Для поддержки стратегии информационной безопасности крайне важно повысить информированность персонала по вопросам информационной безопасности через обучение и инициативы. Организации также должны соблюдать свои политики информационной безопасности и регулярно проверять их на соответствие требованиям безопасности. Угрозы и уязвимости должны быть оценены и проанализированы, что подразумевает установление и внедрение контрольных мер и процедур для снижения рисков, а также проведение аудита для оценки эффективности контрольных мероприятий. Понятие «безопасность информации» может быть рассмотрено в различных контекстах. Например, в законодательстве Российской Федерации, а именно в Федеральном законе «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 года № 149-ФЗ, данное понятие определяется как «состояние защищенности информационной среды общества, обеспечивающее ее формирование, использование и развитие в интересах граждан, организаций, государства» [1]. Существует и другое определение: «состояние защищенности национальных интересов в информационной сфере, определяемых совокупностью сбалансированных интересов личности, общества и государства».

В основе определения данного понятия в конкретном подходе лежат некоторые ключевые моменты: угрозы, как внешние, так и внутренние; существование жизненно важных интересов. Согласно данному подходу, безопасность информации может быть разделена на две составляющие: техническую и психологическую. Важно отметить, что информационная безопасность скорее представляет собой статическое отражение системы, а не динамический процесс. Ключевым фактором являются общие

взаимоотношения как в социальной, так и в государственной сферах, которые способны предотвратить угрозы в области информации. Поэтому совместные усилия общественных и государственных институтов могут гарантировать защиту национальных интересов.

Информационная безопасность представляет собой определенное состояние, при котором в развитом обществе созданы все необходимые условия для свободного развития личности, семьи и государства. Это обеспечивает возможность объективной оценки мировой обстановки и доступ к различным сферам научного знания как для отдельного индивида, так и для общества в целом. Такой подход формирует истинное духовное богатство граждан любого государства. Информационную безопасность можно рассматривать с точки зрения защиты интересов личности. Суть защиты заключается в следующем:

- государство обязано заботиться о улучшении качества жизни всех слоев населения;
- государство должно способствовать физическому и духовному развитию как индивида, так и общества в целом, независимо от национальной принадлежности;
- обеспечение защиты от вредного информационного воздействия, способного причинить психологический вред личности.

Такое определение информационной безопасности представляет собой многоаспектный вопрос, который возможно изучать с различных точек зрения, и все они будут иметь высокую степень важности. Гарантирование безопасности информации всегда остается актуальной темой современной жизни. Современные тенденции требуют постоянного улучшения и совершенствования мер безопасности информации, поскольку развитие информационных технологий не стоит на месте и требует более сложной и комплексной защиты с каждым новым этапом.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 N 149-ФЗ. - Текст : электронный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (дата обращения: 27.11.2023).
2. Агаронян А.М. Обеспечение информационной безопасности некоммерческих организаций / А.М. Агаронян, И.П. Михнев. – Текст : непосредственный // Развитие современного образования: от теории к практике : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 23 дек. 2017 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 275-277.
3. Аникеева К.А. Перспективы облачных технологий в банковском деле / К.А. Аникеева, А.В. Золотарюк, А.С. Макова. – Текст : непосредственный // Валютное регулирование. Валютный контроль. – 2016. – №9. – С. 52–56.

ОСНОВЫ ГАРМОНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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

Социально-трудовые отношения лежат в основе развития социального государства, поэтому вопросы создания экономических условий, подходящих для воспроизводства и обеспечения рабочей силы, являются одними из самых главных. Гармонизация сферы труда (например, учёт интересов социальных партнеров) позволяет достигать высоких экономических показателей и прийти к социальному благополучию. Однако это не всегда удается в полной мере.

На процесс гармонизации социально-трудовых отношений влияет:

- научно-технический прогресс и изменение представлений о роли человека в трудовом процессе;
- переход к системе хозяйствования, основанной на многообразии форм собственности и хозяйствования;
- становление рыночной экономики автоматически не решает проблем, которые накопились в социально-трудовых отношениях рыночного этапа развития экономики [2].

Поэтому насущной является потребность теоретической проработки методов, приемов, принципов оптимизации интересов сторон социально-трудовых отношений в новых экономических условиях. Очевидной становится необходимость разработки новых подходов к мониторингу социально-трудовых отношений, системному их анализу и поиску новых методов регулирования на каждом из уровней управления [3].

Так, на общенациональном уровне могут пересматриваться старые или формироваться новые принципы и нормы реализации социально-экономической политики по вопросам труда.

На отраслевом уровне, воздействие может быть через работу центральных органов власти, договорное регулирование и содействие укреплению социального партнёрства.

На производственном уровне можно влиять на гармонизацию трудовых отношений через административное регулирование, стремление к коллективным договорам и открытому диалогу собственников производства и работников.

Для каждого из указанных уровней воздействия можно выделить ряд характерных признаков и принципов, которые важны для процесса гармонизации социально-трудовых отношений:

1. Принцип системности (системного подхода). Его суть в сбалансированном и системном подходе к трудовому процессу, рассмотрении всех его субъектов и элементов.

2. Принцип правового обеспечения разнообразия форм занятости. Он обозначает, что на каждом из уровней управления при принятии решений необходимо понимать как последствия отобразятся на разнообразии форм занятости, сохранится ли свобода выбора гражданином сферы своей трудовой деятельности.

3. Принцип проблемно-целевой ориентации. Он заключается в том, что государственное и муниципальное регулирование должно предусматривать решение конкретных общественных проблем в сфере труда и не носить абстрактный характер. То же относится и к разработке государственных программ по содействию занятости трудоспособного населения.

4. Принцип информированности и информатизации. Он кроется в обязательном проведении государственными органами постоянного мониторинга социально-трудовой сферы, ее состояния для анализа перспектив, а также в своевременной информационной работе с населением [2].

Кроме того, в современных условиях одним из главных требований к формированию и функционированию механизма государственного регулирования социально-трудовых отношений является максимальный учет особенностей переходного периода и реалий отечественной экономики, которая перенесла ряд потрясений за последние годы. В этом контексте первостепенное значение приобретает переопределение приоритетных направлений государственного регулирования социально-трудовых отношений, а также путей и методов их гармонизации с переориентацией на внутренние трудовые ресурсы.

Список использованных источников

1. Вышеславова, Т. Ф. Об эффективности государственного регулирования трудовых отношений / Т. Ф. Вышеславова. – Текст : непосредственный // Общество и право. – 2009. – № 3(25). – С. 91-93.
2. Припотень, В. Ю. Проблемы государственного регулирования социально-трудовых отношений / В. Ю. Припотень, О. А. Припотень, – Текст : непосредственный // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2019. – № 3. – С. 195-201.
3. Снежанская, Н. Н. Формирование оптимального баланса государственного и договорного регулирования трудовых отношений / Н. Н. Снежанская. – Текст : непосредственный // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. – 2012. – № 6(28). – С. 156-161.
4. Таратынко, А. И. Особенности государственного регулирования социально-трудовых отношений / А. И. Таратынко. – Текст : непосредственный // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 27. – С. 465-476.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ

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

Повышение эффективности деятельности организации в значительной степени зависит от специфики существующей системы управления, которая опирается на четкую структуру и деятельность всех ее компонентов в направлении достижения поставленных целей. Улучшению качественных характеристик управленческой системы способствуют различные факторы, такие как оптимизация численности персонала и их функций, внедрение автоматизированных систем управления и разработка систем принятия решений. Значимость и актуальность этой проблемы проявляются в благоприятной социально-психологической обстановке внутри организации и среди ее сотрудников. Персонал играет ключевую роль, и правильное, обдуманное управление персоналом обеспечивает успешное функционирование государственных учреждений. Управление персоналом представляет собой одну из наиболее важных сфер деятельности любого предприятия и его руководства. Применение современных методов управления персоналом способно значительно повысить эффективность работы организации.

В ходе управления применяется широкий спектр различных подходов, методов и приемов, которые способствуют систематизации и эффективной организации деятельности государственных структур. Кадры государственного аппарата являются основой управления в целом. Люди выступают в роли создателей организаций, определяют их стратегию, выбирают методики и выполняют функции, направленные на достижение поставленных целей. Следовательно, социально-психологические подходы играют ключевую роль в управлении персоналом, поскольку они

ориентированы на индивидуальные особенности каждого сотрудника. Основным принципом данных методов является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, эмоциям, образам и поведению с целью максимально эффективного использования внутреннего потенциала сотрудника для достижения конкретных целей организации.

Методы управления персоналом, то есть способы воздействия на сотрудников с целью достижения поставленных задач, необходимы для того, чтобы руководитель не только удовлетворял свои потребности, но и создавал условия для раскрытия потенциала каждого сотрудника. В каждой конкретной ситуации руководитель должен выбирать подходящий метод воздействия на человека для решения задач управления персоналом. Особенно эффективными при этом являются социально-психологические методы управления, которые помогают в решении таких задач как оптимальный подбор персонала, формирование коллектива, улучшение межличностных отношений, повышение мотивации сотрудников, работа по воспитанию в коллективе, поддержание дисциплины и оптимизация рабочих процессов.

Методы управления, основанные на социально-психологических принципах, предназначены для воздействия на ментальное состояние индивида и взаимоотношения между людьми. Их уникальность заключается в использовании неофициальных аспектов, учитывая интересы личности, группы или коллектива в процессе управления. Эти методы охватывают различные аспекты деятельности, приемы и инструменты, направленные на влияние на поведение людей в рабочих организациях. Они определяют область компетенции современных менеджеров и HR-специалистов. Социально-психологические методы включают в себя следующие аспекты:

- планирование и поддержку социальных инициатив
- развитие потенциала коллектива, групп и сотрудников
- создание и поддержание благоприятной социально-психологической обстановки в организации

- формирование командного духа
- вовлечение сотрудников в процесс принятия решений
- определение привлекательной миссии и перспектив развития для коллектива, группы или организации
- улучшение качества трудовой жизни
- индивидуальный подход к персоналу
- обеспечение высокого уровня трудовой жизни и другие аспекты.

Воздействие на взаимоотношения в коллективе труда осуществляется через разнообразные приемы и способы, изучаемые различными науками, такими как социология, социальная психология, психология личности и психология труда. Социально-психологические методы направлены на анализ и использование законов человеческой психики с целью оптимизации психологических процессов в интересах общества и личности. Важно отметить, что социальные методы управления направлены на регулирование отношений внутри групп и между ними, в то время как психологические методы используются для управления поведением отдельного человека и межличностными взаимодействиями в группе.

Для решения практических задач в государственных учреждениях могут быть созданы службы, отделы, группы, бюро, лаборатории с социально-психологическим уклоном. Они занимаются тремя основными направлениями:

- 1) изучение коллективов и отдельных групп, постановка задач, проведение наблюдений, опросов и анализ данных;
- 2) социальное проектирование – разработка рекомендаций по социальному развитию коллективов и других аспектов;
- 3) консультационная работа – помощь в проведении маркетинговых исследований.

Социологические методы играют важную роль в управлении персоналом, позволяя определить роль и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров, обеспечить их поддержку, связать мотивацию сотрудников

с результатами работы, обеспечить эффективное взаимодействие и разрешение конфликтов в коллективе.

Основу социологических методов составляют потребности, интересы, мотивы и цели. Управление развитием сотрудников через формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе, сплоченность коллектива и достижение общей цели способствует объединению интересов и поощрению инициативы, что является ключевым аспектом социологических методов.

Методы управления отдельными групповыми явлениями и процессами включают в себя:

- методы стимулирования социальной активности, направленные на поощрение инициативы и творческого подхода членов коллектива к выполнению служебных и общественных обязанностей;

- методы социального регулирования, направленные на установление порядка в общественных отношениях в коллективах на основе выявления общих целей и интересов;

- методы управления нормативным поведением, направленные на установление порядка в социальных отношениях путем регулирования поведения.

Методы управления поведением личности направлены на обеспечение необходимого рабочего этикета сотрудников в соответствии с целями компании:

- прием «внушения» предполагает прямое воздействие на решения сотрудника в сложных ситуациях;

- методы «личного примера» способствуют эффекту подражания;

- при использовании методов «ориентирующих условий» меняется отношение персонала к работе. Для этого важно предоставлять информацию о выполнении задач, финансовых показателях, заработной плате и других аспектах деятельности компании и сотрудника.

Социальное планирование обеспечивает установку общественных целей и критериев, разработку социальных стандартов (уровень жизни, оплата труда, потребность в жилье, условия работы и другие), и анализ плановых показателей для достижения конечных социальных результатов. Психология управления изучает аспекты поведения людей в рабочей группе, взаимодействие между руководителем и подчиненными, проблемы мотивации и психологического климата. Объектом этих методов на уровне организации является личность, а субъектом - руководитель. К психологическим подходам относятся:

- методы формирования и развития рабочей группы с учетом психологической и социально-психологической совместимости;

- методы гуманизации отношений между сотрудниками и руководством, соответствующие принципам социальной справедливости: стиль управления, этика и корпоративная культура;

- методы психологической мотивации, способствующие развитию у сотрудников инициативы, предприимчивости и стремлению к высокой производительности.

- методы профессионального отбора и обучения ориентированы на соответствие психологических характеристик человека выполняемой работе.

В целом, психологический подход и понимание методов исследования позволяют осуществить точный анализ эмоционального состояния индивидуумов, создать их психологические профили, разработать методы устранения психического дискомфорта и способы поощрения позитивной атмосферы в коллективе.

**ЭЛЕМЕНТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

*Клачкова Е.В., магистрант
Вишневская Н.П., канд. гос. упр., доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Повышение уровня профессиональной подготовки помогает государственным гражданским служащим улучшить свои навыки и знания, что в свою очередь способствует повышению эффективности и качества их работы. Кроме того, это позволяет служащим адаптироваться к изменяющимся условиям и требованиям, что особенно актуально в период реформирования системы государственного управления. Для обеспечения профессионального развития государственных гражданских служащих используются различные меры, такие как проведение специальных тренингов, семинаров и курсов повышения квалификации, может быть предоставлены финансовая поддержка для получения дополнительного профессионального образования. Важным, при этом, является формирование системы оценки и поддержки профессионального развития гражданских служащих, в условиях которой они могли бы получать обратную связь и рекомендации по улучшению своей работы на основе регулярных оценочных собеседований, развития карьерных планов для профессионального роста. В целом, повышение уровня профессиональной подготовки государственных гражданских служащих является неотъемлемой частью эффективной системы государственного управления и помогает обеспечить высокую профессиональную компетентность служащих и повысить качество предоставляемых ими услуг.

Федеральное законодательство о государственной гражданской службе определяет понятие «профессиональное развитие гражданского служащего»,

включающее не только дополнительное профессиональное образование, но и другие меры по развитию профессиональных навыков. Для повышения эффективности профессионального роста гражданских служащих предлагается связать аттестацию на соответствие должности с повышением их квалификации. Оценка успешного выполнения гражданским служащим своих обязанностей должна включать в себя также достижения в области образования, определяющие их способность выполнять поставленные задачи [1, 2].

Желательно внедрить механизмы, которые обеспечат балльную оценку профессионального роста гражданских служащих в процессе аттестации. Это позволит специалистам самостоятельно выбирать пути развития и набирать необходимое количество баллов для успешного прохождения процедуры аттестации. Ключевым моментом становится не только соответствие требованиям должности, но и стремление к повышению профессионального уровня. Например, с учетом уровня развития современной системы образования и государственной службы можно определить формы повышения профессионального уровня на основе освоение специальных образовательных программы повышения квалификации, или публикации научных работ в специализированных изданиях, участия в работе круглых столов, семинарах и конференциях, тренингах, мастер-классах и тому подобное.

Для определения объема работы сотрудника, стремящегося к повышению своего профессионального уровня, можно утвердить на федеральном уровне список мероприятий по профессиональному развитию и систему компетенций, измеряемую в баллах. Каждое мероприятие, направленное на повышение профессионального уровня государственного служащего, оценивалось бы кадровой службой согласно установленной шкале. Существует множество методик, которые могут классифицировать и помочь сотрудникам кадровых служб отслеживать достижение поставленных целей.

В этом контексте можно также рассмотреть аспект дифференциации и содержания образовательного пути работников, относящихся к различным категориям должностей. Очевидно, что потребности в улучшении профессионального уровня у сотрудников, занимающих должности различных уровней – от младших до ведущих специалистов, отличаются от потребностей в улучшении профессионального уровня у работников, занимающих высшие руководящие должности. Именно от последних – менеджеров среднего и высшего звена, – во многом зависит успешная реализация и развитие отраслей, за которые они ответственны.

Тем не менее, внедрение данной системы не лишено недостатков.

Во-первых, создание такой системы затруднено из-за первоначального определения подходов к перечню и значимости/равнозначности конкретных мероприятий по улучшению профессионального уровня сотрудников. Разнообразие видов деятельности, способных значительно повысить квалификацию сотрудника, а также их объемы, являются довольно субъективными по сравнению с устоявшейся системой дополнительного профессионального образования.

Во-вторых, необходимо решить вопрос о финансовой составляющей повышения профессионального уровня сотрудников. Здесь проблема заключается в стороне, которая будет нести расходы на указанные мероприятия, объеме такого финансирования, а также механизме и ограничениях возмещения затрат сотруднику при его самостоятельной, инициативной деятельности по поддержанию и росту своего профессионального уровня.

В-третьих, внедрение отдельных компонентов данной системы невозможно без одновременной разработки новых методов проверки квалификации государственных гражданских служащих и включения в трудовые контракты стандартов, определяющих условия достижения и поддержания профессионального уровня сотрудников, поскольку все упомянутые структуры тесно взаимосвязаны.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что наиболее значимыми, по нашему мнению, являются следующие шаги по улучшению системы профессионального развития в государственной гражданской службе:

- закрепление в законодательстве перечня мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих, не связанных с прохождением дополнительных профессиональных программ, способствующих повышению уровня профессионального мастерства сотрудников через нетрадиционные формы обучения (тренинги, мастер-классы, семинары и прочее).

- закрепление объективной системы измерения достижения гражданскими служащими определенного уровня профессионального развития;

- установление взаимосвязи между процедурой проверки квалификации государственного служащего для соответствия занимаемой должности и осуществлением им определенного объема мероприятий по повышению своего профессионального уровня.

В заключение отметим, что процесс реформирования системы профессионального развития государственных гражданских служащих свидетельствует о понимании определенных проблем как в содержании, так и в организации системы дополнительного профессионального образования для государственных гражданских служащих. Прогнозируемое введение регламентации различных форм мероприятий в ближайшей перспективе по повышению профессионального уровня государственных служащих указывает на необходимость пересмотра системы мероприятий по профессиональному развитию служащих и поиска нового значения и места дополнительного профессионального образования в государственной гражданской службе.

Список использованных источников

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 27.07. 2004 г. №79-ФЗ. – Текст : электронный // Дата обновления: 01.01.2023. Доступ из системы ГАРАНТ (дата обращения 27.03.2024).

2. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 29.07.2017 N 275-ФЗ. – Текст : электронный: - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_221204/(дата обращения 27.03.2024).

МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ: ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ

*Козлов И.Р., бакалавр,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Донецк*

Современные экономические процессы и отношения требуют трансформации в сторону социализации. Именно социализация экономики предполагает переориентацию экономики с экономических критериев развития на критерии человеческого развития. Перед Российской Федерацией стоит задача обеспечить выход на качественно новый уровень развития, характеризующий развитие ее экономики как социально ориентированной. Поэтому от государства требуется внедрение не просто современных механизмов, а максимально эффективных механизмов социализации экономики.

В экономической науке термин «механизм» получил широкое распространение с середины XX в. В 1947 г. Шарль Рист в книге «Краткий очерк основных экономических механизмов» констатирует существование экономических механизмов. Определение понятию «экономический механизм» дано в книге Анри Кульмана «Экономические механизмы», вышедшей во Франции в 1988 г. В его трактовке экономический механизм – это некое экономическое явление, влекущее за собой ряд других явлений, для возникновения которых не требуется дополнительных импульсов: они следуют одно за другим в определенной последовательности и ведут к неким очевидным результатам [4].

Современное определение хозяйственного механизма можно выразить как совокупность организационных структур и конкретных форм и методов управления, а также правовых норм, с помощью которых реализуются действующие в конкретных условиях экономические законы, процесс воспроизводства. Рыночный механизм представляет собой совокупность

инструментов регулирования рыночных процессов и отношений. Понятие «механизм» все глубже проникает в экономику и используется уже при характеристиках экономических подсистем: механизм ценообразования, кредитования, финансовый, маркетинговый и др., которые рассматриваются как составные элементы хозяйственного механизма. Таким образом, под механизмом в экономике целесообразно понимать характеристики процесса: способы, методы, нормы, средства, формы функционирования чего-либо или воздействия на что-либо, а не совокупность ресурсов или состояний объекта. В западной литературе в качестве синонима механизма используют понятие института [2].

Большинство исследований на современном этапе развития направлено на поиск путей улучшения качества жизни людей. Одним из таких путей может стать социализация экономических процессов и отношений. И очень важно, что тема социализации стала снова актуальна в научной среде. В ноябре 2022 г. прошло VII Всероссийское экономическое Собрание, посвященное затрагиваемой проблеме. По мнению участников, социализация экономики – это процесс установления социальной справедливости, путем объединения государства и общества в единый механизм по развитию человеческого капитала. Однако, чтобы перейти к данному процессу, следует достичь необходимых показателей, при которых социализация экономики будет возможна. Подготовить необходимую базу для построения социализации, произвести структурную перестройку экономики и увеличить инвестиции, а также долю расходов бюджета на развитие человеческого потенциала и капитала.

Социализация экономики предполагает в первую очередь человеческое развитие. Экономически активное население в современных условиях выступает производителем всех материальных и духовных благ, носителем способностей к труду, определяющих экономические возможности воспроизводственной деятельности индивидуальных, коллективных, общественных целей и интересов, средств научно-технического,

экономического, духовного и социального развития, источник основных доходов государства, предприятий и объединений, отдельных индивидов [1].

С точки зрения теоретического осмысления социализации экономики можно говорить о показателях социализации в рамках теорий и концепций, центральное место в которых занимает человек. Прежде всего, это социальная справедливость, общественное доверие и человеческий капитал. В свою очередь, в сферы оценки человеческого капитала можно включить – уровень образования, уровень здравоохранения, уровень доходов и качество жизни.

Человеческий капитал является более главенствующим понятием, поэтому его виды (показатели) требуют отдельного рассмотрения. На данный момент оказывается беспрецедентное давление на экономику нашей страны, накладываются всевозможные ограничения, принимаются новые пакеты санкций. Однако это может и должно стать катализатором для развития независимости экономики нашей страны и достижения национальных целей. Их можно достичь с помощью различных инструментов, главный из которых – национальные проекты, требующие серьезного финансирования.

Подводя итог, следует заметить, что постановка вопроса о социализации экономики видится в тренде рассмотрения процессов гуманизации, глобализации, экологизации, цифровизации, ноосферизации. Процессуальность социализации требует, чтобы была выстроена системность развертывания социализации – если она касается только человека, то это приводит к потере концепта (системообразующего свойства) социализации. Поэтому потенциальное поле исследований в данном контексте безгранично.

Список использованных источников

1. Быченко, Ю.Г., Логинова, Л.В. Социализация экономики в России: проблемы и перспективы / Ю.Г. Быченко, Л.В. Логинова. – Текст : непосредственный // Вестник Саратовского государственного технического университета. - 2009. - Т. 1. –№ 1 (37). – С. 262-272.

2. Горбунов, Ю.В. О понятии «механизм» в экономических науках / Ю.В. Горбунов. – Текст : непосредственный // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2018. – № 2. – С. 17-21.

3. Сергеев, С.М. Социализация экономики: основные показатели и критерии в рамках программно-целевого подхода / С.М. Сергеев. – Текст : непосредственный // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2022. – № 4 (72). – С. 6-13.

4. Градов А.П., Медников М.Д., Федосеев С.В. и др. Цикличность развития экономики и управление конкурентными преимуществами / под ред. А.П. Градова. СПб.: Полторацк, 2011 – 1150 с. – Текст : непосредственный.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ В РАЗНЫХ СТРАНАХ МИРА

Колодяжный А.Н., магистрант

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

В современном мире, охваченном динамичными изменениями в экономике, технологиях и социокультурной среде, актуальность исследования формирования кадрового потенциала организаций в различных странах не знает границ. Кадровый потенциал, представляющий собой совокупность навыков, знаний и качеств сотрудников, становится ключевым фактором для успешного функционирования и конкурентоспособности предприятий в условиях глобального бизнес-пространства.

Объектом исследования является многообразие подходов к формированию кадрового потенциала в разных странах мира. Этот объект охватывает структуру персонала, методы подбора, обучения и развития сотрудников, а также влияние культурных, социальных и экономических особенностей на эти процессы.

Целью данного исследования заключается в выявлении ключевых факторов, определяющих эффективное формирование кадрового потенциала в различных странах, а также в разработке рекомендаций для организаций, стремящихся оптимизировать свои кадровые стратегии в условиях многообразия мировых бизнес-практик.

Исследование направлено на углубленное понимание особенностей управления человеческими ресурсами в разнообразных культурных и экономических контекстах, с целью разработки практических инструментов и рекомендаций, способствующих эффективному формированию и развитию кадрового потенциала организаций в мировом масштабе.

Германия является примером страны с выдающимся опытом в формировании кадрового потенциала через свою дуальную систему образования. Дуальная система предоставляет учащимся возможность сочетать теоретическое обучение в профессиональных учебных заведениях с практическим опытом работы в компаниях. Этот подход стимулирует развитие квалифицированных кадров, выходящих на рынок труда с конкретными и применимыми навыками.

Примеры и особенности:

1. Дуальная система образования:

В системе дуального профессионального образования формируют специалистов, преимущественно для рабочих должностей в различных секторах экономики, охватывая более 350 специальностей. Немецкая система профессионального образования, уходящая корнями в XII век, сосредотачивается на подготовке квалифицированных кадров для разнообразных областей. Процесс формирования дуального образования в Германии начался в конце XIX века под руководством Георга Кершенштейнера, выдающегося немецкого педагога, который внес существенный вклад в структурирование этой системы, занимая должность школьного советника в Мюнхене с 1895 по 1919 год. Понятие дуальной системы профессионального образования сформировалось во второй половине 60-х годов XX века в рамках обсуждения закона о профессиональном образовании 1969 года. Нынешняя система дуального профессионального образования включает обучение продолжительностью от 2 до 3.5 лет в зависимости от специальности.

Пример: Профессиональные образовательные программы, такие как *Ausbildung* (профессиональное обучение), предоставляют студентам уникальный опыт обучения, сочетая знания и навыки.

2. Профессиональная ориентированность:

- Программы обучения ориентированы на конкретные потребности рынка труда, что обеспечивает соответствие знаний и навыков требованиям предприятий.

- Пример: Профессиональные стандарты, разработанные в сотрудничестве с предприятиями, определяют требования к квалификации.

3. Система поддержки занятости:

Профессиональная ориентированность в Германии начинается на ранних этапах образования. Ученики средних школ выбирают направление обучения, соответствующее их интересам. Ключевую роль играет дуальная система профессионального образования, где ученики проводят время как в учебных заведениях, так и на предприятиях, получая практический опыт. Эта система также обеспечивает обучение по конкретным профессиям, укрепляя профессиональную ориентированность. Ученики взаимодействуют с предприятиями, применяя свои знания на практике, что формирует ясное представление о требуемых навыках. Тесные связи между учебными учреждениями и предприятиями позволяют актуализировать обучение в соответствии с требованиями рынка труда. Такая система становится неотъемлемой частью подготовки квалифицированных специалистов для успешной карьеры.

- Пример: Weiterbildung (продолжающее профессиональное образование) позволяет работникам обновлять свои навыки в соответствии с изменениями в требованиях рынка.

Формирование кадрового потенциала в организациях Японии представляет собой уникальный процесс, охватывающий различные аспекты и сочетающий традиционные методы с современными тенденциями. Взглянем на ключевые элементы этого процесса:

1. **Образование и университетская подготовка:** Важным направлением формирования кадрового потенциала является сотрудничество с университетами и колледжами. Некоторые предприятия выделяют

стипендии для наиболее талантливых студентов с целью привлечения перспективных кадров.

2. **Бесплатное обучение и узкоспециализированные программы:** Организации предоставляют бесплатное обучение для работников, специализирующихся в узких областях. Это направлено на формирование высококвалифицированных специалистов, соответствующих требованиям компании.

3. **Привлечение иностранных специалистов:** С учетом глобальных тенденций организации активно привлекают иностранных специалистов. Программы обучения и стажировок создаются для того, чтобы расширить кадровый потенциал компании и внести международный опыт.

4. **Тестирование и отбор:** Сложные тесты и методики отбора применяются при приеме новых сотрудников. Это помогает выявить потенциал и способности кандидатов, гарантируя соответствие их навыков требованиям организации.

5. **Системы обучения и развития:** Организации внедряют системы постоянного обучения и тренингов для развития кадрового потенциала. Эти программы охватывают различные области, включая профессиональное развитие и управленческие навыки.

6. **Государственная поддержка и стратегии:** Развитие кадрового потенциала также поддерживается государственными программами и стратегиями. Правительство Японии активно участвует в создании условий для поддержки образования и обучения, направленных на развитие талантов.

7. **Привлечение международных студентов:** Организации могут активно сотрудничать с университетами, привлекая одаренных иностранных студентов. Это может включать в себя создание программ обмена и обучение талантливых студентов из разных стран.

Формирование кадрового потенциала организаций в США подразумевает целый ряд процессов и стратегий, направленных на привлечение, развитие и удержание квалифицированных сотрудников:

1. **Привлечение персонала:**

1. **Рекрутинг:** Использование различных источников, таких как онлайн-платформы, социальные сети, профессиональные ассоциации и рекрутинговые агентства для привлечения талантливых кандидатов.

2. **Участие в карьерных ярмарках и событиях:** Организации активно участвуют в различных мероприятиях, чтобы привлечь внимание потенциальных сотрудников и представить свою компанию как привлекательного работодателя.

2. **Развитие персонала и удержание персонала**

1. **Обучение и развитие:** Предоставление сотрудникам доступа к программам обучения, тренингам и другим возможностям для повышения профессиональных навыков.

2. **Благоприятная рабочая среда:** Создание условий, способствующих комфортной работе и развитию сотрудников, таких как гибкий график, бонусы, корпоративные мероприятия и др.

3. **Системы поощрения:** Внедрение систем вознаграждения и стимулирования, таких как бонусы, премии, опционы по акциям и другие инициативы.

3. **Равные возможности.** Участие в программах по созданию равных возможностей для всех сотрудников независимо от пола, расы, возраста и других характеристик.

В заключение, можно отметить, что формирование кадрового потенциала организаций в различных странах мира представляет собой сложный и многогранный процесс, обусловленный как внутренними, так и внешними факторами. Стратегическое управление человеческими ресурсами, адаптированное к уникальным особенностям каждой страны, является ключевым инструментом для достижения успешного взаимодействия между персоналом и организацией. Кроме того, акцент на развитии образования, современных технологий и инновационных методов обучения играет существенную роль в формировании конкурентоспособного кадрового

потенциала. Однако, учитывая динамичность мировой экономики, важно подчеркнуть необходимость постоянного мониторинга и адаптации стратегий управления персоналом к изменяющимся условиям, с учетом культурных, социальных и экономических различий в разных регионах. Только такой гибкий и целенаправленный подход позволит организациям эффективно формировать и управлять своим кадровым потенциалом в глобальном масштабе.

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Комаричева А.В., бакалавр

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Социальное развитие персонала – это процесс, направленный на повышение качества жизни и совершенствование профессиональных навыков сотрудников организации. В настоящее время, когда конкуренция на рынке труда становится все более жесткой, важно не только привлекать квалифицированных специалистов, но и обеспечивать условия для их долгосрочного пребывания и развития в организации. Социальное развитие персонала предприятия направлено на создание сплоченной команды единомышленников. В рамках социального развития персонала организации формируются социальные навыки и регулируется коллективное поведение. Организация рассматривается как экономически-социальный объект, и внешняя и внутренняя культура предприятия формируется под влиянием определенных факторов. Успешная совместная деятельность членов коллектива зависит не только от указаний руководства, но и от социально адаптированной системы. Все эти факторы влияют на формирование системы социального развития персонала [1, с. 203].

Управление социальным развитием сотрудников в компании представляет собой комплексный процесс, включающий в себя семь основных задач:

1. Создание комфортных условий для работы сотрудников и повышение их ответственности.
2. Готовность работников работать в организации продолжительное время, возможно, основную часть своей трудовой жизни.
3. Улучшение морально-психологического климата в коллективе, позитивное отношение к коллегам и руководству.

4. Совершенствование существующей в организации системы стимулирования персонала.

5. Защита социальных прав членов трудового коллектива; повышение роли профсоюзов.

6. Создание условий для внедрения инновационной корпоративной культуры.

7. Удержание в коллективе сотрудников с высокой квалификацией, имеющих перспективы служебно-профессионального продвижения.

Каждая из этих задач играет ключевую роль в обеспечении успешного управления социальным развитием сотрудников и является необходимой составляющей для достижения целей компании [2, с.14].

Социальное развитие персонала играет в значительной степени способствует успешной деятельности любой организации. Оно имеет несколько важных аспектов, которые способствуют укреплению и эффективности коллектива. Во-первых, социальное развитие персонала влияет на мотивацию и удовлетворенность сотрудников. Предоставление возможностей для профессионального роста и развития создает у сотрудников ощущение ценности и поддержки со стороны компании. Когда работники видят, что организация готова инвестировать в их потенциал, они становятся более преданными и мотивированными в своей работе. Во-вторых, социальное развитие персонала помогает удерживать ценных кадров. Когда организация предоставляет возможности для обучения, развития и повышения квалификации своих сотрудников, это создает ощущение ценности и уважения со стороны руководства. Сотрудники, которые видят, что их компетенции ценятся и развиваются, чувствуют себя более уверенно и удовлетворенно в рабочей среде. В результате они склонны оставаться на своих рабочих местах, что снижает текучесть персонала и позволяет организации экономить на затратах, связанных с наймом и обучением новых сотрудников.

Кроме того, социальное развитие персонала способствует укреплению командного духа и созданию благоприятного рабочего климата. Когда организация активно поддерживает социальное партнерство, создает доверительные отношения и обеспечивает коммуникацию между сотрудниками и руководством, это способствует формированию единого коллектива и повышает эффективность работы в команде. Социальные мероприятия, включая корпоративные события, командные тренинги и другие формы социальной активности, также способствуют укреплению взаимоотношений и созданию положительной атмосферы в коллективе.

Наконец, социальное развитие персонала помогает организации привлекать новые таланты. Когда компания известна своими программами развития персонала, поддержкой мотивации сотрудников и созданием благоприятной рабочей среды, она становится привлекательной для квалифицированных специалистов. В целом, социальное развитие персонала является неотъемлемой частью успешной деятельности организации. Оно способствует улучшению мотивации и удовлетворенности сотрудников, помогает удерживать ценных кадров, укрепляет командный дух и создает благоприятную рабочую среду. Компании, которые активно инвестируют в социальное развитие своего персонала, получают множество выгод, включая повышенную производительность, низкую текучесть кадров, привлечение новых талантов и укрепление своего положения на рынке труда.

Список использованных источников

1. Антропова, Л. В. Управление социальным развитием персонала организации как проблема опережающей профессиональной подготовки / Л. В. Антропова. – Текст : непосредственный // Вестник Челябинского государственного университета. – 2020. – № 2(436). – С. 199-208.

2. Алферова, Т. В. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие / Т. В. Алферова. – Текст : непосредственный // Пермь : Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2020. – 129 с.

ВЛИЯНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ НА СОЦИАЛИЗАЦИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

*Костина А.А., бакалавр,
Василенко Д.В., д-р экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Тема «Влияние технологических изменений на социализацию экономической политики» является крайне актуальной и значимой в современном мире.

С развитием информационных технологий, цифровых коммуникаций и интернета, происходят существенные изменения в способах общения между гражданами и правительством, а также в возможностях участия общественности в формировании экономической политики страны.

Технологические изменения резко увеличили доступ к информации об экономической политике, сделали ее более прозрачной и доступной для широких слоев населения. Это позволяет гражданам более осознанно принимать участие в процессах, которые касаются экономики и социальной сферы.

Благодаря цифровым платформам общественности предоставляется возможность высказывать свое мнение, выражать свои обеспокоенности и предложения относительно экономических решений.

Однако, вместе с позитивными аспектами, существует и ряд негативных следствий влияния технологических изменений на социализацию экономической политики.

Важно учитывать риски информационных атак, дезинформации, а также проблему неравенства доступа к информации и технологиям. Это может способствовать формированию недостоверных представлений о политической и экономической ситуации, а также снижению уровня доверия к правительству.

Цель данного исследования заключается в изучении взаимосвязи между технологическими изменениями и социализацией экономической политики с целью выявить влияние современных технологий на участие граждан в процессах принятия экономических решений и формирования общественного мнения по данной теме.

Основной задачей исследования является выявление технологических факторов, способствующих увеличению информированности и активности граждан в области экономической политики, а также анализ возможных вызовов и проблем, связанных с этим процессом.

Путем изучения влияния технологических изменений на социализацию экономической политики можно выявить пути оптимизации взаимодействия между обществом и властью, а также разработать рекомендации для совершенствования механизмов участия граждан в формировании экономической стратегии страны.

При рассмотрении данной темы, стоит обратить внимание на таких известных специалистов как Эрик Брайнгердер (экономист и профессор, специализируется в области экономики цифровых технологий), Ева Илинг (является управляющим директором компании, разрабатывающей IT-проекты), Ричард Флорида (известный своими исследованиями о социально-экономических тенденциях и взаимосвязи между технологическими изменениями и экономической стратегией.).

Приоритетными методами исследования данной темы являются исторический анализ – изучение предыдущих технологических изменений и их влияния на социализацию экономической политики, а также системный анализ – изучение взаимосвязей между технологическими изменениями, социализацией и экономической политикой с целью определения глубоких структурных изменений в обществе.

Технологические изменения – это изменения в производственных процессах, инновации в технике и технологиях, которые приводят к

улучшению продукции, увеличению производительности труда, сокращению издержек и повышению эффективности производства.

Социализация экономической политики – это процесс, в результате которого экономическая политика приводится в соответствие с общественными интересами и целями общества. Социализация экономической политики предполагает, что государство, регулируя экономику, учитывает социальные аспекты, обеспечивает социальную справедливость, защиту интересов населения и стимулирует устойчивое экономическое развитие.

Технологические изменения оказывают значительное влияние на социализацию экономической политики.

С развитием интернета и социальных медиа возможности для электронной коммуникации стали значительно увеличиваться. Это позволяет экономистам, политикам, и общественным организациям быстро и эффективно обмениваться информацией, идеями и мнениями по поводу экономической политики [1].

Изменение паттернов общения также отражается на процессе принятия экономических решений. Благодаря возможности общения в режиме реального времени, участники обсуждений могут быстро реагировать на изменяющиеся обстоятельства, обмениваться мнениями и анализировать различные точки зрения.

Кроме того, электронная коммуникация позволяет привлечь большее количество участников к обсуждению экономической политики, включая экспертов, активистов, и представителей различных социальных групп. Это способствует более широкому и разностороннему взгляду на проблемы и возможные решения в экономике [1, 3].

Цифровые платформы предоставляют широкие возможности общественного участия в формировании экономической политики и способствуют более открытым и демократичным процессам принятия

решений. Возможности цифровых платформ для общественного участия в формировании экономической политики можно проследить по табл. 1.

Таблица 1

Возможности цифровых платформ для общественного участия в формировании экономической политики

Возможности	Характеристика
Онлайн-петиции и обращения	Цифровые платформы позволяют гражданам создавать петиции и обращения по вопросам экономической политики. Это позволяет обществу высказывать свое мнение и влиять на принятие решений.
Электронные голосования	Через цифровые платформы можно проводить голосования по различным вопросам экономической политики. Это позволяет гражданам выражать свое мнение и участвовать в принятии решений.
Онлайн-дискуссии и форумы	Цифровые платформы предоставляют возможность организовать обсуждения и дискуссии по вопросам экономической политики. Это способствует обмену мнениями и идеями, а также помогает развить общественное сознание и понимание экономических процессов.
Мониторинг и отчетность	Цифровые платформы позволяют отслеживать выполнение обязательств, принятых в рамках экономической политики, и контролировать деятельность органов власти. Это способствует прозрачности и открытости процессов принятия решений.
Интернет-консультации	Через цифровые платформы можно проводить консультации с общественностью по вопросам экономической политики и собирать обратную связь от граждан. Это помогает учитывать мнение реальных людей при разработке экономических стратегий и программ.

Помимо положительных аспектов влияния технологических изменений на социализацию экономической политики имеются и негативные последствия, которые представлены в табл. 2.

Суммируя основные аргументы, следует отметить, что технологические изменения оказывают значительное влияние на социализацию экономической политики.

Собственно, мнение на этот счет может быть разнообразным, однако можно предположить, что технологические изменения играют положительную роль в социализации экономической политики. Они помогают повысить эффективность принятия решений, обеспечить

прозрачность и доступность информации, а также создать новые возможности для развития экономики.

Таблица 2

Негативные аспекты влияния технологических изменений на социализацию экономической политики

Негативные аспекты	Характеристика
Увеличение безработицы	В результате автоматизации и роботизации производства многие рабочие места могут быть уничтожены, что приведет к увеличению числа безработных и соответственно к возрастанию социальных проблем.
Увеличение социального неравенства	Технологические изменения могут привести к тому, что богатые станут богаче, а бедные - беднее, так как доступ к новейшим технологиям будет иметь лишь небольшая часть населения.
Усиление монополий	Технологические изменения могут способствовать концентрации рынка в руках крупных корпораций, что может привести к ограничению конкуренции и ущемлению интересов мелких и средних предприятий.
Угроза приватности	С развитием технологий увеличивается возможность отслеживания и контроля над частной жизнью граждан, что может привести к нарушению прав человека и угрожать демократическим ценностям.
Угроза кибербезопасности	С развитием технологий увеличивается уровень кибер-угроз, что может привести к краже личной информации, финансовым мошенничествам и даже кибертерроризму.

В будущем, с развитием новых технологий, можно ожидать дальнейшего углубления влияния на социализацию экономической политики. Будут созданы новые инструменты для анализа данных, прогнозирования тенденций и управления экономикой, что приведет к более эффективной и прозрачной экономической политике.

Список использованных источников

1. Заяц, Д. В. Феномен непризнанных государств в современном мире / Д. В. Заяц. – Текст : непосредственный // Вестник МГОУ. Серия: Географическая среда и живые системы. – 2020. – № 1. – С. 53-69.

2. Vanschoonbeek, J. Regional (in)stability in Europe a quantitative model of state fragmentation / J. Vanschoonbeek // Journal of Comparative Economics. – 2020. – Vol. 48. – Is. 3. – P. 605-641, DOI:10.1016/j.jce.2020.01.001.

3. Heraclides, A. Self-determination and Secession: The Normative Discourse Yesterday and Today // Riegl M., Doboš B. (eds) Perspectives on Secession. Frontiers in International Relations. Springer, Cham. – 2020. – DOI:10.1007/978-3-030-48274-9_2

**НОВОЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ
МЫШЛЕНИЕ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ И
УПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ**

*Лихота В.В., магистрант
Вишневская Н.П., канд. гос. упр., доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Вопросы формирования нового организационно - управленческого мышления при принятии управленческих решений в органах государственной власти и управления являются достаточно актуальными, особенно, в контексте повышения эффективности как государственного управления в целом, так и управления на региональном уровне.

До сих пор наше государство не преодолело ряд проблем, которые негативно влияют на развитие системы государственного управления, на качество работы государственных служащих, и, соответственно на формирование нового организационно-управленческого мышления.

Прежде всего, это коррупция. Коррупционные схемы достаточно глубоко вросли в систему государственного управления, особенно в финансово-экономическом секторе и в управлении социальной сферой. На региональном уровне эта проблема еще более актуальна, так как и нормативно-правовая база, и система перераспределения и переподчинения управленческих функций, отсутствие эффективной системы контроля только способствуют развитию данной проблемы.

Разграничение сфер ведения и влияния между федеральными и региональными органами власти и управления также требует усовершенствования, поскольку до сих пор существуют некоторые перекосы в данном вопросе.

Неравномерность социально-экономического развития территорий отрицательно сказывается на общем уровне благосостояния населения.

Кроме того, с территорий (регионов) с низким уровнем экономического развития постоянно происходит отток населения, что также негативно влияет на реализацию региональных программ и стратегий, направленных на улучшение качества жизни.

Еще одна проблема, особенно ярко выраженная на региональном уровне – это отсутствие государственного менеджмента, предусматривающего современные подходы к управленческой деятельности и ориентированного на результаты и их качество, на новейшие управленческие технологии, показавшие свою эффективность в бизнесе.

Сегодня же система государственного управления в регионах зачастую сводится к администрированию, а критерии эффективности деятельности местных органов власти оцениваются по показателям количества проделанной работы и выполненным общественным услугам.

Новое организационно - управленческое мышление должно способствовать налаживанию взаимодействия между государством и обществом по удовлетворению общественных интересов.

А для этого следует:

- повысить роль стратегического планирования и концептуального управления на региональном уровне в противоположность административным функциям и функциям оперативного управления;

- использовать для оценки эффективности деятельности органов власти и управления интегральные показатели, включающие в себя как количественные, так и качественные;

- осуществлять системную работу с государственными служащими, включая комплексную оценку результатов их работы, а также мотивации;

- повысить гибкость в реагировании на потребности общества.

Поэтому, формирование нового организационно-управленческого мышления позволит достичь максимального улучшения управленческого потенциала государства и профессионализма при выполнении им поставленных задач.

Список использованных источников

1. Охотский, Е. В. Теория и механизмы современного государственного управления в 2 ч. : учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2023. — 367 с. — ISBN 978-5-534-03503-2. — Текст : электронный // Юрайт : Образовательная платформа. — URL: <https://urait.ru/bcode/512624> (дата обращения: 05.04.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Смирнова, И. А. Особенности развития государственно-управленческой мысли в современной России / И. А. Смирнова. - Текст : электронный // «Справочник» : Образовательный портал. — URL https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/osobennosti_razvitiya_gosudarstvenno-upravlencheskoy_mysli_v_sovremennoy_rossii/ (дата обращения: 06.04.2024).

РОЛЬ МОЛОДЕЖИ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Лобода К.Н., магистрант

Фоменко Е.И., канд. экон. наук,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Молодежь является одной из наиболее динамично развивающихся групп населения и оказывает значительное влияние на различные сферы общественной жизни. В современном мире молодежное движение приобретает все более выраженные черты организованности и активного участия в принятии ключевых решений. Одной из таких сфер, где молодежь может сыграть значительную роль, является экономическая сфера.

Молодежная активность и потенциал обладают превосходными возможностями для трансформации экономической политики и создания благоприятной бизнес-среды, способствующей экономическому росту и развитию. Молодежь обладает новаторским мышлением и представляет новое поколение предпринимателей, экспертов и лидеров. Они обладают знаниями, умениями и энергией, которые могут внести значительный вклад в экономическое развитие страны.

Роль молодежи в формировании и реализации экономической политики становится все более значимой в современном мире [2, с. 95-97]. Молодежь – это не только будущее нашего общества, но и настоящее, которое активно участвует в экономических процессах. Глобальные вызовы, такие как изменение климата, демографические изменения и технологический прогресс, требуют новых подходов и идей, которые молодежь может предложить. Рассматриваемая в данной работе тема актуальна и ориентирована на определение возможной роли молодежи в формировании и реализации экономической политики.

Во-первых, молодежь имеет свежий взгляд на экономические

процессы. Благодаря своей активности в обучении и интересу новейшим технологиям, они осознают текущие тенденции и имеют представление о том, как они могут повлиять на экономику. Более того, молодежь часто имеет доступ к информации и возможностям, которые могут творчески подойти к решению сложных проблем, а также к инновациям в области экономики. Например, они могут предложить новые модели бизнеса или использовать цифровые платформы для развития новых экономических проектов.

Во-вторых, молодежь имеет потенциал для активного участия в формировании и реализации экономической политики. Они могут быть активными участниками политического процесса, занимая должности в правительстве или проводя кампании по важным экономическим вопросам. Они также могут войти в партнерство с законодателями и другими заинтересованными сторонами для разработки и внедрения новых методов и программ. Более того, они могут принимать участие в общественных обсуждениях и консультациях, чтобы представить свои идеи и попытаться повлиять на развитие экономической политики.

В-третьих, молодежь играет важную роль в создании новых рабочих мест и развитии экономики. Они могут предлагать свои проекты и бизнес-идеи, что способствует развитию местного предпринимательства и улучшению экономической ситуации в целом. Кроме того, молодые предприниматели и стартаперы могут быть источником инноваций и новых технологий, которые могут положительно повлиять на конкурентоспособность страны на международной арене. Они также могут помочь в создании новых рабочих мест и улучшении условий труда, особенно в секторах, которые привлекательны для молодежи, таких как информационные технологии и сфера услуг.

В-четвертых, молодежь является потенциальной силой для поддержания и содействия устойчивому развитию экономики. Они часто более осведомлены в вопросах окружающей среды и социальной ответственности, их интересуют такие темы, как изменение климата и

устойчивое использование ресурсов. Молодежь может стимулировать развитие экологически чистых технологий, проводить образовательные мероприятия и содействовать экологическому воспитанию в обществе. Они также могут поддерживать социальные предприятия и другие формы бизнеса, которые сочетают в себе цели организации и решение социальных проблем [3, с. 110-112].

Роль молодежи в формировании и реализации экономической политики является крайне важной и имеет долгосрочные последствия для развития страны. Молодые люди – это будущие лидеры, новаторы и предприниматели, которые могут внести значительный вклад в экономическое развитие и устойчивый рост. В данной работе представлены ключевые рекомендации по активизации роли молодежи в формировании и реализации экономической политики.

1. Вовлечение молодежи в процессы принятия решений: государственным и региональным органам власти следует широко давать молодым людям возможность участвовать в принятии решений, касающихся экономики и бизнеса. Например, создание советов молодежи, стимулирование регулярных диалогов и присутствие на молодежных форумах.

2. Поддержка молодых предпринимателей: необходимо создать специальные программы и инструменты для поддержки молодых предпринимателей, включающие финансовую помощь, образовательные курсы, доступ к менторам и бизнес-сообществам. Это поможет стимулировать развитие молодежного предпринимательства и создание новых рабочих мест.

3. Образование в области экономики: повышение качества экономического образования и его доступности для молодежи – один из ключевых факторов, с которыми необходимо работать. Государство и учебные заведения должны содействовать развитию экономической грамотности среди молодежи, предоставлять ресурсы и возможности для

изучения и практического применения знаний.

4. Инновационные и технологические программы: поддержка молодежных проектов, направленных на внедрение инноваций и новых технологий в экономику, чрезвычайно важна для устойчивого развития. Создание специальных грантов и стипендий для проектов молодежи, нацеленных на инновации, может стимулировать рост и развитие новых технологических решений.

5. Развитие молодежной предпринимательской культуры: необходимо создать условия для развития предпринимательской культуры среди молодежи, включая обмен опытом, образовательные мероприятия, участие в стартап-сообществах, а также проведение соревнований и конкурсов для поощрения предпринимательства.

Молодежь играет ключевую роль в формировании и реализации экономической политики. Ее энергия, креативность и стремление к изменениям делают молодежь незаменимым ресурсом для экономического роста и развития [1, с. 57].

Активное участие молодежи в принятии экономических решений помогает учитывать интересы и потребности молодого поколения, а также принимать наиболее актуальные и эффективные меры для экономического развития страны.

Однако необходимо понимать, что успешная реализация экономической политики требует постоянного сотрудничества между государством, бизнесом и молодежью. Только взаимодействие и партнерство между этими сторонами способны достичь устойчивого экономического роста и благосостояния.

Таким образом, для успешного формирования и реализации экономической политики необходимо активно вовлекать молодежь в принятие решений, поддерживать молодых предпринимателей, развивать экономическое образование, стимулировать инновационные проекты и создавать условия для развития предпринимательской культуры среди

молодежи. Только при учете и поддержке интересов молодежи в экономической политике будет достигнуто устойчивое и успешное развитие страны.

Список использованных источников

1. Гафаров, В. Х. Роль молодежи в экономике России / В. Х. Гафаров. – Текст : непосредственный // Экономическая наука современной России. – 2018. – №3(19). – С. 57-62.
2. Зархина, И. А. Роль молодежи в реализации экономической политики / И. А. Зархина. – Текст : непосредственный // Молодежь и общество. – 2017. – №4. – С. 94-101.
3. Юсупов, Р. М. Роль молодежи в экономическом развитии страны / Р. М. Юсупов. – Текст : непосредственный // Экономическая стратегия и перспективы развития общества. – 2018. – №2(14). – С. 109-117.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

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

Реализация социальной политики является одним из самых обсуждаемых и актуальных вопросов в Донецкой Народной Республике, в особенности в период ее активного формирования и вхождения в состав России на правах субъекта Федерации.

Вопросы социальной политики исследуются в работах таких ученых как Е.И. Холостова и А.С. Сорвина. Особенности современной социальной политики в России и опыт иностранных государств в данной области освещаются в работах таких авторов как Л.А. Батурин, В.И. Бутов, В.Г. Игнатов, П.Д. Павлёнок, Ю.В. Пешихонов, С.В. Водопьянов, А.П. Шаронов. В этом контексте представляются убедительными модели социальной политики в работах М.В. Фирсова и Е.Г. Студёновой.

По мнению вышеперечисленных ученых социальная политика рассматривается с точки зрения функционирования экономической системы [1]. С одной стороны, создание благоприятных условий в социальной сфере является целью экономической деятельности государства.

С другой стороны, социальная политика – фактор экономического роста. Ведь если рост экономики не подкрепляется ростом благосостояния населения, оно теряет стимул к дальнейшей интенсивной работе по развитию государства. Но при этом, чем выше экономический рост государства, тем выше требования к людям, которые его обеспечивают: их знаниям, культуре, эффективности труда и т.д. Исходя из этого, поиск оптимальных путей повышения эффективности социальной политики государства является

актуальным вопросом современного политического пространства молодой республики.

Целью данной работы является изучение и анализ действующей социальной политики государства и поиск путей повышения ее эффективности.

Социальная политика государства – это система действий и мер, которые принимаются правительством для обеспечения социальной защиты и благополучия населения. Она направлена на распределение и перераспределение доходов и ресурсов с целью создания условий для достойной жизни всех членов общества.

Целью социальной политики государства является обеспечение всех необходимых условий для жизнедеятельности людей в соответствии с уровнем развития общества. Это включает доступ к основным услугам и благам, таким как образование, здравоохранение, жилье, социальное обеспечение, трудовые права и другие аспекты, которые способствуют достойной жизни и благополучию всех членов общества [2].

Социальная политика осуществляется на различных уровнях власти, включая федеральные и региональные органы государственной власти, а также местное самоуправление. Каждый уровень власти имеет свои ресурсы и возможности для реализации целей и задач социальной политики.

Основными направлениями государственной социальной политики являются занятость населения, образование, здравоохранение, жизнеобеспечение, культура и отдых, а также социальная защита населения через страхование и социальное обеспечение (сервисы, выплаты и льготы).

Суть социальной политики заключается в поддержании отношений как между социальными группами и слоями общества, так и внутри них. Она направлена на обеспечение условий для повышения благосостояния и уровня жизни членов общества, а также создание социальных гарантий для их участия в общественном производстве [3].

Поэтому важной задачей социальной политики является предоставление адресной социальной поддержки для конкретных групп населения, особенно для слабо защищенных слоев общества. Государство стремится поддерживать оптимальное соотношение между доходами активной части населения, то есть занятых граждан, и нетрудоспособных граждан с помощью налоговых механизмов.

Адресная социальная поддержка направлена на обеспечение необходимых условий для улучшения жизни и благосостояния наиболее уязвимых групп населения. Это может включать выплаты пособий, социальные услуги, льготы и другие меры, которые помогают улучшить качество жизни и обеспечить минимальный уровень дохода для этих групп [4].

Механизм реализации социальной политики включает несколько составляющих. Субъектом социальной политики является государство, которое определяет цели и задачи социальной политики и осуществляет ее реализацию. Политические партии также могут вносить свои предложения и участвовать в формировании социальной политики. Объектом социальной политики являются социальные процессы в обществе, которые нуждаются в регулировании и поддержке со стороны государства. Нормативно-правовые акты служат основой для регулирования взаимодействия между субъектами и объектами социальной политики.

Реализация социальной политики требует предметно-политической деятельности на различных уровнях. Это включает разработку и внедрение социальных программ, а также оценку их эффективности. Оценка эффективности позволяет определить, насколько успешно достигаются поставленные цели и задачи социальной политики.

Одним из важных направлений социальной политики является социальная защита населения. Некоторое время назад акцент был сделан на оперативном решении кризисных ситуаций для отдельных категорий населения на заявительной основе. Однако этот подход имеет свои

ограничения, так как не предусматривает профилактических мер и сосредоточен только на краткосрочном решении проблем. В настоящее время становится ясно, что для достижения долгосрочных результатов необходима перспективная социальная защита, включающая профилактику и устойчивую поддержку населения в целом.

Решение наиболее значимых социальных проблем действительно требует проведения структурных реорганизаций в области социального обеспечения. Это может включать перераспределение социальных затрат в пользу наиболее малоимущих групп населения, чтобы обеспечить им необходимую поддержку и услуги.

Однако, наличие большого количества законодательных документов может затруднять доступность информации для населения и возможность изучения их прав. Поэтому важно предоставить гражданам достаточно информации о мерах и порядке предоставления социальных услуг и льгот.

Один из способов обеспечить доступность информации - размещение актуальной и доступной информации на официальных сайтах органов социальной защиты населения. На этих сайтах можно разместить информацию о деятельности органов, нормативно-правовых актах, перечнях услуг и порядке предоставления социальной поддержки.

Также можно рассмотреть внедрение телефонной справочной, которая бы предоставляла информацию о всех социальных службах города, включая благотворительные организации, и об услугах, которые они предоставляют. Это поможет гражданам быстро получать необходимую информацию и обратиться за помощью. Решение данного вопроса возможно также при создании открытой Интернет-системы, позволяющей расширять доступность информации по социальному обеспечению.

Важнейшим результатом внедрения данной интернет-системы станет увеличение открытости, эффективности и адресности социальной помощи населению, что даст возможность иметь дифференцированный подход к

предоставлению различных видов социального обеспечения в разных объемах согласно социальному положению гражданина.

Внедрение системы персонифицированной информации в социальной сфере имеет целью обеспечить эффективность и актуальность управленческих решений, развить устойчивую систему социальной защиты населения, гарантировать информационную безопасность и увеличить варианты решения проблем социальной сферы в рамках социальной политики государства.

В настоящее время важно разработать единую информационную среду в социальной сфере и межотраслевую информационную систему. Это позволит достичь высокого уровня интеграции информационных ресурсов на основе базы данных и документированной информации. Такая система позволит получать сводные аналитические данные о состоянии социальной сферы и ходе реализации программ по социальному обеспечению малоимущих жителей города.

Социальная защита населения не является бизнес-структурой и не приносит прибыль. Она осуществляет благотворительные услуги. В связи с этим, оценка экономической эффективности внедрения разработанных мероприятий затруднительна.

Список использованных источников

1. Сидорина, Т. Ю. Социальная политика – между экономикой и социологией / Т.Ю. Сидорина. – Текст : непосредственный // *Общественные науки и современность*. – 2005. – №6. – С.112-120.

2. Неделько, С. И. Социальная защита населения как основа государственной социальной политики / С.И. Неделько, Н.И. Долгова. – Текст : непосредственный // *Социум и жизненное пространство личности (междисциплинарные аспекты): сб. ст. VII Междунар. науч.-практ. конф.* / под ред. Е.В. Ерёминой, В.Ф. Мухамеджановой. – Пенза, 2017. – С. 7-9.

3. Васильев, А. А. Система муниципального управления : учебник / А.А. Васильев. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : КНОРУС, 2018. – 734 с. – Текст : непосредственный.

4. Государственная и муниципальная социальная политика. Курс лекций : учебное пособие / коллектив авторов ; под общ.ред. Н. А. Волгина. – М.: КНОРУС, 2018. – 1012 с. – Текст : непосредственный.

ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Мельников А.В., магистрант
Вишневская Н.П., канд. гос. упр., доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Одной из главных задач, стоящих перед любым государством, является повышение качества государственного управления, его результативности и эффективности. Эффективное государственное управление – это такое управление, которое заключается в воздействии на социально-общественные отношения, осуществляется на публичном уровне, используя знания, опыт и информацию для решения проблем общества в целом.

Повышение эффективности системы государственного управления на основе использования информационных технологий является важной формой реализации государственной информационной политики. Одним из самостоятельных ее элементов является создание информационной технологии «электронного правительства».

Существует ряд предпосылок для формирования электронного правительства в Донецкой Народной Республике.

Во-первых, это активное использование информационно-коммуникационных технологий как в бизнесе, так и социальной сфере (образовании и науке, здравоохранении, культуре и спорте), а также в повседневной жизни людей.

Во-вторых, это создание информационно-технологической и коммуникационной инфраструктуры обеспечения деятельности органов государственной власти, формирование механизмов организации межведомственного взаимодействия при предоставлении государственных услуг. Отметим, что внедрение информационно-коммуникационных технологий в органах государственной власти долгое время носило

внутриведомственный характер, что препятствовало эффективному межведомственному взаимодействию и повышению качества предоставления информации и публичных услуг.

В-третьих, предоставление публичных услуг без непосредственного посещения государственного органа и тем самым снижение административных барьеров является на данном этапе приоритетной задачей государственной информационной политики. Ее реализация требует не только внедрения новых подходов в работу органов государственной и муниципальной власти, но и создание интегрированной информационной инфраструктуры межведомственного обмена данными в электронной форме.

Существенной проблемой является то, что действующие государственные информационные системы формировались отдельными органами государственной власти в условиях отсутствия единой нормативно-технической базы. Содержащиеся в них сведения не всегда доступны другим органам государственной власти для оперативного использования, что на практике приводит к значительным временным задержкам при межведомственном обмене информацией, многократному сбору и дублированию информации в разных системах. Это снижает оперативность подготовки управленческих решений, совместимость информационных систем, что отрицательно сказывается на качестве государственных услуг.

Кроме того, инфраструктура информационного взаимодействия государственных органов находится в стадии развития и требует дальнейшего совершенствования. В частности, это касается вопросов безопасности предоставляемой информации, автоматизации процедур сбора и обработки информации, необходимой для определения и контроля целевых показателей эффективности деятельности органов государственной и муниципальной власти и пр.

Данные проблемы должны быть учтены при развитии интерактивного взаимодействия органов государственной власти и граждан через расширение деятельности госпорталов, МФЦ предоставления

государственных и муниципальных услуг, а также государственных автоматизированных систем. Интеграционные процессы, в которых находится Донецкая Народная Республика, требуют скоординированных и согласованных действий органов государственной и муниципальной власти в рамках единой государственной информационной политики.

Таким образом, внедрение электронного правительства несет в себе огромный управленческий потенциал, особенно касающийся повышения эффективности системы управления органов власти.

Список использованных источников

1. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг : Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ – Текст : электронный // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [сайт]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/902228011> (дата обращения: 25.03.2024).

2. Сидорова, А.А. Электронное правительство : учебник и практикум для вузов / А. А. Сидорова. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 166 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-9307-3. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/512247> (дата обращения: 01.04.2024).

3. Бачило И. Л. Электронное правительство и инновации в области государственных функций и государственных услуг – Текст : непосредственный // Электронная Россия: проблемы и суждения. – 2019. – № 1. – С. 104-109.

МЕХАНИЗМЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ

*Мехедова Ю.С., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Исследование представляет практическую и теоретическую значимость, поскольку может служить основой для разработки рекомендаций по оптимизации внешнеэкономической политики России с целью максимизации выгод для развития региональных экономик и обеспечения устойчивого экономического роста.

Ключевой проблемой является выявление и изучение механизмов воздействия внешнеэкономической политики России на развитие регионов с целью выявления факторов, способствующих и препятствующих их устойчивому экономическому росту.

Целью исследования выступает определение основных факторов, которые могут обусловить успешное или неудачное воздействие внешнеэкономической политики на развитие регионов.

Внешнеэкономическая политика России является актуальной и важной темой исследования, особенно в контексте ее воздействия на развитие регионов. Степень воздействия внешнеэкономической политики на развитие регионов является предметом широкого интереса среди экономистов, политологов и специалистов в области государственного управления. Россия, являясь крупной экономической державой с значительным влиянием на мировой рынок, имеет множество механизмов и инструментов в своем распоряжении для воздействия на экономическое развитие регионов. Особенно важно изучение внешнеэкономической политики России в свете ее регионального воздействия в силу федеративной структуры страны. Регионы в России имеют различные экономические потенциалы, специализации и

уровни развития, и, следовательно, подвержены различному воздействию внешних экономических факторов. Изучение этого влияния позволяет понять, какие механизмы политики национального уровня эффективны для стимулирования экономического роста и развития в различных регионах страны. Помимо этого, в свете изменяющейся глобальной экономической конъюнктуры и геополитических факторов, важно постоянно анализировать и пересматривать внешнеэкономическую политику страны и ее воздействие на региональное развитие. Понимание этих взаимосвязей и механизмов позволяет эффективнее формулировать и реализовывать стратегии развития регионов, а также принимать обоснованные решения на уровне государственной политики (табл. 1, табл. 2).

Таблица 1

Механизм государственного воздействия через экономические и торговые отношения России с другими странами, на примере экспортных операций
[разработано автором]

Воздействие	Описание
Экспорт	Развитие экспорта из регионов будет способствовать увеличению объема производства и созданию новых рабочих мест.
	Рост объема производства: увеличение объема экспорта станет стимулом для расширения производства товаров и услуг в регионе. Повышенный спрос на продукцию для экспорта может привести к увеличению объемов производства и, следовательно, стимулировать рост экономики региона.
	Развитие конкурентоспособности: экспортная деятельность требует обеспечения высокого качества и конкурентоспособности продукции. Для удовлетворения требований мировых рынков регионы должны внедрять инновации, улучшать технологии и повышать эффективность производства.
	Разнообразие экономики: экспорт способствует разнообразию экономики региона, уменьшая его зависимость от внутреннего спроса. Это может сделать экономику более стойкой к внутренним экономическим колебаниям.
	Создание новых рабочих мест: рост объемов производства для экспорта приведет к увеличению потребности в рабочей силе. В результате чего, будут появляться новые рабочие места, что в свою очередь способствует снижению уровня безработицы и повышению уровня доходов в регионах.

Воздействие	Описание
	Привлечение инвестиций: экспортные перспективы региона могут стать привлекательными для иностранных инвесторов. Инвестиции в производство товаров для экспорта могут поддерживать рост.
	Уменьшение безработицы: увеличение спроса на рабочую силу для производства товаров и услуг, предназначенных на экспорт, будет способствовать снижению уровня безработицы в регионе. Что, в свою очередь, повышает социальную стабильность и благосостояние сообщества.
	Повышение доходов: новые рабочие места могут предоставить возможности для населения улучшить свой доход. Рост занятости и увеличение зарплаты в результате высокого спроса на квалифицированных работников будут положительно сказываться на жизненном уровне населения.
	Развитие человеческого капитала: создание новых рабочих мест будет также способствовать развитию человеческого капитала в регионе. Новые рабочие места могут требовать повышенного уровня образования и навыков, что будет стимулировать обучение и профессиональное развитие.
	Повышение потребительского спроса: увеличение занятости и рост заработных плат могут также повысить потребительский спрос в регионе, что в конечном итоге может поддерживать развитие местного рынка и услуг.

Однако, воздействие создания новых рабочих мест на региональную экономику может зависеть от различных факторов, таких как уровень технологической развитости, доступность квалифицированной рабочей силы, эффективность управления, а также отраслевой структуры экономики региона. Успешное развитие экспорта требует не только хороших продуктов, но и эффективной логистики, квалифицированной рабочей силы, доступа к финансированию и других факторов. Также важно уделять внимание устойчивости и социальной ответственности при разработке стратегий экспорта.

Экспортные стимулы:

Финансирование экспорта: валютная политика может включать в себя меры по поддержке экспорта, такие как предоставление льготных кредитов для экспортеров, что может способствовать росту регионального экспорта.

Таблица 2

Механизм государственного воздействия через экономические и торговые отношения России с другими странами: пофакторный анализ влияния и перспективы развития регионов [разработано автором]

Воздействие	Описание
Импорт	Внешнеэкономическая политика будет влиять на импорт, что в свою очередь, может повлиять на конкуренцию на рынке внутри страны и региона.
Иностранные инвестиции	Привлечение иностранных инвестиций может стать ключевым фактором в развитии региональной экономики. Внешнеэкономическая политика, должна включать меры по созданию привлекательной инвестиционной среды.
Подписание торговых соглашений	Будет положительно влиять на доступ региональных продуктов к мировым рынкам и, следовательно, на экономическое развитие.
Валютная политика	Политика по отношению к валютному обмену и курсам будет оказывать положительное влияние на экспорт и импорт товаров, что затрагивает региональные производственные отрасли.
Курс валюты	Девальвация: намеренное снижение стоимости национальной валюты (девальвация) может сделать экспортируемые товары более конкурентоспособными на мировых рынках, что может быть выгодно для региональных производителей. Ревальвация: обратный процесс, увеличивающий стоимость национальной валюты, может сделать импортируемые товары дешевле для потребителей, но усложнить экспорт.
Инфляция	Устойчивая валютная политика может способствовать низкой инфляции, что важно для сохранения стоимости национальной валюты. Это позволит поддерживать стабильные цены на ресурсы и сырье, что в свою очередь важно для региональных производств.
Валютные резервы	Уровень валютных резервов страны может влиять на её способность поддерживать стабильность курса валюты. Это важно для предотвращения чрезмерной волатильности, которая может повлиять на региональные экономики.

Воздействие	Описание
Валютные интервенции	<p>Государство может проводить валютные интервенции для стабилизации курса или достижения конкретных целей в сфере внешней торговли, что влияет на условия для региональных производителей.</p> <p>Однако, стоит отметить, что валютная политика взаимодействует с другими аспектами экономической политики, и её эффективность может зависеть от общей экономической ситуации в стране.</p>
Международное сотрудничество	<p>Взаимодействие на международной арене может привести к участию регионов в различных международных проектах, что способствует их развитию.</p>

Участие в международных проектах способствует привлечению инвестиций, технологическому обмену, развитию международных связей, образованию и совместным исследованиям. Развитие транспортной инфраструктуры и разнообразие экономики - результаты международного сотрудничества, способствующие устойчивому и разностороннему развитию регионов. Однако, стоит отметить, что валютная политика взаимодействует с другими аспектами экономической политики государства, и её эффективность может зависеть от общей экономической ситуации в стране.

Таким образом, для полного понимания воздействия внешнеэкономической политики на региональное развитие необходимо учитывать как общенациональные, так и уникальные особенности каждого региона, а также текущий геополитический контекст и экономические условия.

Процесс развития и процветания каждой страны в значительной степени зависит от эффективного сотрудничества между государством и бизнесом. Внешнеэкономическая политика является ключевым инструментом формирования этого сотрудничества и обеспечения сбалансированного экономического роста. Инновационные механизмы в этой сфере играют особую роль в содействии прогрессу и привлечении инвестиций в регионы.

Список использованных источников

1. Кудряшов, В.С. Стимулирование и поддержка экспорта предприятий малого и среднего бизнеса в Российской Федерации и за рубежом / В.С. Кудряшов // *Juvenis scientia*. — 2018. — № 9. — С. 25-29. — ISSN 2414-3782. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/310101> (дата обращения: 17.04.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Лихтер, А. В. Государственная экономическая политика: учебное пособие / А. В. Лихтер. — Красноярск: СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2020. — 110 с. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/165890> (дата обращения: 17.04.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Кириленко, В.П. ОСОБЕННОСТИ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕТОРГОВЫХ КОНТРАКТОВ / В. П. Кириленко, Ю. В. Мишальченко, Е. В. Васильева // *Евразийская интеграция: экономика, право, политика*. — 2022. — № 3. — С. 84-94. — ISSN 2073-2929. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/323771> (дата обращения: 03.04.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ РАЗВИТИЯ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНБАССА

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

Социализация экономического развития является объективной необходимостью для обеспечения устойчивого и справедливого развития общества. Это процесс, включающий в себя участие государства в экономической деятельности, регулирование рыночных отношений и обеспечение социальной защиты населения. Одной из основных причин необходимости социализации экономического развития является борьба с неравенством и социальными противоречиями.

В условиях рыночной экономики нередко возникают ситуации, когда некоторые группы населения оказываются в неравном положении и не имеют доступа к ресурсам и возможностям для своего развития. Государственное вмешательство позволяет снизить эти неравенства и обеспечить равные возможности для всех членов общества. Кроме того, социализация экономического развития способствует устойчивому развитию экономики.

Социализация экономики оказывает воздействие на многие процессы: 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 [3].

Из-за недостаточных объемов капитальных вложений угольная промышленность Донецкой Народной Республики имеет изношенный шахтный фонд, а его ускоренное старения привело к формированию

отрицательного баланса производственных мощностей. Почти 96% шахт угледобывающих предприятий более 20 лет работают без реконструкции [1].

Военный конфликт на Донбассе негативно отразился на угольной отрасли. Ряд шахт остался под контролем Украины (шахты «Красноармейская – Западная», «Краснолиманская», «Кураховская», «Новгородовская», «Димитрова», шахтоуправление «Покровское»), а районы добычи, приближенные к линии фронта, получили множество повреждений. Традиционные технологии добычи угля на шахтах устарели, оборудование изношено на 80-85% (при средних по России 70%) [2]. Поэтому основная задача, которая стоит перед инвесторами – реконструкция самих шахт, покупка нового оборудования. Поможет ли угольная промышленность региону перестать быть дотационным зависит от двух факторов: ход специальной военной операции и экономика угледобычи.

Одним из относительно стабильных предприятий отрасли является на сегодня филиал «Шахтоуправление» «Волынское» ГУП ДНР «Торезантрацит». Анализ его технико-экономических показателей, представленных в таблице 1, дает возможность определить перспективы развития предприятия, а также проанализировать его сильные и слабые стороны, риски и угрозы.

Таблица 1.

Технико-экономические показатели по филиалу «Ш/у «Волынское»

	Показатели	Ед. измерения	Факт 2021	План 2022	Факт 2022	+/-	%	2021 к 2022 +/-
	Добыча	тыс. тонн	87,220	68,100	26,385	-41,715	38,7	-60,835
	Зольность добытых углей	%	39,4	29,7	26,6	3,1	89,6	12,8
	Среднесуточная добыча	тонн	248	196	76	-120	3838	-172
	Товарная угольная продукция	тыс. руб.	19587,7	221456	91886,4	-129569,6	41,5	-103989,3
	Средняя цена 1т	руб.	3,353,92	3968,75	3948,37	-20,38	99,5	594,45
	Реализация	тыс. руб.	197970,123	137880,5	64318,08	73562,3	92	-133660
	Средняя цена 1 т реализованной продукции	руб.	3347,58	3489,65	3536,85	47,2	101,4	189,27
	Производственная себестоимость	тыс. руб.	298766	497084	249643	-247441	50,2	-49123
0	Затраты на сбыт	тыс. руб.	3783	4030	1031	-2999	25,5	-2752

	Показатели	Ед. измерения	Факт 2021	План 2022	Факт 2022	+/-	%	2021 к 2022 +/-
1	Капитальные вложения	тыс. руб.	996	2368	2368		100	1372
2	Доходы всего	тыс. руб.	83356	139822	230618	90795,9	164,9	147261,9
3	Расходы всего	тыс. руб.	82217	548140	274595	-273545	50,1	192378
4	Среднесписочная численность труд.	чел.	567	720	489	-231	67,9	78
5	Среднемесячная зарплата труд.	руб.	26083,5	41106	40699,3	406,7	99,0	14615,8
6	Перечислено налогов и сборов	тыс. руб.	2772		43106			40334

SWOT-анализ филиала ш/у «Волынское», результаты которого представлены на рис. 1, позволяет выявить наиболее перспективные направления развития компании, с помощью него можно понять какие возможности имеет предприятие и какие угрозы могут препятствовать социализации его развития.

<u>Сильные стороны</u>	<u>Слабые стороны</u>
<ul style="list-style-type: none"> -ускоренный темп роста рынка -поддержка предприятия государством - сильные конкурентные позиции; - интеграция; - высокое качество продукции; - довольно низкая цена; - высокая рентабельность в отрасли; - небольшие издержки; 	<ul style="list-style-type: none"> - кадровое обеспечение - недостаток опыта работы сотрудников - малоразвитая инфраструктура; - ориентация на узкий диапазон потребителей; - ограниченный ассортимент производимой продукции
<u>Возможности</u>	<u>Угрозы</u>
<ul style="list-style-type: none"> - достаточный потенциал спроса и возможность его расширения; - расширение рынка и открытие новых сегментов; - ослабление позиций конкурентов; - возможность интеграции; - появление новых технологий 	<ul style="list-style-type: none"> - таможенные пошлины - перевозка продукта - снижение платежеспособности предприятия, которое закупает продукцию; - рост продажи товаров-заменителей

Рис.1 SWOT- анализ филиала ш/у «Волынское»

Высокая рентабельность позволяет снизить цены и тем самым увеличить потенциал спроса; позволяет расширить рынок, открывать новые сегменты. За счет невысоких издержках, существенный прирост доли на

рынке позволит ослабить позиции конкурентов. За счет высокой рентабельности возможно внедрение новых технологий.

Высокое качество продукции, профильная диверсификация позволяют снизить давление производителей товаров-заменителей. Маркетинговая политика, низкие цены на продукцию позволяют замедлить сокращение рынка. За счет высокой рентабельности необходимо снизить темп, расширить рынок и улучшить качество продукции.

Из-за недостаточного развитой инфраструктуры упущены некоторое количество потребителей. Низкая дифференциация продукции, ориентация на узкий диапазон потребителей не позволяет расширять границы рынка и увеличивать количество потребителей.

Ограниченный ассортимент продукции дает преимущества производителям товаров-заменителей. Изменение структуры потенциала и ориентация организации на узкий диапазон потребителей могут резко сократить размеры рынка.

В филиале ш/у «Волынское» установлена единая система положений оплаты труда, а также положение о контроле над расходованием средств на оплату труда.

Сейчас предприятие применяет четыре системы оплаты труда: сдельная, повременная, сдельно-премиальная, повременно-премиальная.

В целом, предприятию нужно принять меры для увеличения объемов добычи угля и реализации продукции, а также улучшить эффективность подготовительных выработок. Рентабельность угольного предприятия можно оценить как положительную, так как доходы значительно возросли, а расходы были снижены. Однако, для определения точной рентабельности необходимо провести более детальный анализ финансовых показателей и учесть другие факторы, такие как инфляция, конкуренция и рыночные условия.

Таким образом, филиал ш/у «Волынское» имеет хорошие перспективы социализации развития, а проблемы его работы характерны для предприятий

угольной промышленности. В целом же у промышленных предприятий Донбасса есть огромный потенциал. И хотелось бы, чтобы их развитие носило долгосрочный и социально-ориентированный характер.

Список использованных источников

1. Ветрова, О. Промышленность Донецкой Народной Республики: аналитика на 21 февраля 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://repost.press/news/promyshlennost-doneckoj-narodnoj-respubliki> (дата обращения: 15.04.2024).

2. Кочура, И.В. Анализ развития экономического потенциала угольной промышленности Донбасса в современных условиях хозяйствования / И.В. Кочура. – Текст : непосредственный // Вестник института экономических исследований. – 2018. – № 4 (12). – С. 5-7. – Текст: непосредственный.

3. Шутаева, Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации / Е.А. Шутаева. – Текст : непосредственный // Ученые записки Таврического Национального университета им. В.И. Вернадского. – Серия «Экономика и управление». Том 26. – № 1. – 2014. – С. 186-194.

ОСОБЕННОСТИ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Миршавка О.М., магистрант
Вишневская Н.П., канд. гос. упр., доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Социально ориентированная рыночная экономика является основой построения социальной сферы труда государства. Их важнейшим критерием (далеко не равным) является приоритет социальной защиты, социальной справедливости над экономической эффективностью в интересах социального мира в обществе.

Социальная составляющая влияет на экономику. Без эффективной занятости, систем стимулирования, образования, здравоохранения, культуры и т.д. невозможно развивать производство, увеличивать объемы товаров и услуг и обеспечивать оптимальные другие микро- и макроэкономические показатели. Это требует надлежащего отношения к сфере социальной работы со стороны государства, его законодательных и исполнительных органов, работодателей и собственников [1].

В работах ряда российских ученых вопросы государственного регулирования социально-трудовых отношений исследуются через призму теории и практики социального государства. Концептуальное значение имели труды, в которых рассматривается влияние глобализации и процессов модернизации сферы социально-трудовых отношений, это такие авторы как И. Валлерстайна, О. Е. Гришина, Р. В. Евстифеева, В.Л. Иноземцева и др.

Также важны для исследования социально-трудовой сферы рассматриваются в работах С.Н. Варламовой, С.В. Дармодехина, А.В. Курмашева, Н.А. Малышевой, И. М. Ильинского, А.И. Ковалевой, В.К. Криворученко, В.А. Лукова, В.П. Мошняги, А.К. Сковикова и др.

Социально-трудовая сфера играет важную роль в жизни общества, влияя на качество жизни граждан и социальную стабильность. В Российской Федерации данная сфера имеет свои особенности, которые определяются историческими, экономическими и социокультурными факторами.

Одной из ключевых особенностей социально-трудовой сферы в Российской Федерации является наличие разветвленной системы социальной защиты населения. Государство осуществляет поддержку граждан через социальные выплаты, медицинское страхование, пенсионное обеспечение и другие меры. Однако, существует проблема неравномерного доступа к социальным услугам в разных регионах страны, что создает дисбаланс в уровне социальной защиты.

Другой особенностью является высокий уровень трудовой миграции. Многие граждане вынуждены искать работу за пределами своего региона или даже страны из-за отсутствия рабочих мест или низких заработков. Это ведет к разрыву в семьях, ухудшению условий труда и социальной интеграции.

Также важной особенностью является проблема демографического кризиса. Низкий уровень рождаемости, увеличение смертности и высокий уровень миграции создают дисбаланс в возрастной структуре населения и угрожают будущему пенсионной системы и социальной защите.

Еще одной особенностью социально-трудовой сферы в Российской Федерации является необходимость модернизации системы образования и профессиональной подготовки. С учетом изменяющихся требований рынка труда и технологических инноваций, необходимо обновлять содержание образования и обеспечивать доступ к качественному профессиональному обучению для всех слоев населения.

Социальные трудовые отношения - это многоаспектное понятие, возникновение которого позволяет понять, как развивался и изменялся понятийный аппарат, почему в настоящее время в научной литературе используется термин «социальные трудовые отношения»; почему тематическая сфера социальных трудовых отношений охватывает широкий

круг вопросов, начиная с профессиональной подготовки работников и заканчивая развитием систем социальной защиты; вопросы, связанные с оплатой, условиями труда и организацией труда, а также с вопросами социального развития человека, мотивами, ценностями и целями деятельности [2].

Существует два подхода к структурированию социальных трудовых отношений. Первый подход заключается в различении уровней, что позволяет не только четко определить соответствующие отношения (между государством и работниками, между государством и работодателями, между отдельными работниками), но и дополнить определение социально-трудовых отношений деятельностью институтов, которые регулируют и поддерживают эти отношения. Например, социальные трудовые отношения в Западной Европе означают деятельность институтов и соблюдение процедур определения условий найма, оплаты труда и социального обеспечения работников с целью адаптации этих условий к меняющимся обстоятельствам и представления интересов социальных партнеров: профсоюзов и работодателей.

Второй подход к структурированию заключается в выделении элементов, составляющих систему социально-трудовых отношений. Включение в систему социальных и трудовых отношений, помимо традиционных элементов (субъектов, типов, предметной области), институциональных механизмов образования и развития и критериев их оценки [3].

В целом, социально-трудовая сфера в Российской Федерации стоит перед вызовами современности, требующими комплексного подхода и системных изменений. Необходимо улучшать доступ к социальным услугам, повышать уровень занятости, обеспечивать достойные условия труда и защищать права работников. Только таким образом можно обеспечить устойчивое развитие общества и повысить качество жизни граждан.

Список использованных источников

1. Бурляева, В.А. Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе / В.А. Бурляева, И.А. Просвирнина // Материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». Т. 2. Общественные науки. Ставрополь: СевКазГТУ, 2018. 194 с. – Текст : непосредственный.
2. Колмакова, И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России / И.Д. Колмакова. – Текст : непосредственный // Российское предпринимательство. 2016 - №1- С. 9-15.
3. Фаузер, В. В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт: монография / В.В. Фаузера, И.Г.Назарова, В.В Фаузер. – Сыктывкар-Ухта: УхТГТУ, 2018. – 102 с. – Текст : непосредственный.

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ

Москаленко М.И., бакалавр

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Система рассматривается как целостное единство множества элементов, определённым образом упорядоченных, имеющих связи между собой.

Социальная система представляет собой совокупность социальных элементов (институтов, групп, организаций, индивидов), составляющее единое целое [1, с. 47]. Элементы, входящие в социальную систему, взаимосвязаны между собой, они создают определенную структуру и порядок. Социальная система включает в себя людей, институты, организации, социальные роли, нормы, ценности и другие социальные явления и процессы.

Ключевая идея социальной системы заключается в том, что все эти элементы взаимодействуют друг с другом и влияют на своеобразие и функционирование системы в целом. Изменения в одном элементе или взаимодействии между элементами могут иметь широкие последствия для системы в целом [2, с. 164].

Социальная система представляет собой сложное и взаимосвязанное образование, которое можно рассмотреть с трех разных позиций.

Во-первых, социальная система может быть рассмотрена как область деятельности различных индивидов, чьи позиции обуславливаются принятыми обязательствами. Люди взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, ресурсами и участвуют в различных социальных процессах. В рамках этой позиции, акцент делается на взаимодействии, коммуникации и влиянии между людьми.

Во-вторых, социальную систему можно рассматривать иерархию с позиций распределения статусов, престижа, выгоды, благ среди участников данной системы. В рамках этой позиции, анализируется социальная структура и организация системы. Люди занимают определенные социальные статусы, которые определяют их положение в иерархии, и выполняют социальные роли, которые включают в себя набор ожиданий и обязанностей. Исследование этой иерархии и ролей позволяет понять, какие социальные неравенства и динамика взаимодействия существуют внутри системы.

В-третьих, социальную систему можно рассматривать определённых правил и норм, которых придерживаются и которые разделяет большинство участников системы. Здесь основное внимание уделяется общим убеждениям, целям, идеологии и правилам, которые регулируют поведение и отношения в системе. Культурные, этические и моральные аспекты играют важную роль в формировании социальной системы. Ценности и нормы, которые разделяются внутри общности, влияют на то, как люди взаимодействуют и принимают решения. Таким образом, социальная система определяется единством трёх элементов:

- социальной общности;
- внутренней организацией системы;
- принятых правил и норм.

Любая социальная группа или иная общность людей, имеющих определённые связи и отношения, с позиций социологии может рассматриваться как социальная система.

Социальная система определяется следующими признаками:

1. Целостность. Отдельные элементы взаимосвязаны и взаимозависимы. Их отношения в будущем прогнозируемы. Это позволяет однозначно определить границы системы, где она начинается и заканчивается.

2. Устойчивость. Взаимосвязи и взаимодействия внутри социальной системы имеют постоянный характер. Существуют механизмы, которые поддерживают и воспроизводят эти отношения, а также обеспечивают адаптацию к внешним воздействиям, способным нарушить равновесие внутри системы.

3. Структура. Социальная система имеет свою структуру, которая определяет взаимосвязи, роли, нормы и ценности между элементами. Структура может быть формальной (например, организационная структура) или неформальной (например, социальные роли, правила и нормы, которые принимаются и в дальнейшем развиваются среди участников группы).

4. Динамизм. Основе социальной системы не свойственна статичность. Общественный субстрат претерпевает изменения. Нормы, правила и ценности с течением времени обновляются. Вместе с тем, устойчивость системы обуславливает преемственность норм и ценностей, а также сохраняется самобытность системы.

5. Открытость. Система нуждается в постоянном привлечении ресурсов из внешних источников. В процессе взаимодействия с окружающей средой она, тем самым, поддерживает внутреннее равновесие. Это взаимодействие происходит с другими социальными системами, естественной средой и технологическими изменениями.

6. Взаимосвязь с окружающей средой. Взаимодействие с окружающей средой может оказывать влияние на функционирование и развитие социальной системы.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что социальная система представляет собой упорядоченное целое, состоящее из взаимосвязанных элементов, таких как индивиды, группы, организации и институты. Эти элементы взаимодействуют и функционируют вместе, образуя определенную структуру и порядок.

Список использованных источников

1. Стеклова, О. Е., Управление социальным развитием персонала: учебное пособие / сост. О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2016. – 104 с. – Текст : непосредственный.

2. Социология : Учебник для бакалавров / В. А. Глазырин [и др.]. – 4-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2012. – 400 с. – Текст : непосредственный.

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ГРУППЫ В КОЛЛЕКТИВЕ

Назарова Е.В., бакалавр

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Коллектив представляет собой группу лиц, психологически признающих друг друга, придерживающихся общих культурных традиций и норм поведения, объединенных совместной целью и взаимодействующих ради ее достижения [1].

В современных организациях часто возникают неформальные группы внутри коллектива. Неформальные группы формируются как особый тип организации внутри организации. Они возникают естественным образом и основываются на социальных связях и взаимодействии между сотрудниками. В отличие от формальных групп, созданных организацией с определенными целями и структурой, неформальные группы формируются автоматически и не имеют официального статуса. Они сформированы на основе общих интересов, ценностей или просто личных симпатий и демонстрируют повышенную взаимосвязь между участниками. Внутри таких групп часто сложены особые иерархические структуры, не зависящие от официального положения в организации [1, с. 101].

Рассмотрим основные признаки неформальных групп в коллективе. Одним из основных признаков неформальных групп является их спонтанность. Такие группы не устанавливаются и не назначаются вышеуказанными формальными структурами, а появляются самоорганизованным образом. Члены неформальных групп могут объединяться на базе общих интересов, общения или даже схожих личных целей.

Вторым признаком неформальных групп является их гибкость. В отличие от формальных структур, неформальные группы могут изменяться в

зависимости от ситуации и потребностей ее участников. Это позволяет создавать и более эффективные коммуникационные сети, а также обеспечивает гибкость в выполнении задач.

Третьим признаком является наличие неофициального лидера. В таких группах может возникнуть один или несколько членов, которые по разным причинам имеют влияние на других участников. Эти лидеры не назначаются должностями или статусом, а скорее завоевывают свое влияние на основе своих личных качеств, опыта и способностей.

Стоит отметить, что группы неформального характера способны оказывать влияние на работников и на саму организацию.

Преимущества и польза от неформальных групп в организации могут быть разнообразными.

Во-первых, они способствуют связям и укреплению отношений между сотрудниками разных уровней и отделов. Это помогает улучшить коммуникацию и сотрудничество, снижает расстояние между разными группами и повышает общий уровень доверия и взаимопонимания. Несмотря на то, что неформальные группы могут возникать на основе профессиональных интересов, они также могут быть связаны с интересами и хобби вне сферы работы, что способствует дополнительному укреплению отношений.

Во-вторых, неформальные группы могут способствовать обмену информацией и опытом между участниками. Это особенно важно для новых сотрудников, которые могут вступить в группу и получить информацию, которую не доступна через формальные структуры. Такие группы часто становятся площадкой для обмена знаниями, передачи навыков и получения адаптации на новом месте работы.

В-третьих, неформальные группы могут быть инструментом для решения проблем и продвижения изменений в организации. Когда участники группы разделяют общие цели или имеют общую проблему, они могут

использовать свои связи и влияние для мобилизации ресурсов и привлечения внимания к вопросу, который им важен.

Однако неформальные группы также могут быть источником потенциальных негативных последствий для организации.

Одна из основных проблем, связанных с неформальными группами, заключается в их способности создавать конфликты и распространять отрицательное настроение. Если внутри неформальной группы возникают неприязнь или соперничество, это может отразиться на работе и привести к дестабилизации всего коллектива. Конфликты могут также затронуть межгрупповые взаимодействия, если неформальные группы начинают соревноваться или конфликтовать друг с другом.

Другое негативное последствие — это создание изоляционной среды, в которой члены неформальной группы чувствуют себя превосходящими или отделенными от остального коллектива. Это может привести к разрушению командного духа и снижению эффективности работы группы. Важно также обратить внимание на то, что неформальные группы могут вмешиваться в официальную иерархию и власть в организации. Члены таких групп могут использовать свои отношения и влияние для защиты своих интересов или даже для манипуляции ситуацией.

Для организаций важно осознавать сущность и признаки неформальных групп в коллективе, поскольку они могут непосредственно влиять на работу и работников. Компаниям необходимо учитывать такие группы при разработке стратегии управления персоналом и создании благоприятной рабочей среды. Это может включать в себя поддержку формирования полезных неформальных групп, разрешение конфликтов и создание рабочих условий, способствующих эффективной коммуникации и сотрудничеству.

Список использованных источников

1. Ангелова, А. Ю. Теоретические основы исследования неформальных отношений в организации / А. Ю. Ангелова. – Текст : непосредственный // Современная экономика: проблемы, закономерности, перспективы / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева. – Пенза : МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. – С. 100-106.

СРАВНЕНИЕ СТРАТЕГИЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В РАЗНЫХ СТРАНАХ

Нарыжняк А.А., бакалавр

Качан С.М., старший преподаватель кафедры,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Сравнение стратегий социализации экономической политики в различных странах является актуальной и важной темой исследования в современной экономике. Экономическая политика играет ключевую роль в формировании социально-экономического развития страны, влияя на уровень благосостояния населения, устойчивость экономики и инвестиционный климат. В разных странах применяются различные стратегии социализации экономической политики в зависимости от их исторического опыта, культурных особенностей, политической системы и экономических приоритетов. Например, в некоторых странах акцентируется внимание на государственном регулировании экономики и поддержке отраслей, считающихся ключевыми для национальной безопасности или социального благополучия. В других странах приоритет отдается свободному рынку и минимизации государственного вмешательства в экономику.

Целью социализации экономики является устранение имущественных неравенств, разрывов в доходах и обеспечение равных стартовых условий для развития как малого, так и среднего предпринимательства. Основной акцент в рамках социальной политики устанавливается на улучшении качества жизни населения, создании гармонии в отношениях между трудовыми ресурсами – наемными работниками, предпринимателями и гражданами, которые временно или постоянно не могут работать из-за различных причин. Предполагается комплексное реформирование социальной сферы с целью обеспечения справедливого распределения экономических ресурсов и возможностей, где государственное

регулирование является ключевым субъектом. Социализация экономической политики может быть направлена на достижение различных целей: справедливое распределение богатства и снижение социальных неравенств; обеспечение стабильности и безопасности экономики; развитие стратегически важных отраслей экономики; защита интересов потребителей и работников [2].

Важность брать курс на социализацию экономической политики подчеркивал В.И. Ленин, называя «необходимостью, которая определяется современными условиями развития общества и позволяет уменьшить социальные различия, бороться с бедностью и безработицей, а также обеспечивать стабильность и устойчивость экономики.

Основными направлениями социализации государственной экономической политики выделяют: регулирование экономики, фискальная, монетарная, инвестиционная, торговая и социальная политика [1].

Рассматривая данные, представленные на рис.1, можно сделать вывод, что экономическая политика Российской Федерации является социально ориентированной. Исходя из этого мы приходим к выводу, что правительство стремится сохранить и расширить социальную защиту и систему поддержки граждан. Что в свою очередь указывает на основное внимание к внутренней политике, направленную на поддержку уровня жизни и социальных программ для населения.

В США понимается процесс интеграции социальных целей в процесс разработки экономической политики с целью одновременного содействия социальному благосостоянию и экономическому росту. Высокий уровень экономического развития достигается за счет вложения капитала в «человеческий фактор». Большое внимание уделяется созданию конкурентоспособной системы для предпринимателей на рынке труда, обеспечению эффективных условий для роста производительности бизнеса.

Расходы федерального бюджета по разделам функциональной классификации в 2023–2025 годах, млрд рублей

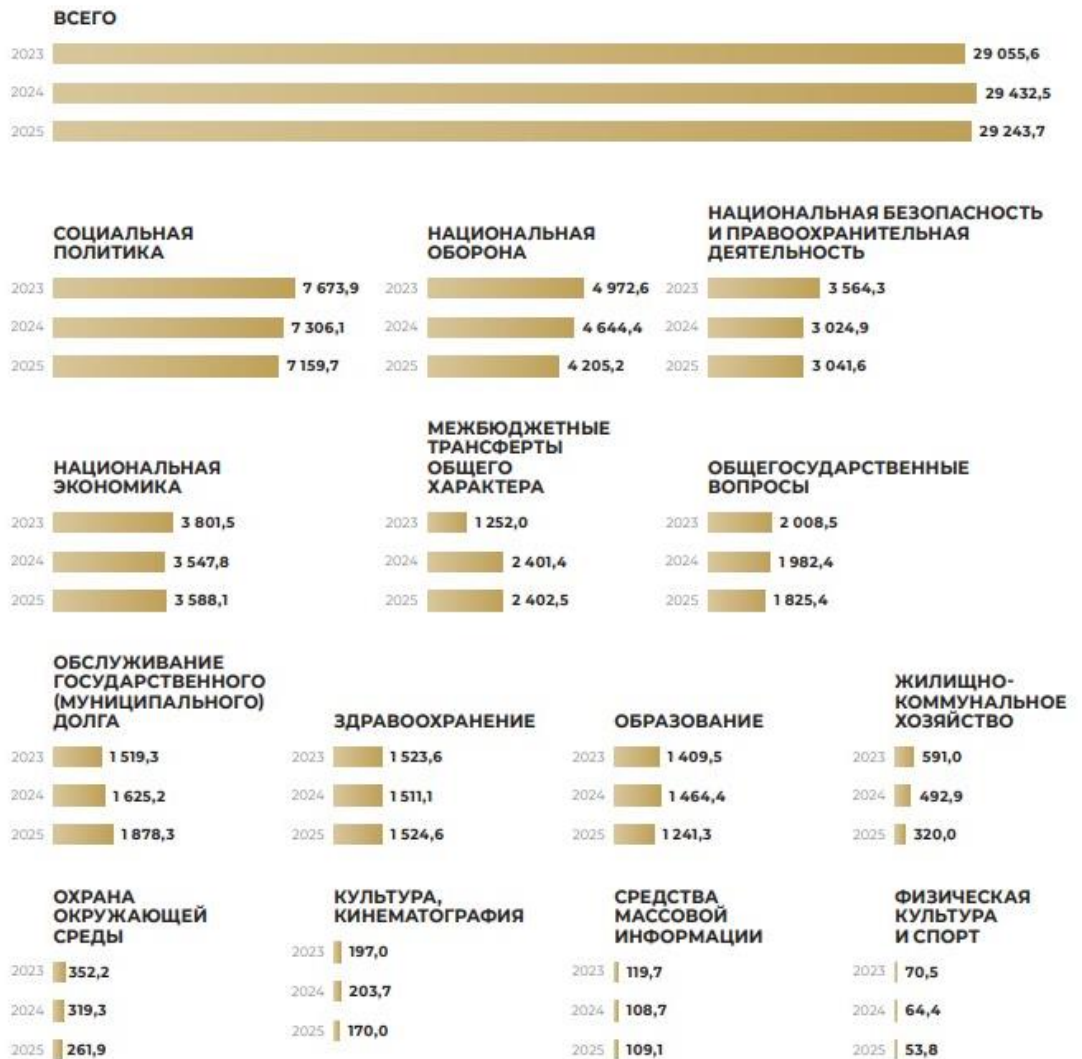


Рис.1. Статистика расходов федерального бюджета Российской Федерации в 2023-2025 годах

В США расходы на здравоохранение составляют около 14% ВВП (в Российской Федерации – 3%), на образование – 7,6% (в Российской Федерации – 4,5%), на науку и научные программы – 2,6% (в Российской Федерации – 0,5%). Государство финансирует 80% учебных заведений, расходы на образовательные программы составляют 7,6% от ВВП. 90% американцев имеют среднее образование, а высшее образование получают 56%. 81% граждан соответствующего возраста учатся в вузах [4].

В Российской Федерации привлекаются эксперты и ученые со всего мира, что укрепляет систему социальной политики труда. Имеется государственное социальное страхование (пенсии, инвалидные выплаты, и т.д.), государственная помощь.

В США существует 180 общественных программ, которые можно разделить на три системы: федерально-штатное содействие, медицинская помощь, обеспечение образованием, жильем и коммунальными услугами, а также частная система социального страхования.

Одной из основных программ социального обеспечения является программа «Social Security Program», финансируемая налогами. После достижения пенсионного возраста (не ранее 62 лет), американцы могут получать пенсии. При утрате трудоспособности из-за увечья, работники получают пособие. Пособия также выдаются вдовам и детям умерших до пенсионного возраста. Пожилым людям (старше 65 лет) предоставляется медицинская помощь через программу Medicare. Данная программа не покрывает все расходы на лечение, но значительно облегчает финансовое бремя, покрывая в среднем около 74% расходов на госпитализацию и около 55% врачебных услуг [3].

Таким образом, социализация экономической политики направлена на достижение таких целей, как справедливое распределение и перераспределение богатств, снижение социального неравенства, обеспечение стабильной и безопасной экономики, развитие стратегически важных отраслей, защиты интересов потребителей и работников.

В Российской Федерации экономическая политика является социально ориентированной, в США социальные цели интегрированы в процесс разработки экономической политики для содействия социальному благосостоянию и экономическому росту. Однако если стратегия развития Российской Федерации схожа с социальной политикой СССР, то в Соединенных Штатах Америки преобладает рыночный интерес, где покрывается лишь половина стоимости и есть свои неточности.

Названным государствам есть куда стремиться на пути совершенствования собственных стратегий социализации экономической политики.

Список используемых ресурсов

1. Швецов Ю.Г., Булаш О.А. Социально ориентированный бюджет и основы его формирования // Финансовый журнал. 2013. – №4. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-orientirovannyy-byudzh-et-i-osnovy-ego-formirovaniya> (дата обращения: 16.04.2024).
2. Якунина И.Н. Социализация экономической политики возможности и ограничения в современных российских условиях // Социально-экономические явления и процессы. 2011. – №7. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsializatsiya-ekonomicheskoy-politiki-vozmozhnosti-i-ogranicheniya-v-sovremennyh-rossiyskih-usloviyah> (дата обращения: 17.04.2024)
3. Быковская, Ю.В. Социальная политика в органах внутренних дел зарубежных стран. Монография. / Ю.В. Быковская. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 143 с. – Текст: непосредственный.
4. Социальное государство в США: монография / Е.В. Аристов. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2015. – 103 с. – Текст: непосредственный.

МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗОВ КАК ОДНА ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

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

Молодежь, как одна из основных социальных групп, играет важную роль в обществе. Молодежная политика профсоюзов как одно из направлений деятельности в сфере социально-экономических отношений имеет особое значение для формирования социально-экономической базы и обеспечения прав и интересов молодежи в рабочей среде. В данной работе будет рассмотрено значение молодежной политики профсоюзов, ее основные цели и задачи, а также влияние на сферу социально-экономических отношений.

Молодежная политика является одним из ключевых аспектов социально-политического развития любой страны. В Донецкой Народной Республике (ДНР) данная отрасль имеет особое значение, поскольку она является не только инструментом активного вовлечения молодежи в общественно-политическую жизнь, но и средством формирования патриотических ценностей и идеалов у будущего поколения.

Становление и развитие молодежной политики в ДНР неразрывно связаны с историческими событиями, которые повлекли за собой создание самостоятельной Республики. После объявления независимости в 2014 году и последующего конфликта в Донбассе, Донецкая Народная Республика оказалась перед необходимостью формирования собственной политической системы, которая учитывает интересы и потребности молодежи.

Основными направлениями молодежной политики в ДНР стали: создание условий для развития молодежи, поддержка и стимулирование активности, обеспечение доступа к образованию, культуре и спорту, а также

формирование патриотических ценностей. Важным этапом становления данной политики стало создание Министерства молодежной политики и спорта, которое занимается разработкой и реализацией государственной политики в данной сфере.

В рамках молодежной политики были приняты целый ряд мер, направленных на поддержку и развитие молодежного сообщества. Были созданы различные организации, объединяющие молодежь и обеспечивающие ее участие в общественной жизни. Также проводятся форумы, семинары и тренинги, направленные на повышение профессиональных навыков и активности молодежи.

В свою очередь, после создания Федерации профессиональных союзов в 2015 году было принято решение о создании Молодёжного совета ФП ДНР, куда входили представители работающей молодёжи разных отраслей. После первого заседания Молодёжного совета было принято решение о развития молодёжной политики в отраслевых профсоюзах.

Так, уже к концу 2016 года в Профсоюзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания Донецкой Народной Республике (ныне – Донецкая республиканская организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации) был создан первый Молодёжный совет, который функционирует и по сей день.

Деятельность молодёжного совета направлена на защиту интересов и прав молодых работников, обеспечение условий для развития и профессионального роста, содействие в создании комфортной и безопасной трудовой среды.

Основными целями и задачи деятельности Молодёжного совета стали:

1. Повышение защиты прав и интересов молодежи на рабочем месте, борьба за справедливую оплату труда и социальные гарантии.
2. Создание условий для профессионального развития и карьерного роста молодых работников.

3. Участие в разработке и согласовании коллективных договоров и трудовых соглашений, которые учитывали бы особенности и потребности молодежи.

4. Проведение образовательных и профориентационных мероприятий для молодых работников.

Таким образом, на сегодняшний день, важным аспектом молодежной политики профессиональных союзов в Донецкой Народной Республике является обеспечение доступности программ поддержки и возможностей для молодежи. Создана система поощрений и грантов для молодых работников, введены льготы для молодежи при поступлении в вузы и институты.

Молодежная политика в Донецкой Народной Республике также активно содействует формированию патриотических ценностей среди молодежи. Проводятся различные патриотические мероприятия, конкурсы, фестивали и спортивные соревнования, призванные развивать гордость за страну и почтение к своим корням.

Следует отметить, что, молодежная политика в Донецкой Народной Республике является приоритетной отраслью, ориентированной на создание благоприятных условий для развития и самореализации молодежи, ее активного участия в общественно-политической жизни страны. Путем создания системы поддержки, обеспечения доступа к образованию и культуре, а также формирования патриотических ценностей, молодежная политика в ДНР способствует формированию сильного и ответственного будущего поколения.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». – Электронный ресурс. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/> (дата обращения: 02.04.2024)

2. Устав Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. – Электронный ресурс. – URL: <https://prgu.ru/wp-content/uploads/2012/11/УСТАВ.-10-Съезд.pdf> (дата обращения: 07.04.2024)

3. Орлов М.Б., Чилипенко Ю.Ю., Клочкова Т.Н. Молодёжь и профсоюзы: проблемы и перспективы взаимодействия. – Электронный ресурс. – URL: https://www.civisbook.ru/files/File/Orlov_molodez.pdf (дата обращения: 01.04.2024)

ОСНОВЫ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

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

В настоящее время стратегия развития государственности в России направлена на реализацию концепции «эффективного государственного управления». Эта концепция включает приоритеты в виде верховенства права, результативности и прозрачности власти, оперативности и отзывчивости управления, сотрудничества граждан и власти, равенства и отсутствия дискриминации, а также подотчетности власти гражданам. Все эти принципы реализуют идею демократического управления, которое служит обществу и ставит качество организации государства в основу своей миссии и цели развития государственности.

Достижение стратегических целей включает в себя реализацию принципов нравственности в системе государственного управления и установление четких правовых норм и регламентов для государственных служащих. Поэтому актуальность исследования данной проблемы обусловлена несколькими факторами.

Во-первых, организационная культура является важной социальной реальностью, и оценка ее состояния и определение ее роли в обеспечении управляемости и повышении эффективности государственных органов имеет важное значение.

Во-вторых, организационная культура стала одной из важных составляющих в реализации основных направлений развития государственной службы в России, и ее управленческое воздействие на систему государственного управления должно быть научно осмыслено.

В-третьих, реализация государственной кадровой политики в системе государственной службы требует эффективного управления персоналом, которое должно учитывать влияние организационной культуры. В-четвертых, существует необходимость в разработке конкретных мер для устранения аномалий, снижающих эффективность кадровой политики (коррупция, бюрократизм, карьеризм), и поэтому совершенствование организационной культуры управления персоналом государственной службы становится важной задачей. Проблемы и негативные тенденции, отражающие современное состояние государственной службы, формируются в основном под влиянием организационной культуры в системе управления персоналом государственной службы.

Осуществление государственного управления в Российской Федерации возложено на различные виды и уровни государственной службы. Важнейшей составляющей функционирования этой службы является система управления персоналом, которая должна строиться и функционировать в соответствии с законодательно установленными принципами и одобренными обществом принципами. Эти принципы оказывают влияние на формирование организационной культуры государственных органов и опираются на использование эффективных методов и социальных технологий.

Одной из важнейших задач развития государственной службы является внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессионализма государственных служащих и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной деятельности. Указом Президента Российской Федерации «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 гг.» был сделан акцент на значимость совершенствования управления кадровым составом государственной гражданской службы и повышения качества его формирования, а также на необходимость улучшения системы профессионального развития государственных служащих.

Культура, в ее понимании, фиксируется как общее отличие человеческой деятельности от биологических форм жизни, а также как качественное своеобразие исторически конкретных форм жизни на различных этапах общественного развития. Она характеризует особенности поведения, сознания и деятельности людей в конкретных сферах общественной жизни. В культуре могут фиксироваться способы жизнедеятельности отдельного индивида, социальной группы или всего общества в целом. По словам Жан-Жака Руссо, культура отдаляет человека от его естественной природы.

Организационная культура государственных органов обладает своими особенностями. В частности, следует отметить зависимость деятельности государственного органа и решения кадровых вопросов от выборных должностных лиц, имеющих стратегическое влияние на состояние организационной культуры государственной службы. Также государственный орган имеет многоуровневую иерархическую структуру, где должность связана с уровнем власти, возможностями карьерного роста и размером денежного содержания.

Государственное управление в России организовано на принципах функционального разделения, где принятие решений отделено от их исполнения, а исполнение разделено по функциям. Государственные структуры также близки к монополии, что предоставляет им определенную степень автономности и свободы от давления конкурентов и потребителей.

В процессе осуществления функций по обеспечению связи между государством и обществом государственные органы формируют особый срез общественных отношений, характер которых определяет условия их деятельности. Кроме того, статус государственных служащих как профессиональной группы также определяет особенности организационной культуры государственной службы.

Когда речь заходит о ценностях, установках и нормах поведения сотрудников в организации, то объединяющим эти элементы является

понятие «корпоративная культура». Термин «корпоративная культура» был придуман германским фельдмаршалом Гельмутом фон Мольтке в 70-х годах XIX века. Он использовал это выражение, чтобы описать ценности, нормы, правила и традиции, которые формируются в офицерской среде. Первым значительным трудом, посвященным корпоративной культуре, стала работа Эмиля Джакуса под названием «Многообразие фабричной культуры» (1952 год), где он определял корпоративную культуру как совокупность убеждений и ожиданий, разделяемых сотрудниками организации и формирующих нормы и правила, которые оказывают значительное влияние на поведение коллектива или индивида.

Развитие организационной культуры предполагает осознанное управление процессами создания, поддержания и передачи ценностей организации. В качестве ориентира для формирования и поддержания ценностей в государственных органах может служить указ Президента России № 809 от 9.11.2022 года «Об утверждении основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». Анализ данного документа позволил выделить и классифицировать объекты, в отношении которых сформулированы ценности. В указе президента были сформулированы следующие ценности (таблица 1).

Таблица 1

Традиционные российские духовно-нравственные ценности

Объект	Традиционные ценности
Человек	Жизнь, достоинство, права и свободы человека
Семья	Высокие нравственные идеалы, крепкая семья
Труд	Созидательный труд, приоритет духовного над материальным
Социум (взаимоотношения)	Гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение
Родина	Патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу
История России	Историческая память и преемственность поколений, единство народов России

Таким образом, формирование организационной культуры государственных органов должно осуществляться с учетом выделенных в Указе Президента ценностей.

Также ценности и нормы поведения государственного гражданского служащего содержатся в следующих документах:

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.04.2004 года № 79-ФЗ (с изменениями от 02.02.2006 года № 19-ФЗ, от 28.12.2010 года № 419-ФЗ).

2. Указ Президента России от 12.08.2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».

3. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Кодекс был одобрен решением президиума совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010 года.

Указанные документы составляют основу для разработки эффективной системы регулирования поведения сотрудников государственных органов. Однако стоит отметить, что на формирование ценностей в организации значительное влияние оказывают личность руководителя и его поступки, история существования организации и традиции, сложившиеся в коллективе. Поэтому набор ценностей и норм поведения будет уникальным для каждой организации. Сформулированные в документах ценности должны составлять ядро организационной культуры, к которому добавляются специфические ценности, соответствующие традиционным российским духовно-нравственным ценностям.

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

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

В условиях современного общественного развития становится ясным, что ключевую роль в определении стратегии выживания играет существующая конкуренция. Профессионализм и компетентность персонала становятся основным фактором в улучшении методов работы и достижении реальных социальных результатов в различных сферах деятельности.

На данный момент никому уже не остается сомнений в необходимости формирования кадрового резерва высокой квалификации, способных объективно анализировать социально-экономические процессы, выявлять причины их негативного развития, а также стратегически и тактически правильно направлять организационную работу.

Для достижения этих целей требуется внедрение новой кадровой политики в системе публичного управления, направленной на создание условий для полного раскрытия потенциала сотрудников, которые должны удовлетворять потребности населения в соответствии с поставленными перед ними задачами профессиональной деятельности. Стремление человека управлять своей карьерой объясняется тем огромным значением, которое имеет карьера для его жизнедеятельности. Успешная карьера обеспечивает материальное благополучие, удовлетворение потребностей в самореализации, в уважении и самоуважении, в успехе и власти.

Организация также проявляет заинтересованность в развитии профессиональных навыков своих сотрудников. Если для индивида карьера означает личностный и профессиональный рост в организационной среде, то с точки зрения организации это, прежде всего, обеспечение целостности

данной среды, что имеет особое значение для профессиональной составляющей, то есть структуры организации. Формирование профессионального пути затрагивает такие ключевые аспекты, как удовлетворенность сотрудников своей работой и связанная с этим эффективность производственной деятельности; передача профессионального опыта и корпоративных ценностей [2]. В такой ситуации управление развитием персонала, индивидуальными ресурсами каждого сотрудника, а также контроль за его профессиональным ростом становятся приоритетными задачами для организации. Следовательно, важность и целесообразность управления карьерным ростом очевидны, поскольку это способствует согласованию и реализации потребностей человека и интересов организации на взаимовыгодной основе.

Особый интерес в изучении явления профессиональной карьеры представляют сотрудники государственной гражданской и муниципальной службы. Этот интерес обусловлен, прежде всего, изменениями в структурах: современные условия требуют обновления кадров, изменения подходов к формированию аппарата, омоложения персонала государственной гражданской и муниципальной службы; во-вторых, недостаточным изучением особенностей работы государственных гражданских и муниципальных служащих, что объясняется ограниченным доступом к информации о их профессиональной деятельности.

Проблематика профессионального пути государственных, гражданских и муниципальных служащих, включая аспекты, связанные с основами ее структурирования, стратегическим планированием профессионального и должностного роста, а также методами оценки персонала, остается недостаточно исследованной и требует проведения дополнительных исследований для разработки новых подходов к формированию профессионального пути государственных, гражданских и муниципальных служащих.

Прежде всего, изучение профессиональной карьеры требует системного подхода, включая всесторонний анализ взаимосвязей ее компонентов, определение ее места и значения в управлении организацией и жизнедеятельности личности.

Кроме того, изучение профессионального пути требует системного подхода, так как карьера представляет собой динамическое явление, представленное определенной последовательностью этапов во времени. В-третьих, целесообразно рассмотрение карьеры с точки зрения контекстуального подхода, который направлен на учет особенностей факторов, влияющих на развитие конкретного типа карьеры в зависимости от характеристик профессии, индивидуальности и организационной среды.

Формирование профессиональной карьеры на государственной гражданской и муниципальной службе представляет собой сложный процесс. Взаимодействие с персоналом характеризуется отсутствием системности, последовательности и стратегического планирования. Неопределенность в перспективах развития карьеры способствует уходу молодых и талантливых специалистов. Такая ситуация не способствует формированию и накоплению человеческого капитала в государственном аппарате. Все вышеперечисленное указывает на необходимость существенных изменений в кадровой политике данных структур. Эти изменения должны быть направлены на разработку стратегии использования и развития человеческих ресурсов.

Основной целью разработки и осуществления карьеры является обеспечение согласованности профессионального и корпоративного развития. Этот процесс включает в себя выполнение нескольких задач: установление связи между целями компании и индивидуальными целями сотрудника; разработка карьерного плана, учитывающего потребности и ситуации конкретного сотрудника; обеспечение прозрачности процесса управления карьерой; предотвращение «карьерных тупиков», где возможности для развития сотрудника ограничены; улучшение качества

планирования карьеры; определение понятных критериев профессионального роста для принятия конкретных карьерных решений; анализ потенциала сотрудников; объективная оценка карьерного потенциала с целью уменьшения нереалистичных ожиданий; определение путей развития, которые удовлетворяют потребности компании в квалифицированных сотрудниках в нужное время и место.

Таким образом, можно утверждать, что карьера работников государственной и муниципальной службы представляет собой сложный тип карьеры, который характеризуется следующими особенностями:

- охватывает все аспекты карьерного развития, проявляется как в продвижении по иерархическим ступеням, так и в улучшении профессионального уровня при движении по функциональным звеньям организационной структуры;

- для успешного освоения этой профессии необходимо обладать хорошо структурированными личностными качествами и способностями, обладать сложными практическими навыками;

- государственный или муниципальный служащий, будучи ключевым персоналом в организации, своим профессиональным ростом во многом определяет развитие всей организации.

Список использованных источников

1. Закон Донецкой Народной Республики «О муниципальной службе в Донецкой Народной Республике» № 4-РЗ от 29.09.2023. – Текст : электронный. - URL: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-munitsipalnoj-sluzhbe-v-donetskoj-narodnoj-respublik/> (Дата обращения 01.04.2024).

2. Абрамов, В. Л. Управление персоналом государственной службы / В. Л. Абрамов. – М. : Ин-т муниципального упр, 2017. – 200 с. – Текст : непосредственный.

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Орленко С.С., бакалавр

Алещина Н.В., преподаватель,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Улучшение уровня качества жизни человечества, а также удовлетворение социальных потребностей населения является приоритетным направлением социально-экономической политики правительства любого государства. Достижение высоких показателей развития любого общества, достижение социальной справедливости, необходимость социальной ориентированности государства – стратегические цели, которым следует большинство стран мира в нынешнее время. Этим целям призвано служить совершенствование механизма системы государственного управления как средства достижения высоких показателей быстрого и качественного решения экономических и социальных проблем.

Под социальным менеджментом подразумевают область государственного управления, гарантирующую выработку и реализацию властных решений по эффективному функционированию общества как системы [1, с.1].

Теоретической основой для социального менеджмента, как области знаний, считают такие общественные науки как социология, психология, философия, социальная статистика, теория менеджмента, теория управления, системология и некоторые другие науки. Для решения задач социального менеджмента необходимы знания статистики, владение современными экономико-математическими методами моделирования и прогнозирования национальной экономики. Подытоживая вышеизложенное, можно выявить предмет социального менеджмента – общественные отношения, социально-

экономические процессы государства и методы, инструменты работы с ними (прописанные в законодательстве) [3].

Объектами социального менеджмента выступают социально-экономические явления и отношения в социуме, поведение, а также деятельность людей в социальной сфере.

К субъектам социального менеджмента в данном случае относятся федеральные и муниципальные органы государственной власти, бюджетные учреждения, соответствующие некоммерческие и общественные организации, которые прямо или косвенно управляют, то есть в большинстве случаев имеют право принимать решения, т.е. обладают прямой властью над этими процессами. Субъект управления как принимает управленческие решения, так и обеспечивает их осуществление, внедрение в жизнь.

Структуры социального менеджмента призваны проводить в жизнь социально-экономическую политику государства (национальные проекты, стратегии социально-экономического развития, планы по развитию той или иной отрасли жизнедеятельности общества и др.), решать проблемы, исходя из принципов законности, народовластия, социальной справедливости и социальной ориентированности государства. Механизм функционирования структур социального менеджмента основывается на четкой постановке цели, разработке обоснованной стратегии ее достижения посредством выполнения определенных задач, прописанных в официальном документе, специально принятом для каждого конкретного случая.

В современном мире социально-экономическая сфера управления сложна и многогранна. Следует обратить внимание на то, что за последнее десятилетие появилось немало государственных управленцев федерального, регионального и местного уровня, занимающихся вышеупомянутыми вопросами, относящихся к их компетенции. Эта деятельность сейчас как нельзя актуальна и важна.

Также стоит сказать, что социальный менеджмент непосредственно связан с управлением со стороны государства проектами в сфере услуг с

целью удовлетворения потребностей достаточно широкого круга потребителей, реализации социально-значимых государственных программ в области образования, здравоохранения, развития комфортной и современной инфраструктуры, транспорта, логистики, охраны окружающей среды и др. Такой вид управления имеет дело с особой задачей, заключающейся в предоставлении социальных и экономических услуг, наиболее важных с точки зрения власти, а следовательно должен учитывать приоритеты и основы социально-экономической политики в сфере удовлетворения социально важных потребностей населения страны [3]. Сюда можно и отнести и управление проектами, специализирующихся на оказании социальных услуг особым группам потребителей, определенной части граждан страны – социально-уязвимым слоям населения. Этот тип социального менеджмента обусловлен целями координации социально-значимой деятельности государства вне получения материальной выгоды, а лишь обеспечением социальной справедливости, справедливого перераспределения доходов, материальных благ и услуг, подтверждения социально-ориентированной сущности власти.

Рассматриваемый вид социально-экономической деятельности государства на нынешнем этапе развития экономики является приоритетным. Видится необходимость в скоординированной, продуманной схеме работы по внедрению новых методов деятельности в социально-экономическом секторе государственного и муниципального управления (это касается социальных выплат, пенсионной политики, идеологии, просвещения, образования, деятельности в сфере поддержания традиционных семейных ценностей, здорового, нормального общества и распространения этих принципов, морально-нравственных установок среди молодежи).

Считаем немаловажным рассмотреть вопрос основных предпосылок появления и развития социального менеджмента как относительно нового направления, появившегося и получившего свое развитие в нашей стране в конце XX – начале XXI вв. К таким причинам и условиям следует отнести:

1) планетарные изменения в природной среде, т.е. экологические проблемы, такие как глобальное потепление;

2) увеличивающаяся социальная дифференциация между различными странами и внутри их самих в сочетании с усиливающейся борьбой за природные и энергетические ресурсы, что может привести к новым локальным и мировым конфликтам;

3) быстрый, неконтролируемый рост численности населения Земли при постоянном сокращении ресурсных возможностей планеты;

4) расточительный режим расходования невозобновляемых природных ресурсов, таких как вода, природные ископаемые [2].

Целями исследования основных предпосылок к развитию социального менеджмента являются разработка проблем социально-трудовой сферы и уровня жизни людей, их вклад в социальную и экономическую стороны жизни государства.

К основным проблемам, решением которых занимается социальный менеджмент, относятся следующие:

1. Значительное изменение состава народонаселения, практические способы увеличения его численности, оптимизация половозрастной, социальной и профессиональной групп;

2. Территориальное и природно-климатическое размещение человечества;

3. Возможность беспрепятственного перемещения, независимость в выборе месте жительства и работы;

4. Создание благоприятных социально-экономических условий со стороны государства, которые будут гарантировать наличие рабочих мест и возможность заработка для экономически активной части населения;

5. Поддержка и развитие образовательно-культурной сферы, которая включает в себя следующие аспекты: воспитание, образование, идеология.

6. Поиск методов уменьшения общей и профессиональной заболеваемости, травматизма, несчастных случаев.

7. Значительное повышение уровня эффективности экономики, труда и социального развития.

В соответствии с данными проблемами социального менеджмента управление в социально-экономической сфере имеет определенные направления, такие как:

- борьба с бедностью;
- социальная защита населения;
- обеспечение здоровья нации;
- развитие экономики знаний (вложение средств в развитие человеческих способностей);
- обеспечение занятости и достойного уровня жизни людей за счет трудовых доходов.

Таким образом, социальный менеджмент представляет собой ключевой элемент успешного функционирования как страны, так и человечества в целом в современном мире. Управление социальными аспектами внутри государства не только способствует улучшению взаимоотношений и выстраиванию взаимопонимания со своими гражданами, гражданским обществом в целом, но и создает благоприятное окружение для роста национального благосостояния страны, развития социально-экономической сферы общества, улучшения жизни населения, укрепления международного имиджа государства.

Социальный менеджмент становится неотъемлемой частью современного управления, направленного на устойчивое и многовекторное развитие страны, которое способствует процветанию общества в целом.

Список использованных источников

1. Иванов, А. А. Социальное управление и социальный менеджмент / А.А. Иванов. – Текст : электронный // Теория и практика общественного развития. – 2005. – № 1. – С. 1-2. – URL:

<https://elibrary.ru/item.asp?id=37217044/> (дата обращения: 09.02.2024). – Режим доступа: Научная электронная библиотека «КиберЛенинка».

2. Сущность и содержание социального менеджмента: [сайт]. – 2008. – URL: <https://www.allbest.ru/> (дата обращения: 17.02.2024). – Текст : электронный.

3. Русская школа управления: [сайт]. – 2002. – URL: <https://uprav.ru> (дата обращения: 09.02.2024). – Текст : электронный.

4. Стратегическое управление организацией: [сайт]. – 2012 – URL: <https://str-upravlenie.ucoz.ru> (дата обращения: 09.02.2024). – Текст : электронный.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

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

Социальная сфера развивает самое главную ценность муниципального образования и любой другой территории – его человеческий потенциал. Социальная политика, проводимая муниципалитетами, требует значительных финансовых затрат. Одной из основных задач муниципальной администрации является грамотная разработка и реализация муниципальной социальной политики, а также вовлечение граждан в процесс принятия решений о приоритетности социальной политики.

Социальная политика муниципального образования – это система целей, задач и механизмов реализации, направленная на предоставление социальных услуг, поддержание и развитие социального сектора муниципалитета. Она определяется на основе базовых направлений национальной социальной политики и в процессе взаимодействия с органами государственной власти. Через социальную политику муниципалитет реализует как муниципальные полномочия в социальной сфере, так и государственные полномочия, делегированные муниципалитету в области социальной политики.

Важнейшее условие реализации национальной муниципальной политики является введение национальных социальных стандартов и гарантия прожиточного минимума с учетом местной или региональной специфики.

Социальная политика местных органов власти может рассматриваться как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле она может относиться ко всему, что поддерживает жизненный процесс человека, и в

этом случае вся муниципальная социальная политика может считаться социальной. Если рассматривать муниципальную социальную политику в более узком смысле, то муниципальная политика касается сферы собственной жизни людей, удовлетворения основных физических и психических потребностей, а воспроизводство материальной и осязаемой среды обитания относится к сфере городских услуг.

Важные задачи, которые решаются в процессе муниципальной работы по формированию и развитию институтов социальной политики представлены на Рис. 1.



Рис.1. Задачи, решаемые в процессе муниципальной работы по формированию и развитию институтов социальной политики

Основой финансовой поддержки социальной политики является местный бюджет, или муниципальный бюджет, который утверждается представительным органом (городским советом, советом депутатов и т.д.) по представлению муниципального управляющего. Если рассматривать муниципальный бюджет, то от его финансового состояния во многом зависит эффективность работы муниципалитета в решении социально-экономических

проблем, таких как низкая заработная плата, качество различных услуг и благоустройство общественных территорий.

Одной из важнейших проблем в реализации социальной политики является то, что администрация муниципалитета не всегда знает о потребностях местного населения и не проявляет инициативу по выяснению их.

Для совершенствования социальной политики, реализуемой в муниципальных образованиях, целесообразно предложить комплекс предложений по совершенствованию социальной политики, реализуемой в муниципальных образованиях (таблица 1).

Таблица 1.

Направления совершенствования социальной политики, реализуемой в муниципальных образованиях, и ожидаемый результат

Пути совершенствования социальной политики	Ожидаемый результат
1	2
Проведение регулярных опросов и исследований среди населения, чтобы выяснить их потребности и интересы. Это может быть реализовано через официальные сайты муниципалитета или через социальные сети.	Получение информации о потребностях и интересах населения позволит администрации муниципалитета разрабатывать более эффективные и актуальные социальные программы и проекты.
Создание специальных групп или комиссий, состоящих из представителей местного населения, которые будут активно участвовать в разработке и реализации социальной политики муниципалитета.	Участие представителей населения в разработке социальной политики поможет обеспечить ее соответствие реальным потребностям и интересам жителей, а также повысить уровень доверия к местным властям.
Организация открытых встреч и обсуждений с представителями администрации, на которых население сможет высказать свои предложения и пожелания по улучшению социальной сферы.	Проведение открытых встреч и обсуждений позволит администрации получить обратную связь от населения и учесть их пожелания при разработке социальной политики.
Регулярное информирование администрации муниципалитета о текущих проблемах и потребностях населения через различные каналы связи.	Информирование администрации о текущих проблемах поможет своевременно принимать меры для их решения и улучшить качество жизни населения.
Внедрение системы обратной связи с населением,	Система обратной связи позволит

Пути совершенствования социальной политики	Ожидаемый результат
1	2
чтобы оперативно получать информацию о возникающих проблемах и своевременно на них реагировать.	оперативно реагировать на возникающие проблемы и предотвращать их появление в будущем.
Обучение и повышение квалификации сотрудников администрации муниципалитета для улучшения их способности понимать потребности населения и находить оптимальные решения для их удовлетворения.	Повышение квалификации сотрудников администрации повысит их способность понимать потребности населения и разрабатывать эффективные меры по их удовлетворению.
Привлечение общественных организаций и волонтеров к реализации социальной политики, чтобы они могли активно сотрудничать с администрацией и населением в решении социальных проблем.	Вовлечение общественных организаций в реализацию социальной политики позволит расширить возможности муниципалитета и привлечь дополнительные ресурсы для решения социальных проблем.
Разработка и реализация социальных проектов, направленных на улучшение качества жизни населения и удовлетворение их потребностей.	Реализация социальных проектов позволит улучшить качество жизни населения и удовлетворить их потребности в различных сферах.

Таким образом, социальная политика муниципального образования является важным направлением деятельности местных органов власти, направленным на обеспечение социальных потребностей и интересов населения. Ее эффективность зависит от способности администрации грамотно разрабатывать и реализовывать социальные программы, привлекать граждан к участию в принятии решений и обеспечивать соответствие предоставляемых услуг национальным социальным стандартам.

Социальная политика муниципального образования должна быть направлена на выявление и удовлетворение потребностей и интересов населения. Для этого необходимо проводить регулярные опросы и исследования, создавать условия для участия населения в разработке и реализации социальных программ, организовывать открытые встречи и

обсуждения, повышать квалификацию сотрудников администрации и привлекать общественные организации к решению социальных проблем.

Список использованных источников

1. Анимиа Е.Г., Новикова Н.В., Сухих В.А. Основы местного самоуправления. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2006. – 748 с. – Текст : непосредственный.
2. Васильев В.И. Местное самоуправление. – М.: Юрайт, 2013. – 336 с. – Текст : непосредственный.
3. Воронин А.Г. Муниципальное хозяйствование и управление: проблемы теории и практики. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 176 с. – Текст : непосредственный.
4. Глазунова Н.И. Система государственного и муниципального управления. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 632 с. – Текст : непосредственный.
5. Иванов В.В., Коробова А.Н. Муниципальный менеджмент. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 736 с. – Текст : непосредственный.
6. Игнатов В.Г., Бутов В.И. Зарубежный опыт местного самоуправления и его реформирование. - Ростов н/Д : СКАГС, 2004 (Тип. ООО Вуд). - 144 с. – Текст : непосредственный.

К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ РАБОТЫ С ОБРАЩЕНИЯМИ ГРАЖДАН В МЕСТНЫХ АДМИНИСТРАЦИЯХ

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

Открытое общение между гражданами и властями, а также их способность влиять на решения властей, является важнейшим элементом правопорядка и гражданского общества.

Обращения граждан являются главным источником информации о социально-экономическом положении различных групп населения или месте их проживания (город, поселок, деревня), их настроениях и потребностях. Своевременное и качественное решение проблем, содержащихся в обращениях, в значительной степени способствует удовлетворению потребностей и запросов граждан, снижению напряженности в обществе, укреплению авторитета органов власти и их связи с населением.

В настоящее время институт обращений граждан в государственные и муниципальные органы власти является ключевым элементом правового статуса человека в любом развитом демократическом правовом государстве. Все органы власти без исключения работают с обращениями граждан.

Согласно федерального закона «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» и Закона ДНР «Об обращениях граждан» термин «обращение» определяется, как направленное в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в письменной форме предложение (замечание), заявление (ходатайство) или жалоба, а также устное обращение гражданина к руководителям и другим должностным лицам соответствующих органов [6;2].

Обращения населения в государственные и муниципальные органы управления призваны обеспечивать реализацию четырех важнейших

функций (защитную, конституционную, информационную и функцию обратной связи).

Законодательство об обращениях граждан устанавливает обязанность органов власти, организаций, предприятий и соответствующих должностных лиц принимать, получать необходимые данные об обстоятельствах дела и регистрировать обращения граждан [1].

Работа с обращениями граждан должна обеспечивать конституционные права и свободы граждан, в т. ч. тайну переписки и иной корреспонденции, защиту от разглашения личных данных граждан и полученных из обращений сведений, отнесение полученной от граждан информации к категории конфиденциальной, разглашение которой может привести к нарушению конституционных прав и свобод человека и гражданина. Данные положения отражены в Конституции Российской Федерации [4] и Конституции Донецкой Народной Республики [3].

Порядок работы с обращениями граждан состоит из множества этапов: прием и первичная обработка обращений; регистрация поступивших обращений; проставление резолюции руководителем; постановка обращений на контроль; направление обращений на рассмотрение; рассмотрение; подготовка и оформление ответов на обращения; снятие с контроля письменных обращений.

В администрации городского округа Торез Донецкой Народной Республики ведется активная работа с обращениями граждан. Так наряду с традиционным приемом обращений создана и активно функционирует «Интернет - приёмная» как одна из форм диалога власти и населения, дополнительное средство для обеспечения возможности обращения граждан в администрацию города [5].

В ходе анализа деятельности администрации городского округа Торез Донецкой Народной Республики были выявлены некоторые проблемные аспекты работы с обращениями граждан:

- 1) большое количество коллективных и повторных обращений;

- 2) недостаточная техническая оснащённость, перегруженность кадров;
- 3) плохая информированность граждан о законах Российской Федерации и Донецкой Народной Республики.

Основными рекомендациями по улучшению работы с обращениями граждан в администрации городского округа Торез Донецкой Народной Республики являются:

- 1) необходимость обеспечения большей ответственности должностных лиц, ответственных за решение проблем, соблюдение ими не только сроков рассмотрения, но и полное их разрешение;
- 2) обращение к высшему руководству с просьбой о большем финансировании;
- 3) создание электронного портала, с помощью которого электронные обращения автоматически регистрировались бы в базе;
- 4) настоятельная рекомендация заявителям при подаче обращения внимательно ознакомиться с федеральным законом «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» и законом ДНР «Об обращениях граждан».

Список использованных источников

1. Асланова, И. В. Государственное и муниципальное управление: учебно-методический комплекс / И. В. Асланова. – Новосибирск: Новосибирский гос. техн. университет, 2017. – 137 с.
2. Закон ДНР «Об обращениях граждан» № 13-ИНС от 20.02.2015г. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://dnrsovet.su/zakon-ob-obrashheniyah-grazhdan/> (дата обращения: 15.04.2024)
3. Конституция Донецкой Народной Республики от 30.12.2022. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://dnrsovet.su/doc/constitution/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1>

%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D0%B8%D1%8F%2030.12.2022.doc
(дата обращения: 17.04.2024)

4. 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) – [Электронный ресурс]. – URL: <http://duma.gov.ru> (дата обращения: 16.04.2024)

5. Официальный сайт администрации городского округа Торез Донецкой Народной Республики. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://torez24.ru/> (дата обращения: 15.04.2024)

6. Федеральный закон от 02.05.2006 N 59-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации». – [Электронный ресурс]. – URL: https://legalacts.ru/doc/59_FZ-o-porjadke-rassmotrenija-obrawenij-grazhdan-rossijskoj-federacii/statja-1/ (дата обращения: 16.04.2024)

**ОЦЕНКА И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В
СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ)**

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

На современном этапе развития социально ориентированного государства, представляется актуальным понимание того, что его социальная политика является составной частью. При этом, устойчивость сформированной социальной системы общества является базовым критерием конкурентоспособности социальной политики, способствующей удовлетворению жизненных потребностей каждого человека.

Экономические и институциональные основы развития государственной социальной сферы постоянно находятся во внимании ученых и практиков. Так, достаточно эффективно исследуются аспекты, связанные с реализацией функций социальной политики. Среди ученых, рассматривающих проблемы социальной политики, а также процессы социально-экономической трансформации в современной России, наиболее известны А. Аверин [1], М. Аллаярова [2], Б. Янгибоев [2], М. Андриянова [3], А. Вахабов [4] и др.

В Донецкой Народной Республике в этом направлении уделяется, на наш взгляд, достаточное внимание со стороны государства, так, разработана Программа восстановления и развития экономики и социальной сферы, направленная на повышение качества и уровня жизни населения. Принимая во внимание особенные условия развития социально-экономической ситуации в Донецкой Народной Республике (ДНР), вопросы повышения

эффективности государственной социальной политики приобретают особую актуальность.

Вместе с тем, в условиях сложившейся социально-экономической и политической обстановки в ДНР, поиск путей повышения эффективности социальной политики требует дополнительного исследования.

Под государственной социальной политикой понимается деятельность органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также деятельность общественных объединений, государственных учреждений и организаций, регламентируется соответствующими законодательными и нормативными актами, отражает общественный строй и регулирует взаимоотношения в обществе для обеспечения достойного уровня жизни населения и определяется их целями и интересами, то ей должны быть присущи принципы надлежащего управления: открытость, участие, ответственность, эффективность и соответствие (согласованность) [5, с. 23].

Эффективность социальной политики государства представляет собой соотношение между затратами на проведение конкретных социально-экономических мероприятий и полученными результатами.

Показатели эффективности социальной политики являются инструментом для оценки достижения поставленных целей и задач. Они помогают определить, насколько успешно социальная политика решает социальные проблемы и улучшает качество жизни населения.

Социальная политика государства реализуется на федеральном уровне. уровне субъектов Федерации и местном уровне [6].

Главным органом, отвечающим и проводящим социальную политику в Донецкой Народной Республике, является Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики (далее - Министерство).

Министерство осуществляет функции по выработке и реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сферах деятельности:

- 1) предоставления государственной социальной помощи, пособий и иных мер социальной поддержки населению;
 - 2) социальной защиты граждан, пострадавших вследствие военных действий на территории Донецкой Народной Республики в пределах делегированных Министерству полномочий;
 - 3) предоставления социального обслуживания и оказания социальных услуг населению;
 - 4) социальной защиты семьи и детей;
 - 5) пенсионного обеспечения;
 - 6) общеобязательного государственного социального страхования и др.
- [7].

Основными факторами, влияющими на развитие социальной политики государства в Донецкой Народной Республике, являются: военные действия, финансовые ограничения, недостаточная координация и сотрудничество, недостаточное участие гражданского общества, неравенство и дискриминация, изменяющиеся социальные потребности.

Острой проблемой социальной политики государства в Донецкой Народной Республике является ограниченность финансовых ресурсов. Реализация социальных программ требует значительных инвестиций, и не всегда государство может выделить достаточные средства на все необходимые меры. Это может привести к ограничению доступа к социальным услугам и недостаточному покрытию нуждающихся.

Для эффективной социальной политики необходимо сотрудничество и координация между различными уровнями власти, государственными органами, неправительственными организациями и другими заинтересованными сторонами. Однако, часто наблюдается недостаток сотрудничества и координации, что может привести к дублированию усилий, неправильному распределению ресурсов и неэффективности социальных программ.

Гражданское общество играет важную роль в эффективности социальной политики. Участие граждан, их активность и контроль над реализацией социальных программ способствуют их эффективности. Однако, в некоторых случаях гражданское общество может быть недостаточно организовано или не иметь достаточного влияния на принятие решений, что затрудняет эффективность социальной политики.

Неравенство и дискриминация являются серьезными проблемами, которые могут затруднять эффективность социальной политики. Если социальные программы не учитывают различия в доступе и возможностях для разных групп населения, то они могут быть неэффективными и несправедливыми. Необходимо учитывать различия в возрасте, поле, расе, национальности и других факторах, чтобы обеспечить равные возможности для всех.

Социальные потребности населения постоянно меняются в связи с изменением общественных условий, демографическими изменениями и другими факторами. Это может создавать вызовы для социальной политики, так как необходимо постоянно адаптироваться к новым потребностям и разрабатывать новые программы и меры поддержки.

Для повышения эффективности социальной политики государства в Донецкой Народной Республике предполагает решение следующих основных задач: повышение качества социальных услуг и расширение их многообразия; обеспечение доступа населения к социальным услугам в соответствии с индивидуальными потребностями и запросами; использование потенциала социального сектора для развития экономики и расширение возможностей для самореализации личности.

Список использованных ресурсов

1. Аверин А. Н. Финансовое обеспечение социальной политики и социальной сферы. – Текст : непосредственный // Наука и образование:

хозяйство и экономика; предпринимательство, право и образование. – 2018. – № 6 (17) – С. 135-139.

2. Аллаярова М.К., Янгибоев Б.Ф. Социальная помощь в системе социальной защиты населения. – Текст : непосредственный // Вопросы экономики и управления. – 2016. - №3. – С. 69-73.

3. Андриянова М. В. Социальная политика в концепции welfare state Г. Эспинг-Андерсена. – Текст : непосредственный // Образование и наука в России и за рубежом. – 2018. – С. 39 – 42.

4. Вахабов А.А. Социальное развитие как условие экономического роста / А.А. Вахабов. – Текст : непосредственный // Наука и Мир. – 2017. – № 3 (43). – С. 14-18.

5. Государственная и муниципальная социальная политика. Курс лекций : учебное пособие / коллектив авторов ; под общ.ред. Н.А. Волгина. – М.: КНОРУС, 2018. – 1012 с. –Текст : непосредственный.

6. Роик, В. Д. Социальная политика. Финансовые механизмы: учебник и практикум для вузов / В. Д. Роик. – М.: Издательство Юрайт, – 2020. – 570 с. – Текст : непосредственный.

7. Официальный сайт Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики. - [Электронный ресурс]. – URL: <https://mintrud.gov-dpr.ru> (дата обращения: 15.04.2024).

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ
НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ГРАЖДАНСКИХ
СЛУЖАЩИХ**

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

В настоящее время в Донецкой Народной Республике государственная и муниципальная служба являются основным субъектом государственного и муниципального управления. Профессиональные и надпрофессиональные компетенции государственных и муниципальных служащих всегда были предметом внимания исследователей. К классическим исследователям профессиональных компетенций можно отнести М.Вебера, Р.Мертон. Профессиональные компетенции традиционно рассматриваются в правовом и образовательном контекстах. Нормативно модель профессиональных компетенций государственного управления в Российской Федерации, в том числе и в Донецкой Народной Республике, определяется тремя документами: «Справочником квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих» и двумя федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования: по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата) и по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры).

Надпрофессиональные компетенции начали рассматриваться исследователями сравнительно недавно, называя их *Soft skills* (мягкими

навыками), в состав которых могут включаться следующие навыки: коммуникационные навыки, умение работать в команде, тайм-менеджмент, ораторское мастерство, предрасположенность к сферам продаж, ярко выраженные лидерские черты, стремление к личностному развитию и росту, системное мышление, межотраслевая коммуникация, мультиязычность, управление проектами, клиентоориентированность, бережливое производство, способность к творчеству и другие.

Напрофессиональные навыки – это навыки, которые являются универсальными и важны для государственных и муниципальных служащих. Овладение ими позволяет служащим повысить эффективность профессиональной деятельности и сохранить свою востребованность.

Современные условия выдвигают новые требования к компетенциям государственных и муниципальных гражданских служащих. В этой связи целесообразным видится внедрение инновационного подхода к развитию уже действующих государственных и муниципальных служащих, так и будущих.

На базе образовательных организаций уже создаются и действуют центры компетенций. Ассоциация центров развития компетенций государственных и муниципальных служащих создана на базе Мастерской управления «Сенеж».

Выполняя поручение по итогам заседания Совета при Президенте РФ по развитию местного самоуправления, Мастерская управления «Сенеж» президентской платформы «Россия – страна возможностей» ведет работу по формированию единой модели создания региональных Центров развития компетенций. С 5 по 7 июля 2023 года на площадке мастерской управления «Сенеж» состоялась стратегическая сессия «Российская модель Центра развития компетенций государственных и муниципальных служащих».

В центрах компетенций, в высших учебных заведениях, корпоративных университетах, образовательных организациях проводятся оценки личностных качества, профессиональных и надпрофессиональных

компетенций как студентов, так и действующих государственных гражданских служащих.

Для обеспечения возможности оперативного учета изменений в требованиях квалификации работников, в том числе государственных и муниципальных гражданских служащих, расширения сведений о необходимых компетенциях, целесообразным является обновление системы профессиональных стандартов, разработка квалификационных характеристик нового формата. Актуальным является также не только разработка и переработка профессиональных стандартов и ФГОС, а также создание условий, в которых будут формироваться, развиваться и реализовываться надпрофессиональные компетенции. Также видится актуальным развитие системы образования. Помимо привычного обучения навыкам и знаниям, внедрение новых инструментов позволит развивать когнитивные навыки и осваивать продуктивные состояния сознания.

В образовании могут внедряться и реализовываться:

- индивидуальные траектории обучения;
- дистанционные школы и университеты;
- игровые среды – онлайн и в дополненной реальности;
- электронные наставники.

Перспективами дальнейших исследований в направлении развития надпрофессиональных компетенций у действующих государственных и муниципальных гражданских служащих является учет личностных психологических особенностей служащих, их мотивов и отношения к выполнению обязанностей. Выявление и учет особенностей позволит учесть их в программах образования и мотивирующих факторов к процессу обучения и развития.

Так, анализ статистических данных (по данным Росстата РФ) позволил определить возрастной состав кадров государственной гражданской и муниципальной службы. По состоянию на конец 2022 года в Российской Федерации процентное соотношение по возрасту составило:

- до 30 лет – 14%;
- 30-35 лет – 17%;
- 36-39 лет – 15%
- 40-49 лет – 31%
- 50-59 лет – 18%
- 60-65 лет и старше – 5%.

Речь идет о том, что люди различных возрастов по-разному относятся и к обучению, и к развитию и имеют различные мотивы.

Так, исследование Носса Игоря Николаевича и Кабановой Татьяны Николаевны (Национальный медицинский исследовательский центр психиатрии и наркологии имени В.П. Сербского, Москва) показало, что, в мотивационной структуре представителей государственных и муниципальных служащих преобладают различные мотивы:

- 20-30 лет - познание, пагубные пристрастия, карьера и деньги;
- 31-35 лет - познание, деньги и семейные проблемы;
- 36-40 лет - деньги, пагубные пристрастия и взаимоотношения полов;
- 41-45 лет - познание и семейные проблемы;
- 46-50 лет и старше - познание и семейные проблемы.

Вместе с тем исследователями были обнаружены общие закономерности, связанные с возрастной динамикой личностных переменных. В частности, стремление государственных служащих к обвинению других людей во фрустрирующей ситуации статистически значимо падает с увеличением возраста.

Напротив, с возрастом у них значимо повышается склонность возлагать ответственность на обстоятельства и полагаться на то, что ситуация разрешится сама по себе.

Из вышеизложенного можно сделать предположение, что при компетентностном подходе к развитию и оценке государственных служащих, разработке образовательных программ, обучению актуальным является учет психологических и личностных особенностей государственных служащих.

ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА

*Романова И.М., магистрант
Садекова А.М., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Взаимодействие государственных структур и населения всегда осуществлялось различными способами. Поиск новых методов взаимодействия обусловлен новыми вызовами современных реалий. Внедрение форматов «цифровая экономика», «электронное правительство», «единое окно для государственных и муниципальных услуг» однозначно вызвано новыми условиями политического, экономического и социального развития государства в рамках информатизации мирового сообщества.

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

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

Одной из перспективных форм взаимодействия является развитие электронного правительства (e-government), которое предполагает использование информационно-коммуникационных технологий для

улучшения доступа к государственным услугам и повышения прозрачности деятельности органов власти. Благодаря онлайн-сервисам граждане могут быстро получать информацию, подавать заявления, следить за ходом выполнения государственных программ и контролировать расходование бюджетных средств. Это способствует улучшению качества предоставляемых услуг, сокращению бюрократических барьеров и повышению доверия к власти [1].

Другой перспективной формой взаимодействия является развитие механизмов общественного контроля за деятельностью органов власти. Гражданское общество, активные общественные организации, независимые эксперты и СМИ играют важную роль в мониторинге действий власти, выявлении коррупции, защите прав граждан и формировании общественного мнения. Взаимодействие между государством и обществом позволяет создать более открытую и ответственную систему управления, а также повысить эффективность принимаемых решений.

Кроме того, важным направлением развития является укрепление диалога между органами власти и населением на местном уровне. Местное самоуправление, общественные слушания, консультации с жителями при принятии решений по важным вопросам развития территории способствуют участию граждан в жизни сообщества, учету их потребностей и формированию локальной политики, отвечающей интересам населения.

Таким образом, развитие форм взаимодействия органов власти и населения представляет собой важное направление для обеспечения устойчивого развития общества. Важно продолжать совершенствовать механизмы коммуникации, расширять участие граждан в процессе принятия решений, повышать открытость и прозрачность деятельности государственных структур. Только через сотрудничество и партнерство между властью и населением можно создать благоприятные условия для развития общества, обеспечить социальную справедливость и улучшить

качество жизни граждан, создать условия для благоприятных перспектив сотрудничества с целью обеспечения устойчивого развития общества.

Список использованных источников

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

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

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

Предложение наиболее оптимальных способов мотивации, направленных на повышение качества выполнения своих профессиональных обязанностей государственными служащими в настоящих условиях, обусловили актуальность данного исследования.

Как следует из научной литературы эффективная деятельность государственных служащих, учеными рассматривается как соотношение полученных результатов деятельности с затраченными ресурсами для их достижения.

Эффективная деятельность государственных служащих по своей сути многогранна и включает в себя такие аспекты как соответствие выполняемой деятельности работника целям и требованиям организации; постановку целей и достижение планируемого результата; выбор форм, методов и подходов для достижения поставленных целей, использование знаний, умений и накопленного опыта, способствующих выполнению функциональных обязанностей.

Особо важным аспектом, влияющим на эффективную деятельность служащих, является мотивация труда работников государственных органов, и нацеленность их на результат. Мотивация государственных служащих является важным стимулом к исполнению служебных обязанностей и эффективной профессиональной деятельности.

Необходимость изучения мотивации государственных служащих приобретает особую важность в свете произошедших социально-экономических и этнополитических процессов в нашем регионе, которые

значительно усилили отток трудоспособного населения, что привело к дефициту квалифицированных кадров.

Как следует из научной литературы, проблемам мотивации государственных служащих посвящены труды таких ученых как А. Маслоу, Г. Олпорт, Б. Скиннер, Л. Фестингер, З. Фрейд, Х. Хекхаузен, Э. Деси, А. Бандура, Ф. Герцберг, Ф. Тейлор, С. Адамс, М. Вебер, В. Врум и отечественные авторы: В.Г. Асеев, А.С. Деев, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, Э.А. Уткина, Ю.Б. Орлов, Н.И. Захаров, С.Л. Рубинштейн, А.Я. Кибанов, П.М. Якобсон и др.

Следует согласиться с мнением ученых о том, что успешному строительству государственности предшествует поиск путей совершенствования системы мотивации государственных служащих как фактора повышения эффективности их деятельности.

Очевидно, что решение обозначенных проблем, влияющих на повышение эффективности государственных служащих в условиях развития государственности ДНР как субъекта Российской Федерации, предопределяет актуальность исследования.

В государственном управлении мотивация представляет собой важный процесс, прежде всего, это связано со спецификой профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих, ее публичного характера, четкой регламентацией.

Государственные и местные органы управления – это, прежде всего, совокупность работников, которые обладают определенными качествами и профессионально занимаются управленческим трудом, являются востребованными в любом государстве, независимо от его устройства, политической системы и формы правления. Эффективность деятельности органов управления зависит от результатов деятельности каждого должностного работника.

Одной из наиболее важных задач для руководителей является создание реальной и эффективной системы мотивации подчиненных в этой сфере. Для

этого необходимо обеспечить систематическое изучение потребностей персонала, методов, способов их удовлетворения, так как от уровня компетентности государственных служащих, их профессиональных знаний и навыков, внутренней готовности к труду зависит качество выполнения принятых управленческих решений, что напрямую влияет на социально-экономическое развитие государства [1].

В основном исследователи объединяются вокруг следующих точек зрения на мотив, как на:

- побуждение,
- на потребность;
- на цель;
- на намерение;
- на свойства личности;
- на состояние [2].

Другими словами, мотив, можно представить, как результат воздействия стимулов (мотиваторов), которые вызывают реакцию, действие у индивида и одновременно позволяет ему определить значимость, личностный смысл, цели и направленность дальнейших действий. Можно сказать, что мотивы – это осознанные стимулы [3].

К способам мотивации относят:

- нормативную мотивацию – побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т. п.;
- принудительную мотивацию, которая основывается на использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований;
- стимулирование – воздействие не на личность как таковую, а на внешние обстоятельства с помощью благ - стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

Таким образом, первые два способа мотивации прямые, так как предполагают непосредственное воздействие на подчиненных, третий – косвенный, так как в его основе лежит воздействие внешних факторов – стимулов. Стимулирование качества и эффективности деятельности государственных служащих: оплата труда предполагает «эффективность деятельности государственного служащего, условия государственной службы, а также выплаты стимулирующего характера»; стимулирование индивидуальной и коллективной деятельности в целях повышения ее эффективности предполагает дифференциацию оплаты, апробируются механизмы, непосредственно связывающие уровень получаемого денежного содержания с результатами деятельности.

Список использованных источников

1. Деев, А. С. Эффективность и результативность публичного управления: практикум / А.С. Деев, А.А. Хвоцин. - Т: Изд-во ТюмГУ, 2017. – 120 с. – Текст : непосредственный
2. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин.- СПб.: Питер, 2017. - 512 с. – Текст : непосредственный
3. Захаров, Н. И. Мотивационное управление в социально-экономических системах / Н.И. Захаров. - М.: Изд-во РАГС, 2016. - 341 с. – Текст : непосредственный

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ПОСРЕДНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Савельева А.А., магистрант

Фоменко Е.И., канд. экон. наук,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Международная деятельность, как и любая другая отрасль экономики должна регулироваться государством, кадровая политика в международном пространстве – это также один из значимых аспектов функционирования внешнеэкономической деятельности, подвергаемых контролю государственными структурами.

Поскольку внешнеэкономическая деятельность многогранна, стоит остановиться на одном из ее проявлений, а именно, на международном торговом посредничестве. Международное торговое посредничество представляет собой правовой институт, регулирующий отношения в сфере оказания торговых услуг, направленный на содействие в установлении правовых связей между клиентами путем совершения посредником правомерных действий [1].

Экономическая необходимость и высокая эффективность торгово-посреднической деятельности как составного звена в международной торговле сырьем, машинами и оборудованием, готовыми изделиями, услугами, доказаны мировой практикой в сфере реализации и приобретения товаров зарубежных производителей, экспортеров и импортеров [2]. Именно поэтому существует необходимость в изучении не только международной деятельности в целом, но и формирования особенностей кадровой политики в международном посредничестве.

Поскольку вопросам внешнеэкономической деятельности, в частности, международного посредничества, посвящено достаточно большое количество научных публикаций, изучаемое направление является

актуальным. Но важно обратить внимание и на кадровую составляющую этого вопроса, так как без квалифицированных специалистов не будет и развития сферы деятельности. Этот аспект посредничества малоизучен, существуют лишь косвенно связанные с данным вопросом публикации.

Данная отрасль внешнеэкономической деятельности на территории Российской Федерации регулируется Министерством иностранных дел, что порождает некоторую специфику как подбора кадров в этом направлении, так и кадровой политики в целом.

Поскольку данное ведомство занимается налаживанием отношений российского бизнеса с международными организациями, не остается сомнений в том, что торговое посредничество в числе регулируемых Министерством иностранных дел вопросов [3]. Одним из таких процессов можно назвать кадровую политику Министерства иностранных дел. Например, прием на работу в Министерство иностранных дел России осуществляется в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [4].

При этом общая процедура трудоустройства в Министерство иностранных дел России подразумевает заполнение освобождающихся младших дипломатических должностей за счет набора завершающих обучение в текущем году выпускников отечественных вузов, имеющих профильное образование и соответствующие рекомендации ректоров.

Средние и старшие дипломатические должности заполняются штатными сотрудниками Министерства иностранных дел России в порядке ротации, как это предусмотрено статьей 8 Федерального закона от 27 июля 2010 г. №205-ФЗ «Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [5, 6].

Но вышеизложенное касается подбора кадров именно для службы в Министерстве иностранных дел, поскольку международное посредничество не ограничивается лишь работой в этом ведомстве, следует обратить внимание и на то, какие роли в этой сфере могут быть необходимы в коммерческих структурах.

Некоторые из ролей, которые могут быть необходимы перечислены ниже.

Консультанты по правовым вопросам. Они должны иметь знания в области международного права и быть в состоянии предоставить консультации по различным вопросам, связанным с торговлей.

Менеджеры проектов. Их задача – координировать все аспекты проекта, начиная от подбора персонала и заканчивая организацией встреч.

Специалисты по логистике. Они отвечают за планирование и осуществление перевозок товаров между странами.

Переводчики: Знание нескольких языков является обязательным условием для работы в этой сфере.

Психологи. Работа в международной торговле может быть напряженной, и психологи могут помочь сотрудникам справиться с этим стрессом.

Административный персонал. Занимается организацией встреч, подготовкой документации и другими административными задачами.

Все эти роли требуют определенных навыков и знаний, поэтому одним из аспектов кадровой политики государства в развитии как международного посредничества, так и других отраслей экономики, выступает поддержка образования. Формирование кадрового резерва посредством создания и финансирования высших учебных заведений входит в общую стратегию по развитию экономики.

Подводя итоги, можно заключить, что существует некоторая специфика подбора кадров в сфере международного посредничества, как в государственных структурах, в ведении которых находятся вопросы

международной торговли, так и в коммерческих, занимающихся собственно посредничеством. Правильный подбор кадров – важная часть организации любой деятельности, следовательно, рассмотрение данного вопроса в контексте международных торговых отношений не теряет своей значимости.

Список использованных источников

1. Понятие международного торгового посредничества. Дистрибьюторство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789>. – Дата доступа: 10.04.2024.
2. Савинов, Ю.А. Посредническая деятельность в международной торговле / Ю.А. Савинов, Д.В. Рыбец. – Текст : непосредственный // Российский внешнеэкономический вестник. – 2017. – . – № 2. – С. 24-42.
3. Дипломатическое содействие российскому бизнесу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/economic_diplomacy/1541756/. – Дата доступа: 10.04.2024.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон 27.07.2004 N 79-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004.
5. Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации : Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 205-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2010. – Текст : непосредственный
6. Кадровая политика МИД России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://banks-finance.ru/2018/10/kadrovaja-politika-mid-rossii/>. – Дата доступа: 10.04.2024.

СОСТОЯНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

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

Управление развитием кадровой политики играет ключевую роль в успешной деятельности любой организации. Кадры – это основной ресурс, на котором строится эффективная работа и дальнейшее развитие компании. Правильное управление кадрами позволяет привлекать, развивать и удерживать высококвалифицированных специалистов, что в свою очередь способствует росту производительности и конкурентоспособности организации.

Формирование и развитие концептуальных основ кадровой политики на государственной гражданской службе способствует повышению эффективности последней. Утверждение концептуальных идей кадровой политики официально способствует целенаправленному улучшению управления государственной гражданской службой. Анализ действующего законодательства в данной сфере показывает, что из 74 статей Федерального закона РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» всего лишь 12 статей посвящены вопросам кадровой политики. Однако примерно 20% нормативных материалов, определяющих кадровое регулирование, недостаточны для полной реформы государственной гражданской службы, особенно в части изменения качества и структуры кадров в органах власти. В Федеральном законе РФ «О системе государственной службы Российской Федерации» кадровой политике уделяется всего 4 из 19 статей. Особое внимание заслуживает статья 11 «Формирование кадрового состава государственной службы», поскольку она отражает особенности реализации кадровой политики в государственной службе.

Основные задачи управления развитием кадровой политики включают в себя:

1. Поддержание и развитие корпоративной культуры. Культура организации оказывает огромное влияние на мотивацию сотрудников и их готовность работать на общую цель. Эффективное управление кадровыми ресурсами помогает поддерживать и развивать ценности и принципы.

2. Развитие персонала. Обучение и развитие сотрудников позволяют повысить их квалификацию, адаптироваться к изменениям внешней среды и эффективнее выполнять поставленные задачи. Организация, которая обеспечивает развитие своих сотрудников, создает условия для устойчивого роста и успешного функционирования.

3. Мотивация сотрудников. Управление кадровыми ресурсами включает в себя создание системы мотивации, которая способствует удовлетворенности и повышению результативности работы персонала. Различные стимулы, вознаграждения и поощрения способствуют удержанию лучших специалистов в организации.

4. Управление конфликтами и проблемами. Один из важных аспектов управления кадровыми ресурсами – это предотвращение и разрешение конфликтов в коллективе, а также реагирование на возникающие проблемы. Эффективное управление конфликтами помогает сохранить работоспособность и сплоченность коллектива.

В соответствии с законодательными основами регулирования прохождения государственной гражданской службы, выделим следующие значимые составляющие формирования персонала в системе государственного управления:

- учреждение кадровых резервов в учреждениях государственной власти;
- эффективное использование кадровых резервов;
- развитие профессиональных навыков государственных служащих;

- проведение оценки результатов профессиональной деятельности государственных служащих через аттестацию или квалификационный экзамен;
- создание условий для профессионального роста государственных служащих;
- применение современных методов управления персоналом;
- использование образовательных программ, федеральных стандартов образования и государственных требований.

Законодательно установлены процедуры: приема на государственную службу, замещения вакантных должностей государственной службы путем конкурса, формирования конкурсных комиссий, опубликования информации о конкурсах в средствах массовой информации и т.д.

Особое внимание уделяется подготовке и повышению квалификации граждан для работы в государственной службе, а также их переподготовке и стажировке. В данном федеральном законе развитие профессиональных навыков государственных служащих рассматривается как необходимое условие для формирования кадрового состава. Однако в концепции реформирования системы государственной службы РФ, утвержденной президентом РФ 15 августа 2001 года, это требование представлено как одна из задач кадровой политики на государственной службе. Следовательно, положения федерального закона неразрывно связаны с кадровой политикой, они являются основой организации этой политики. В таком случае, выявляются противоречия в законодательстве, регулирующем кадровую политику. Концепция и действующие федеральные нормативные акты должны установить единые принципы применения кадровой политики в системе государственной службы. В противном случае возможно возникновение проблем в действии кадровой политики, связанных фрагментарной подачей ее основных положений, нечеткостью формулировок и т.д.

Одним из требований для формирования персонала государственной службы является обеспечение возможностей для профессионального роста государственных служащих. Концепция модернизации государственной службы Российской Федерации предусматривает различные методы работы с персоналом на государственной службе:

1) управление кадровым резервом:

- формирование кадрового резерва для замещения руководящих должностей на конкурсной основе. В кадровый резерв включаются государственные служащие, освобождаемые в результате реорганизации или ликвидации органа государственной власти;

- комплексная подготовка кадрового резерва для успешного выполнения новых обязанностей на государственной службе;

- повышение квалификации или профессиональная переподготовка государственных служащих, включенных в кадровый резерв, с предоставлением им преимущественного права на замещение вакантной должности;

2) систематическое обновление и ротация кадрового состава госслужащих.

Стратегия управления персоналом играет важную роль в улучшении работы государственных органов. Однако необходимо внедрить четкие критерии для оценки эффективности деятельности государственной службы. Для того чтобы оценить реальные результаты применения кадровой политики, необходимо определить приблизительные показатели выполнения запланированных мероприятий их эффективности.

Таким образом, основными целями кадровой политики в государственной службе можно назвать:

- создание эффективной системы подбора и управления персоналом государственных служащих;

- повышение престижа и авторитета государственной службы и ее работников;

- улучшение программ обучения и профессионального развития государственных служащих.

В настоящее время основными направлениями реформирования системы государственной службы являются улучшение управления персоналом, развитие системы профессионального обучения государственных служащих, повышение престижа гражданской службы и усовершенствование механизмов противодействия коррупции. Среди них можно выделить следующие меры:

- внедрение дополнительных инструментов, гарантирующих сохранение квалифицированных кадров гражданской службы во время структурных изменений в федеральных органах исполнительной власти, а также установление стандартов определения численности типовых подразделений федеральных органов исполнительной власти, включая категории и группы должностей гражданской службы;

- к 2026 году соответствующие изменения должны быть внесены в работу федеральных государственных органов в Донецкой Народной Республике, включая внедрение электронного оборота кадровых документов и автоматизированной проверки информации, предоставляемой гражданами при поступлении на государственную гражданскую службу.

- также до 2026 года планируется переход государственных органов к использованию единой информационной системы для управления кадровым составом гражданской службы

- кандидатам на должности гражданской службы будет предоставлена возможность представлять электронные документы для участия в конкурсе и включения в кадровый резерв.

- планируется создание общего специализированного информационного ресурса и механизма поощрения непрерывного профессионального развития федеральных гражданских служащих.- внедрение новых форм профессионального развития государственных гражданских служащих, обеспечивающих повышение их профессиональной

эффективности, а также дополнительных механизмов финансирования профессионального развития на основе потребностей федеральных органов исполнительной власти;

- завершение мероприятий по совершенствованию системы материального стимулирования государственных гражданских служащих и структуры их заработной платы;

- обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин в государственной службе, а также стимулирование продвижения женщин в руководящие должности;

- обеспечение создания рабочих мест для граждан с ограниченными возможностями здоровья и социальной защиты таких граждан на рабочих местах;

- внедрение механизмов оценки эффективности антикоррупционных мероприятий в государственной службе;

- предоставление гражданам доступа к актуальной информации о мерах по борьбе с коррупцией;

- обеспечение регулярного обновления соответствующих разделов официальных сайтов федеральных органов исполнительной власти в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Таким образом, управление развитием кадровой политики является ключевым элементом управления организацией, способствующим повышению эффективности, конкурентоспособности и успешному развитию компании в целом.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОЦЕССА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

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

В рамках осуществления основных задач институционального развития системы государственного управления в новых субъектах Российской Федерации требуется завершить все преобразования в соответствии с действующим законодательством, включая решение вопросов поощрения труда государственных служащих. Один из ключевых аспектов организационно-управленческого компонента госслужбы заключается в совершенствовании управления человеческими ресурсами, что предполагает изменение подходов к формированию кадровой политики от управления кадрами к управлению человеческими ресурсами, что позволит развивать новую управленческую культуру.

Развитие государственной гражданской службы требует создания целостной системы управления человеческими ресурсами с целью привлечения, сохранения и поощрения высококвалифицированных специалистов, нацеленных на выполнение стратегических целей управления государством, что способствует повышению эффективности госслужбы. Для успешной работы важно разработать долгосрочную стратегию управления персоналом, включающую планирование кадрового потенциала, формирование кадрового резерва, проведение конкурсов, профессиональное развитие сотрудников, а также оценку и стимулирование их успехов и карьерный рост.

Кроме того, необходимо учитывать национальные особенности при совершенствовании системы управления персоналом, а также разработать собственные модели стимулирования труда в каждом регионе Российской

Федерации. Важно также обеспечить возможность самореализации личности в жесткой системе управления, где сотрудник может найти работу, соответствующую его способностям и обеспечивающую его полноценное развитие и самореализацию.

Ориентирами в достижении результатов реформирования системы государственной гражданской службы должно быть улучшение предоставления государственных услуг соответствующими органами власти, повышение эффективности их деятельности; направление института государственной службы новых субъектов Российской Федерации к требованиям и стандартам функционирования соответствующих институтов в ведущих субъектах; расширение системы профессионального обучения государственных гражданских служащих и повышение качества соответствующей подготовки.

Средства осуществления государственной стратегии в области улучшения механизма стимулирования управления на государственной службе включают в себя дальнейшую работу над законодательным регулированием, систематизацию правовых и методологических основ функционирования системы профессионального обучения государственных служащих, а также программное планирование на средний срок мероприятий по развитию государственной службы с целью обеспечения эффективного, гибкого и прозрачного государственного управления.

На текущий момент, при разработке стратегии долгосрочного развития предлагается провести следующие мероприятия:

- расширение спектра умений и навыков – важно помнить, что значимо не просто разнообразие навыков, а их многообразие. Если сотрудники используют ограниченный набор навыков, необходимо поощрять стремление к их увеличению. Также важно признавать использование навыков сотрудниками, что способствует их развитию и расширению возможностей;

- укрепление взаимодействия в коллективе – исследования показывают, что работники получают большее удовлетворение от работы, когда они чувствуют себя частью целого и видят конкретные результаты своего труда.

Обеспечение целостности задачи возможно путем добавления к ним взаимосвязанных задач, чаще всего это подготовительные или завершающие операции, выполняемые разными людьми. Объединение нескольких операций в одну законченную работу приведет к улучшению различных показателей эффективности – от временных до мотивационных. Однако важно знать меру и не перегружать одного исполнителя всей работой.

Повышение важности работы заключается в осознании работником значимости результатов своего труда, что стимулирует его к более оперативному выполнению задач при высоком уровне качества работы.

При этом надо учитывать, что делегирование подчиненным отдельных полномочий, определенных управленческих функций имеет двойной эффект:

- с одной стороны имеет место сосредоточение усилий руководителя на решении более сложных проблем при одновременном мотивировании сотрудников.

- с другой – передача права на принятие отдельных управленческих решений подчиненным, может рассматриваться как позитивный момент при условии, что они обучены осведомлены в полной мере о всех нюансах работы, включая наличие необходимой информации, и знают алгоритм принятия решения.

Таким образом, внедрение четкой и понятной системы мотивационных стимулов в трудовой процесс государственных гражданских служащих будет способствовать повышению ее эффективности в целом.

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Стрельчук Д.Д., бакалавр

Рощина Ю.О., канд. экон. наук,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Оценка состояния профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих играет важную роль в оптимизации работы органов публичной власти и повышении качества предоставляемых услуг. Профессиональная культура включает в себя такие аспекты как профессионализм, этика работы, уважительное отношение к коллегам и гражданам, ответственность за свои действия.

Для оценки состояния профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих нужно использовать различные методы и инструменты, такие как анкетирование, интервью, наблюдение за поведением и действиями служащих, проведение тренингов и семинаров по развитию профессиональных навыков и компетенций.

Важно также проводить анализ результатов оценки и разрабатывать конкретные меры по улучшению профессиональной культуры сотрудников органов государственной и муниципальной власти. Такие меры могут включать в себя проведение обучающих программ, разработку этических кодексов, создание условий для развития профессиональных навыков и компетенций.

В целом, оценка состояния профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих поможет повысить эффективность работы государственных органов, улучшить качество предоставляемых государственных услуг и повысить уровень доверия со стороны граждан [4].

Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих является аспектом, который невозможно измерить без оценки. Она включает в себя нормы поведения, ценностные ориентиры и факторы, влияющие на ее формирование и развитие.

Восприятие обществом профессиональной культуры государственных и муниципальных служащих является сложным явлением, требующим комплексной оценки.

Систематический социологический мониторинг может помочь в анализе и изучении проблем, связанных с профессиональной культурой представителей органов публичной власти. Исследование основано на анализе опросов, контент-анализе и компаративистском методе.

В ходе психодиагностических исследований государственных служащих были выявлены определенные черты характера, которые чаще всего присутствуют и указывают на явное преобладание личностных качеств, таких как: ответственность, добросовестность, развитое чувство долга, нацеленность на цели, порядочность, законопослушность и педантичность. Однако наблюдается отсутствие инициативности, неопределенность и недостаток решительности, низкая эмоциональность, что может привести к определенным проблемам в общении. К сожалению, некоторые служащие неудовлетворительно относятся к культуре общения, что может привести к публичному осуждению, социальным проблемам и утрате доверия [3].

К преобладающим поведенческим стилям чиновников в конфликтных ситуациях относятся:

- свободный обмен мнениями, динамичный поиск решения, устраивающий все стороны конфликта («сотрудничество»);
- нахождение решения путем взаимных уступок, промежуточного решения, удовлетворяющего всех участников («компромисс»);
- сбережение либо возобновление хороших взаимоотношений с оппонентом при помощи смягчения разногласий, даже путем принесения в жертву собственных интересов («приспособление»).

Диагностика побудительной сферы коммуникации, с одной стороны, выявляет конфликт между самовосприятием, профессиональной самореализацией, а также внешней, публичной оценкой личностного статуса, общественной роли, профессиональных достижений. С другой стороны, подтверждается соответствие вышеуказанной сферы специфике трудовой деятельности чиновников, как то: активной работе с разнородными информационными потоками, реализации посреднического функционала во взаимодействии власти с населением, явно выраженному желанию избегать неудач.

Сейчас в деловой речи российских чиновников можно наблюдать улучшение грамотности и стиля, снижение вульгарности. На их речевое поведение влияют особенности работы в государственной службе, профессиональная и социальная среда, модели управления, общественное мнение и культурные тенденции. Помимо этого, профессиональная речь управленцев подвержена влиянию языковой моды. Органы власти демонстрируют новые стили вербального и невербального поведения, отражая обновленную модель служебного поведения и деловых отношений.

Государственные и муниципальные служащие в России имеют значительные полномочия, но их работа не основана на привилегиях. Они должны следовать строгим правилам и ограничениям, не имея таких свобод, как право на предпринимательскую деятельность или политическую активность. Этические стандарты для чиновников жестко урегулированы, в отличие от норм поведения обычных граждан.

Согласно М.А. Цуциеву, в российских государственных структурах внедряются общие принципы организационной культуры для чиновников, включающие правила взаимодействия как внутри, так и снаружи. Развитие этой культуры также включает использование мер, поощряющих эффективную работу служащих и соблюдение общих правил поведения [2].

Исследование Л.Д. Паруниной показывает, что лишь малая часть государственных служащих (21,5%) имеют профессиональную мотивацию,

стремясь к развитию и улучшению навыков. Отсутствие возможности для самореализации в профессии может стать демотивирующим фактором. Только 14,0% муниципальных чиновников обращают внимание на эту проблему. Также ученый отмечает, что желание карьерного роста снижается с возрастом служащих [5].

Сегодня корпоративная культура государственной и муниципальной службы в России формируется на уровне региональных органов управления. В целом, преобладают тенденции бюрократии и авторитаризма, что склоняет структуры к закрытому, внутреннему функционированию, в ущерб открытому взаимодействию с обществом. Это может ослабить связи и сотрудничество органов власти с обществом.

Несмотря на изменения в этике и демократии за последнее десятилетие, предпочтение корпоративности в формировании культуры управления государственными и муниципальными служащими приводит к снижению их моральной устойчивости и профессионализма, а также способствует распространению коррупции [1].

В настоящее время в государственной и муниципальной службе становится популярным партиципативный стиль управления персоналом, основанный на информированности, открытости, доверительных отношениях, делегировании полномочий и стимулировании творчества. Этот стиль управления фокусируется на внутренней мотивации и равноправных отношениях между сотрудниками и руководством. Важным элементом такого подхода является обеспечение обратной связи с населением на постоянной основе.

Список использованных источников

1. Артеменко, А.С. Профессиональная культура служащего: теоретико-методологические аспекты / А.С. Артеменко. – Текст : непосредственный // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2020. – № 4 (193). – С. 22-26.

2. Бабаев, Ю.В. Современные аспекты развития профессиональной культуры государственных служащих / Ю.В. Бабаев. – Текст : непосредственный // Управление персоналом. – 2018. – № 6. – С. 76-81.
3. Горелова, Е.И. Профессиональная культура государственных служащих как фактор успешной деятельности государственных органов / Е.И. Горелова. – Текст : непосредственный // Научные труды КубГУ. – 2021. – № 12. – С. 130-134.
4. Залогова, Л.И. Оценка и управление профессиональной культурой государственных служащих / Л.И. Залогова. – Текст : непосредственный // Государственное управление: история, теория, практика. – 2019. – № 3. – С. 52-58.
5. Михайлов, П.Н. Современные подходы к оценке культуры профессионализма государственных служащих / П.Н. Михайлов. – Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. – 2020. – Ч. 1. – С. 98-103.

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ

*Титаренко О.Д., магистрант
Вишневская Н.П., канд. гос. упр., доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Мотивация одна из важнейших составляющих системы управления. А грамотно управлять людьми может только тот, кто знает мотивы, побуждающие к процессу.

Под обязанностями государственных служащих подразумеваются, обусловленные законами ДНР и иными правовыми нормативными актами для обязательного систематического осуществления, функции (основные действия).

Выполнение этой обязанности означает, что служащий должен исполнять должностные обязанности в соответствии с конституционными принципами: соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, равноправия и полноправия граждан, законности, гуманизма и др.

Изучив теории мотивации, можно предположить, что основными факторами стимулирования труда государственных служащих являются вторичные потребности: карьерный рост, стремление к власти, самоактуализация и т.д. [4].

Служащие в своей деятельности ориентируются на достойную оплату труда, на определенные условия и характер работы. Особое место в качестве ориентира служебной деятельности занимает самоактуализация – это явление, когда сотрудник является движущей силой процессов, происходящих в учреждении.

Система мотивации служащих является сложной и комплексной [1].

Гарантии создают условия работы, а также мотивируют сотрудников на эффективное выполнение работы. Они обеспечивают правовую и

социальную защищенность служащих, стабильный кадровый состав. Их назначение сделать службу более привлекательной в глазах самих служащих, так и обычных граждан [2].

Например, специалисты правового отдела и отдела делопроизводства прокуратуры, выполняют абсолютно разную работу с документами, информацией по своей специфике со всеми вытекающими последствиями. Специалисты правового отдела занимаются разработкой документов нормативно-правового характера, ведут правовую работу со всеми инстанциями и т.д., тогда как специалисты делопроизводства обрабатывают поступающие документы, регистрируют, занимаются их рассылкой, доводят до исполнителя.

В данном случае, как один из способов материальной мотивации целесообразно применить надбавку за сложность и напряженность в работе, независимо от наличия доплат обязательного характера, учитывая степень ответственности, уровень напряженности и загруженности специалистов.

Для служащих характерна многозадачность и многоплановость служебных обязанностей. Это связано с тем, что качественное выполнение функциональных обязанностей и специфика работы в органах управления требует от муниципальных служащих способности сочетать в себе различные качества, профессиональные навыки, и выполнять такие виды работ, которые принципиально отличаются друг от друга.

Поэтому, профессиональное совершенствование формирует у служащих мотивы причастности, признания, развития, самореализации. Заинтересованность организации в дальнейшем продвижении работника послужит хорошим стимулом для стремления его к самосовершенствованию.

Однако повышение квалификации заключается не только в направлении специалистов на курсы, семинары и т.п., но и в предоставлении возможности ознакомиться с другими участками работы в органах прокуратуры. Это позволит больше осмыслить свою работу, увидеть

перспективы дальнейшей карьеры в органах прокуратуры, в другом отделе или на другой должности.

Также одним из видов практической подготовки государственного служащего является стажировка [3]. Основные ее задачи: подготовка государственного служащего к замещению конкретной должности; испытание служащего с точки зрения целесообразности и возможности его продвижения по службе и т.д.

Вместе с тем, любое повышение квалификации персонала базируется на ожидании справедливого вознаграждения. Так, работник, повышение квалификации связывает с дальнейшим осуществлением своего профессионального роста, и насколько будут оправданы его ожидания, настолько он будет стремиться к получению новых знаний.

С этой целью кадровой службе рекомендуется разработать перечень мероприятий, основанный на формировании индивидуального плана на каждого сотрудника организации. Цель стимулирования состоит в максимальной отдаче от использования компетенций служащих, что позволяет добиться результативности как отдельной районной или городской прокуратуры, так и деятельности Генеральной прокуратуры. Для этого используется мотивация.

Стимулирование и мотивация дополняют друг друга. Стимулирование направлено на закрепление структуры интересов и ценностей служащего. Мотивация ориентирована на изменение этой структуры для развития деятельного потенциала личности. Стимул становится мотивом, когда проникает во «внутренний» мир человека. Основным элементом системы мотивации является материальное вознаграждение за труд сотрудникам с учетом сложности их работы.

Список использованных источников

1. Глазунова, Н.И. Государственное и муниципальное (административное) управление: Учебник / Н.И.Глазунова.- Москва.: ТК Велби, Проспект, 2018. – 416 с. – Текст : непосредственный.
2. Государственная служба (комплексный подход): Учеб. пособие. - 2-е изд. – М.: Дело, 2016. – 440 с. – Текст : непосредственный.
3. Данилюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А. А. Данилюк. - Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 2019. – 304 с. – Текст : непосредственный.
4. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2019. – 512 с. – Текст : непосредственный.

К ВОПРОСУ СУЩНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

*Тугарина Е.С., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк*

Вопросы о сущности социальной защиты населения рассматривались многими отечественными и зарубежными исследователями такими как Аверин А.Н., Антипьев А.Г., Ахинов Г.А., Байков В.Э., Волгин Н.А., Воронцова М.В., Гриценко Н.Н., Жуков, В.И., Заславская Т.И., Калашников С.В., Кибакин М.В., Левашов В.И., Тавокин Е.П. [1; 3-4] и др. Однако несмотря на то, что самые главные вопросы рассмотрены, остается достаточно нерешенных вопросов как методологического, так и прикладного характера, связанных с разработкой актуальных действенных механизмов осуществления социальной защиты населения.

Система социальной защиты представляет собой социальный институт, который определяется комплексом определенных социальных норм, конкретных принципов, а также организаций и учреждений, и определяет устойчивые формы социального поведения и действий людей.

Основными целями социальной защиты населения является борьба с бедностью (когда среднедушевой совокупный доход семьи ниже прожиточного минимума), оказание материальной помощи населению в экстремальных условиях, содействие адаптации социально уязвимых групп населения к условиям рыночной экономики.

Актуальной целью социальной защиты Российской Федерации является облегчение выживания социально незащищенных слоев населения и первостепенная защита отдельных категорий граждан [3, с.20].

Социальная защита населения является приоритетным направлением социальной политики государства, влияющим на экономическое развитие государства в целом. Это связано с тем, что необходимость существования

социальной защиты населения вызвана природой рыночной экономики, которая не может обеспечить всем гражданам равный уровень доходов, полную занятость. Для того, чтобы избежать социальной и экономической деградации населения вследствие определенных факторов, таких как болезнь, производственная травма, инвалидность, рождение ребенка, старость, в каждом государстве должна быть выстроена эффективная система социальной защиты и поддержки населения.

Субъектами социальной защиты населения являются государство, юридические лица и сами граждане.

Социальная защита населения характеризуется такими принципами, как доступность, всеобщность, адресность, гуманность, комплексность, социальная справедливость и обеспечение прав и свобод личности. Немаловажным критерием является адекватность социальной защиты уровню развития экономики страны, разнообразие видов обеспечения [2].

Основными уровнями социальной работы: федерация, республика, регион, трудовой коллектив, негосударственные (благотворительные) общественные организации [4].

Так основными функциями органов социальной защиты населения на государственном уровне являются: организация пенсионного обслуживания и обеспечение пособиями; социальное обслуживание; медико-социальная экспертиза, реабилитация инвалидов и оказание протезно-ортопедической помощи; социальная помощь семье и детям; подготовка законодательства по социальной защите населения; внешнеэкономическое и международное сотрудничество, а также разработка положений по основам социальной политики, анализ и прогноз уровня жизни различных категорий населения, подготовка рекомендаций для разработки региональных социальных программ, разработка социальных нормативов и т.д.

Функции органов социальной защиты населения на региональном (местном) уровне регламентируются вышестоящими органами при определенной самостоятельности включают: обеспечение и решение

производственно-экономических задач; плановую и финансово-экономическую деятельность, создание различных фондов социальной помощи, решение экономических проблем и др.

Определенные функции выполняют различные благотворительные организации и фонды социальной помощи населению: социально-медицинская помощь одиноким, престарелым, немощным; социальная реабилитация инвалидов; правовая помощь социально нуждающимся категориям населения и т.д.

Социальная защита населения и механизм ее реализации базируются на конституционно-правовых установках и международных пактах о правах и свободах граждан.

Главной проблемой социальной защиты населения конкретной страны является наличие разных подходов к решению этих проблем в рамках определенной социально-экономической формации, свойственной конкретному региону. Чтобы обеспечить необходимую защиту, любое государство, прежде всего, должно в законодательном порядке установить основные социальные гарантии, механизм их реализации и функции предоставления социальной поддержки.

Различают четыре основные модели систем социальной защиты населения: континентальная, либеральная, южноевропейская и социал-демократическая.

Континентальная (бисмарковская) модель (Германия, Нидерланды, Австралия, Швейцария, Франция) предусматривает взаимозависимость между уровнем соцзащиты и продолжительностью трудовой деятельности. В ее основе лежит мощнейшее обязательное социальное страхование, услуги, направляемые на различные формы страхования: медицинское, пенсионное и страхование по безработице [3].

Либеральная модель социальной защиты (Великобритания, Ирландия, США, Япония) характеризуется системой социальной защиты, которая основана на принципах всеобщности (охватывает всех членов общества,

нуждающихся в материальной поддержке) и единообразия социальных услуг (равный размер пенсий и пособий, единообразие условий их выплат).

Южноевропейская (рудиментарная) модель социальной защиты (Италия, Испания, Греция, Португалия) характеризуется относительно низким уровнем социального обеспечения, а социальная защита – прерогатива семьи и родственников. Типичной особенностью рудиментарной модели является и асимметричная структура социальных расходов.

Социал-демократическая (скандинавская) модель (Дания, Швеция, Финляндия, Норвегия) имеет широкий охват разных социальных рисков и жизненных ситуаций, требующих поддержки общества [3].

Выбор модели систем социальной защиты населения в каждой стране определяется комплексом факторов, основными среди которых можно назвать мероприятия социальной защиты.

Так мероприятия, отражающие социальную защиту населения, можно условно разделить на те, которые касаются всех граждан государства и те, которые относятся к отдельным категориям и группам. Первые представляют собой гарантии на минимальный прожиточный уровень, на обеспечение применения каждым человеком своих способностей и получения соответствующего дохода, на защиту прав потребителей и др. Вторые представляют собой пенсии, выплаты ветеранам, инвалидам, многодетным семьям и т.д.

Таким образом, основными задачами, стоящими перед органами социальной защиты населения, являются: создание оптимальных условий для адаптации социально уязвимых категорий населения к нынешним сложным условиям жизнедеятельности; принципиальное искоренение бедности, максимальное недопущение среднего уровня доходов на одного члена семьи ниже минимального прожиточного уровня.

Основными принципами социальной защиты населения являются доступность, всеобщность, адекватность уровню развития экономики страны, разнообразие видов обеспечения, адресность, гуманность, комплексность,

социальная справедливость и обеспечение прав и свобод личности. Система социальной защиты включает в себя социальное обеспечение, социальные гарантии, социальную помощь и социальное страхование.

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

Выбор модели систем социальной защиты населения в каждой стране определяется комплексом факторов, основными среди которых можно назвать мероприятия социальной защиты: гарантии на минимальный прожиточный уровень, пенсии, выплаты ветеранам, инвалидам, многодетным семьям и т.д.

Список использованных источников

1. Ахинов Г.А. Социальная политика: учебное пособие / Г.А. Ахинов, С.В. Калашников. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 272 с. – Текст : непосредственный.
2. Богданова О.Ю. Финансирование социальной защиты в Российской Федерации / О.Ю. Богданова, Л.В. Багославцева, О.И. Карепина. - Ростов н/Д. : РГЭУ (РИНХ) ; Азов : АзовПечать, 2016. – 311 с. – Текст : непосредственный.
3. Воронцова М.В. Социальная защита и социальное обслуживание населения : учебник для вузов / М. В. Воронцова, В. Е. Макаров ; под редакцией М. В. Воронцовой. - 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 332 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18535-5. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/535291> (дата обращения: 17.04.2024).
4. Тавокин Е.П. Социальная политика: учебное пособие / Е.П. Тавокин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 157 с. – Текст : непосредственный.

ПРИМЕНЕНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В ПРАКТИКЕ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

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

В новом тысячелетии государственному и муниципальному управлению предстоит серьезно изменить свою деятельность в связи с постоянно меняющимися социально-экономическими условиями. В отличие от прошлых лет, современное время характеризуется появлением новых направлений деятельности, что делает задачи более сложными и комплексными. В связи с этим, необходимо пересмотреть классические методы управления и повысить эффективность органов государственной власти. Также существует потребность стимулировать интерес государственных структур к разработке эффективных моделей управления и достижению общественно значимых целей. Один из возможных способов решения данных проблем – интеграция системы ключевых показателей эффективности (KPI) в деятельность органов публичного управления Российской Федерации.

В коммерческом секторе инструмент KPI широко используется для контроля показателей деятельности предприятия и помощи в достижении стратегических и тактических целей. Однако в государственном (муниципальном) управлении применение KPI значительно меньше распространено. Это связано, в первую очередь, с трудностью оценки работы государственных структур в целом, так как результаты их деятельности нередко не могут быть выражены в конкретных материальных или финансовых показателях. В нашей стране случаи полноценного использования системы оценок эффективности государственного управления

встречаются нечасто. Обычно оценка деятельности органов государственной власти сводится к определению качества текущей деятельности, не учитывая влияние на социально-экономическое развитие страны. В то же время, в зарубежной практике широко распространены инструменты оценки результативности и оплаты по результатам для органов государственной власти и государственных служащих.

В условиях управления по результатам цели органа государственной власти становятся задачами руководства, и результативность органа зависит от деятельности его руководителей. В некоторых странах предусматривается персональная ответственность руководителя за достижение целей государственного органа, и в случае успеха ему предоставляется дополнительное вознаграждение, а в противном случае – возможно понижение в должности или увольнение.

Ключевые показатели эффективности в сфере государственного и муниципального управления в России долгое время не применялись. Однако еще в 2012 году распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р была разработана Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012—2018 гг., целью которой было поэтапное усовершенствование системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях до 2018 года. Она включала в себя следующие задачи:

- улучшение системы критериев и показателей эффективности для оценки работы учреждений и работников;
- внедрение этих критериев и показателей в учреждениях, где их раньше не было;
- отмена стимулирующих выплат, которые предоставлялись без учета эффективности работы;
- определение оптимального соотношения между гарантированной частью заработной платы и стимулирующими надбавками.

В рамках этой программы были установлены также цели интеграции КРІ (ключевых показателей эффективности), включающие стимулирование эффективности и качества работы органов, их подразделений и сотрудников; анализ соответствия работы сотрудников общественным потребностям; создание механизма обратной связи между чиновниками и клиентами государственных услуг; повышение прозрачности деятельности государственных органов.

В 2012 году было также актуализировано использование КРІ Указом Президента РФ от 21.08.2012 № 1199 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» и принятым в его исполнение Постановлением Правительства РФ от 03.11.2012 № 1142 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации», относящимися к оценке эффективности деятельности исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации. Эти показатели применяются во всех субъектах РФ и способствуют достижению целей общей стратегии развития государства.

В начале мая 2019 года был опубликован новый Указ от 25.04.2019 № 193 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации», регулирующий оценку эффективности работы высших должностных лиц и органов исполнительной власти субъектов РФ. В Указе предусмотрено представление ежегодных отчетов о показателях работы руководителей регионов администрации Президента до 1 марта.

В целом, интеграция КРІ в систему государственного и муниципального управления в России начала активно развиваться только недавно. Однако опыт международного сообщества показывает высокую эффективность использования оценки эффективности и результативности работы государственных органов. Практика оценки производительности,

контроля и коррекции работы государственных органов позволит повысить эффективность государственного и муниципального управления, разработать адекватные меры для достижения стратегических целей и улучшить работу служащих путем оптимальной системы материального и нематериального стимулирования их труда.

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

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

Для эффективного функционирования организации необходимо грамотно использовать ее ресурсы. Человеческие ресурсы считаются одними из наиболее эффективных, однако к их управлению следует подходить особенно внимательно. Важно поддерживать постоянное взаимодействие между руководством и персоналом, чтобы руководитель знал, чего ожидают сотрудники от него, как достичь от них высокой производительности и оказывать положительное влияние на рабочий процесс.

В государственном управлении мотивация является сложным процессом, особенно из-за отличий в целях госслужащих и членов коммерческих организаций. Государственные работники в первую очередь отвечают за управление и обеспечение нормального функционирования государственных систем. Стимулирование труда сотрудников зависит от различных факторов, таких как условия работы, оплата и содержание. Важно, чтобы работники видели ценность своего труда и чувствовали удовлетворение от своей работы.

Проблема мотивации персонала в муниципальной сфере часто связана с низкой оплатой труда. Для повышения мотивации часто используются нематериальные стимулы, такие как возможности для профессионального развития и система поощрений. Предоставление компенсационного пакета и повышение статуса сотрудников также могут способствовать увеличению мотивации труда.

Прозрачность внутри организации также играет важную роль в повышении эффективности работы. Чем информированнее сотрудники о

текущем состоянии дел и стратегии компании, тем более преданно они будут выполнять свои обязанности. Существует множество способов стимулирования сотрудников, таких как:

- использование слов благодарности;
- проведение спортивных мероприятий;
- организация образовательных программ;
- поздравление с днем рождения;
- устраивание корпоративных мероприятий;
- обеспечение правильной адаптации новых сотрудников.

Также важно применять социальные программы в сфере бюджета. За последние годы значительно возросла значимость социальных льгот и выплат как части общего дохода работников. Практика показывает, что льготы и выплаты перестали быть временным явлением, поскольку они стали неотъемлемой потребностью как самих сотрудников, так и их семей.

Совершенствование механизма предоставления социальных льгот и пособий привело к появлению нового типа льгот - гибких. Гибкие льготы позволяют работнику выбирать наиболее подходящие для него льготы и пособия в конкретный момент времени, учитывая его текущие потребности. Таким образом, выбранные льготы могут быть индивидуализированы под конкретные потребности работников. Концепция «банков отпусков» должна быть расширена, объединяя оплачиваемые дни отпуска и больничные. Если работнику требуется дополнительный день отпуска или несколько дней для личных дел, он может воспользоваться накопленными днями из банка отпусков, выбирая определенное количество дней на будущий отпуск или в обмен на другие льготы.

В платежных документах эти льготы и выплаты социального плана не отражаются, однако оказывают воздействие на доход сотрудников и их уровень. Они действуют не только как защита трудящихся, но и способствуют привлечению высококвалифицированных специалистов, укреплению чувства приверженности и так далее. Вместе с этим, важно

разрабатывать компенсационные пакеты, включающие льготное или бесплатное питание, аренду спортивных залов, медицинское страхование и прочее.

Из результатов опросов можно сделать вывод о невысокой значимости вышеперечисленных мероприятий для мотивации. Поэтому необходимо уделить внимание альтернативным методам мотивации, способствующим укреплению самооценки у сотрудников. Как уже отмечалось, деньги не всегда являются основным стимулом для достижения высоких результатов среди персонала.

Для создания системы стимулирования сотрудников организации возможно использовать подходы, основанные на нематериальных механизмах, если руководитель уже решает задачи по обеспечению комфортных условий труда и отсутствует явная причина для недовольства. Например, это может включать постоянное вовлечение персонала в процесс производства, производство высококачественной продукции, эффективную поддержку разнообразных видов деятельности сотрудников. Этот подход особенно эффективен в сферах с преобладанием женщин и в компаниях, которые в период кризиса смогли сохранить значительную часть своего персонала [1].

Однако для принятия решения о внедрении системы нематериального стимулирования требуется решительность, ответственность и креативность со стороны руководителя. В сфере управления персоналом недостаточно используется планирование карьеры в качестве мотивационного фактора для муниципальных служащих. Именно забота о карьерном росте может стать дополнительным способом стимулирования муниципальных служащих [2].

Большинство государственных служащих не знакомы с перспективами своей карьеры. Это можно объяснить тем, что процесс управления кадровым резервом имеет свои недостатки, не всегда соответствует оценка потенциала сотрудников и ожидания работника и организации от возможностей, которые могут быть реализованы муниципальными служащими, либо проявляется

через излишние изменения в системе муниципального управления. Например, после выборов новый руководитель приходит в муниципальную структуру и, как правило, первым делом формирует свой круг близких сотрудников, вносит изменения в организационную структуру и персонал. В результате многие бывшие сотрудники могут лишиться надежд на продвижение по службе. Поэтому особенно важным становится вопрос объективности при анализе и оценке деятельности муниципальных служащих. При разработке механизмов поощрения предлагается учитывать следующие категории факторов:

- социальные аспекты, помимо уже существующих значительных социальных гарантий, включают в себя внедрение дополнительных социальных льгот, связанных с закреплением молодых специалистов в структуре организации;

- организационные условия, которые охватывают условия труда, оснащение рабочих мест необходимой техникой, график работы, состояние документации организации, требования к квалификации, оценку и аттестацию персонала;

- экономические факторы, опирающиеся на источники финансирования и уровень заработной платы муниципальных служащих, показатели системы оплаты труда и премирования, сопоставляя их с уровнем удовлетворенности общества.

В настоящее время заметно увеличивается объем рабочего времени, повышается сложность работы муниципальных служащих и растет важность процедур и форм прохождения муниципальной службы, включая испытательный срок нового сотрудника, принятого на работу. Улучшение методов и процессов проверки и отбора новых сотрудников, вступивших в должность, должно соответствовать общему улучшению атмосферы и стиля взаимодействия с физическими и юридическими лицами, обратившимися в организацию. При смене управленческих структур также рекомендуется совершенствовать и развивать культуру управления персоналом,

рассматривая ее как технологический процесс, состоящий из последовательности взаимосвязанных этапов.

Сегодня в России заметно, что существующая система стимулирования условий работы сотрудников имеет ряд недостатков и противоречий. В то же время, она обладает значительным потенциалом, который пока не реализован в полной мере. Например, законодатель предоставил широкий спектр материальных механизмов мотивации [2]. Однако проблема заключается в умении правильно их применять.

Среди основных стимулов можно выделить: проведение конкурсов для замещения вакансий в муниципальных органах; конкурсный отбор при найме на муниципальную службу; присвоение квалификационных разрядов госслужащим; наличие специализированных образовательных учреждений. При этом к нематериальным стимулам можно отнести следующее: профессиональный рост, дополнительные поощрения, социальные льготы и гарантии.

В заключение хотелось бы отметить, что уровень заработной платы на муниципальной службе остается неизменным и именно нематериальные мотивационные методы играют ключевую роль для сотрудников муниципалитета. Следовательно, можно утверждать, что стимулирование условий работы муниципальных служащих имеет существенное значение.

Список использованных источников

1. Э.Н. Богланова. Комплексный подход к мотивации государственных гражданских служащих / Богданова Е.Н. – Вестник экспертного совета. - № 3 (10). – 2017. – С. 80-84. – Текст : электронный. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompleksnyy-podhod-k-motivatsii-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih/viewer> (дата обращения 02.04.2024).
2. Д.К. Зайцев. Зависимость престижа государственной гражданской службы от системы мотивации / Зайцев Д.К. - Вестник экспертного совета. - № 4 (15). – 2018. – С. 79-83. – Текст : электронный. – URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/zavisimost-prestizha-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhby-ot-sistemy-motivatsii/viewer>

(дата обращения

02.04.2024).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

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

Современные условия хозяйствования стимулируют государственные институты к постоянному поиску эффективных форм управления, проводником которого является государственная служба.

Государственный служащий, наделенный властными полномочиями, должен обладать четкой и качественной мотивацией, направленной на получение заранее желаемого результата, постоянного профессионального роста и развития, формирования и совершенствования профессиональных умений и навыков, накопления специализированных знаний.

Одним из факторов, влияющих на деятельность государственного аппарата, является поведение людей, занимающих ключевые позиции в управленческих государственных структурах, а также в разных областях общественной и экономической жизни страны и регионов.

В настоящее время существует много исследований, посвященных изучению вопросов мотивации и проблемам мотивации государственных служащих. Но при этом вопросы, касающиеся особенностей системы мотивации государственных служащих и её совершенствования в Донецкой Народной Республике, недостаточно рассмотрены.

Под мотивацией понимают процесс побуждения себя или других к выполнению определенных видов деятельности, служащих достижению личных целей или целей организации. Такое определение мотивации дается авторами, сторонниками традиционного подхода к определению мотивации, по определению которых с незначительными поправками на сферу и особенности трудовой деятельности теория мотивации в целом является

понятием универсальным и действующим однозначно. Подобное определение встречается в работах Д.Г. Бордоева [1], Н. В. Власова [2], С.Г. Заборовской [3], С.Б. Каверина [4], Н.В. Карамновой [5], С.С. Панюшкина [7], В.В. Титовой [8] и др.

Мотивация государственных служащих играет важную роль в их профессиональной деятельности, от которой, в свою очередь, зависит эффективность функционирования государственного органа.

Изучением мотивации в целом и мотивации государственных служащих было посвящено много исследований, результатом которых стали различные теории, объединенные в две группы – содержательные и процессуальные.

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

На федеральном и региональном уровне государственные служащие могут иметь соответствующий доступ к информации, касающейся их прошлой и текущей карьеры, а также перспектив будущего должностного развития. Представляется разумным и объективным такой подход, когда рост эффективности профессиональной и служебной деятельности государственных служащих достигается за счет рационального сочетания мотивов, стимулов к трудовой деятельности.

Основными стимулирующими мотивами государственных служащих являются: увлеченность профессиональной деятельностью, любовь к своему делу; стремление к познанию нового, овладению новыми вершинами профессионального мастерства; стремление к получению максимального материального вознаграждения; осознание важности и полезности своей

профессиональной деятельности, даже в случае, если она не слишком привлекает сотрудника материально [3].

Различают материальную и нематериальную мотивацию, а, также положительную и отрицательную, внешнюю и внутреннюю.

Система мотивации государственных служащих, включает в себя комплексный набор из материальных и нематериальных стимулов, который предназначен обеспечивать эффективность их труда за счет воздействия совокупностью методов принуждения, вознаграждения и побуждения.

Система аттестации, профессионального развития и обучения государственных служащих выступает в качестве важнейших стимулов роста и совершенствования уровня знаний, умений и навыков, востребованных в соответствии со служебным положением и профессиональными обязанностями. Изучение и обобщение зарубежного опыта позволит составить представление о тех методах мотивации государственных служащих, которые наиболее часто и эффективно используются.

Аппарат Правительства Донецкой Народной Республики является государственным органом, образованным для обеспечения деятельности Правительства Донецкой Народной Республики и Председателя Правительства, заместителей Председателя Правительства, а также организации контроля за выполнением органами исполнительной власти принятых решений [6].

Эффективность работы Аппарата Правительства Донецкой Народной Республики в основном определяется кадровым составом государственного органа.

Для обеспечения соблюдения гражданскими служащими Аппарата Правительства Донецкой Народной Республики принципов и правил поведения, установленных в соответствии с положениями законодательства Российской Федерации и Донецкой Народной Республики, необходимо сформировать в коллективе такую среду, которая позволит гражданскому

служащему раскрывать свой творческий потенциал, ощущать значимость и сопричастность к решению приоритетных задач.

Для создания эффективной системы нематериальной мотивации гражданских служащих Департаменту кадровой политики Аппарата Правительства ДНР не реже одного раза в два года рекомендуется проводить мониторинг действующей системы мотивации и стимулирования труда государственных служащих.

В целях составления структурированной, наглядной информации результаты мотивационных профилей гражданских служащих Аппарата Правительства Донецкой Народной Республики могут быть включены в мотивационную карту, предусматривающую программу материальной и нематериальной мотивации гражданских служащих.

В основе комплекса мероприятий, направленных на совершенствование системы мотивации в Аппарате Правительства Донецкой Народной Республики, могут быть запланированы и осуществлены три блока мероприятий: создание благоприятных условий труда; повышение эффективности трудовой деятельности; совершенствование кадровой политики.

При осуществлении указанных мероприятий в Аппарате Правительства ДНР ожидается повышение эффективности деятельности государственных служащих, а, следовательно, и рост разрешения государственными органами сложнейших управленческих задач.

Список использованных источников

1. Бордоев, Д.Г., Горецкая, М.Н. Совершенствование системы мотивации труда государственных (муниципальных) служащих // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 65-2. – С. 29-31. – Текст : непосредственный.

2. Власов, Н. В. Организация государственной и муниципальной службы. – М.: Новость, 2015. – 297с. – Текст : непосредственный.

3. Заборовская, С.Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе. – Учебное пособие, Москва, 2023. – Сер. 76 Высшее образование. – 286 с. – Текст : непосредственный.
4. Каверин, С.Б. Мотивация труда. – М.: Институт психологии РАН, 2015. – 224 с. – Текст : непосредственный.
5. Карамнова, Н.В., Белоусов, В.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственных служащих. – Учебное пособие. – Мичуринск, 2020. – 319с. – Текст : непосредственный.
6. Общая информация об Аппарате Правительства Донецкой Народной Республики. – Текст: электронный. – URL: <https://pravdnr.ru/apparat-pravitelstva/> (дата обращения: 17.04.2024).
7. Панюшкин, С.С. Мотивация муниципальных служащих / С.С. Плюшкин. – Текст : непосредственный // Менеджмент. – 2018. – №8. – С. 17-23.
8. Титова, В.В. Система управления персоналом государственной службы / В.В. Титова. – Текст : непосредственный // Энигма. – 2019. – № 11-1. – С. 245 – 250.

СУЩНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Яхно Н.С., магистрант

Шемяков А.Д., д-р экон. наук., доцент,

ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», г. Донецк

В условиях стремления Донецкой Народной Республики соответствовать уровню и стандартам Российской Федерации, в новом статусе субъекта, нужны преобразования во всех сферах деятельности государства, в том числе и тех, касающихся усовершенствования кадровой политики в системе государственного управления и местного самоуправления, привлечение граждан Республики к общественно-политической жизни через институт органов муниципальной власти, который является самостоятельной формой публичной власти, при помощи которой она адаптируется к новым социальным требованиям.

В процессе изучения сложившегося опыта становления и дальнейшего развития кадровой политики в Республике, были выявлены негативные факторы, влияющие на обеспечение кадрового потенциала образовательных учреждений. Так, в настоящее время наблюдается тенденция старения педагогических кадров, нехватка молодых специалистов, вызванная низким уровнем оплаты труда и слабым социальным престижем профессии педагога, слабой социальной защищенностью педагогических кадров.

В связи с этим возникает необходимость дополнительного исследования форм, методов и подходов, обеспечивающих совершенствование механизма разработки и формирования кадровой политики в муниципальных учреждениях.

Анализ различных процессов и процессов формирования и развития современной государственной и муниципальной службы в Российской

Федерации проводили такие ведущие ученые, как Г.В. Атаманчук, В.Д. Граждан, С.Ю. Кабашов, И.Н. Сурманидзе.

Необходимость разработки комплекса мер по совершенствованию системы кадровой работы и формированию эффективной кадровой политики является насущной. Решение данной задачи возможно на базе осуществления комплекса научно обоснованных действий по совершенствованию организационной, кадрово-технологической и иных составных элементов системы формирования и реализации кадровой политики.

Вопросам формированию государственной кадровой политики и эффективности кадровой работы посвящены труды таких ученых как: Балашов Ю.К, Басаков М.И., Виханский О.С., Волгин А.П., Гончаров В.В., Десслер Г., Дятлов С.А., Зайцев Г.Г., Крушельницкая О.В., Маслов Е.О., Наумов А.И. и др.

Ученые Ю. Астахов, Г. Атаманчук, В. Бабинцев, И. Богатырева, Р. Мельникова, В. Черепанов, Г. Шамарова и др. исследуют вопросы, посвященные государственной и муниципальной кадровой политики, особенности и тенденции развития процессов подготовки и повышения квалификации кадров, проблемы кадрового обеспечения системы государственного и муниципального управления.

Исследователи изучают отдельные проблемы теории и практики реализации государственной кадровой политики, правовые аспекты государственной кадровой политики, формирование и развитие управленческого персонала в различных отраслях, вопросы подбора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров. Одновременно можно подчеркнуть, что анализ публикаций отечественных ученых показывает недостаточность исследований, направленных на выявление теоретико-методологических подходов к рассмотрению и реализации механизмов государственной кадровой политики на региональном и муниципальном уровнях в условиях коренных изменений

в социально-политическом, экономическом и культурном развитии нашей страны.

Исходя из того, что государственная кадровая политика определяет место и роль кадров в обществе, цель, задачи, важнейшие направления, принципы работы органов государственной власти и муниципальных органов по кадрам, главные критерии их оценки, пути совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации, рациональное использование кадрового потенциала страны поэтому, по нашему мнению, государственная кадровая политика на региональном и муниципальном уровнях предстает мощным фактором социально-политических изменений в государстве на уровне региона, района, общины; фактором реформирования общества с учетом особенностей развития регионов, механизмом повышения уровня эффективности деятельности кадрового персонала органов муниципальной власти в постоянно меняющихся условиях экономической, политической, социальной и культурной жизни территориальной общины (ТО).

Кадровая стратегия на региональном и муниципальном уровнях направления связана с социально-политической жизнью каждого города, села или поселка, района и региона, потому что привлекает большое количество граждан к решению политических, экономических, социальных, культурных, моральных вопросов.

Исследование направлено на изучение механизмов осуществления государственной кадровой политики на региональном и муниципальном уровнях, которые в условиях децентрализации власти должны способствовать улучшению социально политической, экономической ситуации в стране за счет эффективной государственной кадровой политики, реализуя ее через кадровые программы и планы для обеспечения органов муниципальной власти компетентными и высококвалифицированными кадрами.

Исходя из направлений, кадровая политика охватывает: требования, предъявляемые к персоналу; количественное и качественное планирование персонала; маркетинг персонала, т.е. его занятость и сокращение или увеличение штатов; обучение персонала; кадровый контроль; политику стимулирования; социальную политику; информационную политику [1].

Муниципальная кадровая политика отличается от государственной тем, что касается непосредственной жизнедеятельности людей, их распределения по сферам деятельности, жизнеобеспечения, отношения к работе в органах местного самоуправления. Муниципальная кадровая политика затрагивает социальную сферу, экономику, культуру и управление.

Сущность муниципальной кадровой политики заключается в работе с персоналом согласно концепции социально-экономического развития территории, т.к. кадровая политика обладает собственной объективной логикой, отражающей уровень развития, потребности и возможности муниципальных образований. Также многие авторы рассматривают сущность муниципальной кадровой политики в узком и широком смысле.

В широком смысле кадровая политика на муниципальном уровне является системой официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности муниципального образования по регулированию всех кадровых процессов в отношении определенной территории.

В узком смысле слова муниципальная кадровая политика является выражением стратегии территории по формированию, профессиональному развитию и востребованию своего кадрового потенциала.

Муниципальная кадровая политика является системой теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических мероприятий органов местного самоуправления, организаций, которые включают и отражают совокупность мер подготовки, подбора, назначения, аттестации, перемещения, вознаграждения, наказания и увольнения муниципальных служащих организации [4].

Основное направление муниципальной кадровой политики заключается в подготовке управленцев новой генерации, обеспечении получения муниципальными служащими, работниками муниципальных органов власти опережающего дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки и стажировки кадров, овладении новой методологией стратегического мышления.

Список использованных источников

1. Аюшеева, Н. Б. Государственная кадровая политика как фактор динамического развития муниципального образования / Н.Б. Аюшеева. – Текст : непосредственный // Формы и методы социальной работы в различных сферах жизнедеятельности: Материалы IV Международной научно-практической конференции, посвященной 10-летию открытия первого в Бурятии кабинета медико-социальной помощи в поликлиническом звене. Восточносибирский государственный университет технологий и управления. – УладУдэ, 2015. – С. 31-37.

2. Богатырева, И.В. Управление персоналом муниципальных служащих / И.В. Богатырева, Р.И. Мельникова. – Воронеж: ЦНТИ, 2018. – 215 с. – Текст : непосредственный.

3. Головина, А. В. Кадровая политика как фактор мотивации труда в деятельности региональных и муниципальных служащих / А.В. Головина, А.В. Павлова. – Текст : непосредственный // Будущее науки. Сборник научных статей 4-й Международной молодежной научной конференции: в 4-х томах.- Омск, – 2016. – С. 103-107.

4. Давыдова, А. А. Муниципальная кадровая политика и механизмы ее реализации / А.А. Давыдова. – Текст : непосредственный // Модернизация российской экономики. Прогнозы и реальность: Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции, Москва, 2017. – с. 233-240.

Научное издание

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

Материалы

V Республиканской научной студенческой конференции

(Донецк, 22 апреля 2024 года)

*Публикуемые материалы, отражают точку зрения авторов, которая
может не совпадать с мнением редколлегии*

*Авторы несут ответственность за оригинальность текстов, а также
достоверность изложенных фактов и положений.*

Материалы приведены на языке оригинала

*Ссылка на сборник при цитировании или частичном использовании
материалов обязательна*

Ответственный за выпуск: Василенко Д.В.

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

ДНР, 283015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а