

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Факультет государственной службы и управления



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

**Материалы  
V Республиканской интернет-конференции  
(Донецк, 10 ноября 2022 года)**

**Донецк**

**2022**

УДК 330.342(063)  
ББК У050.11я431  
М55

М55           Механизмы управления социально-экономическими системами :  
теория и практика : материалы V Респ. интернет - конф. (Донецк, 10  
ноября 2022 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
Факультет государственной службы и управления. – Донецк : ГОУ  
ВПО «ДОНАУИГС», 2022. – 420 с.

Настоящее издание представляет итоги V Республиканской  
интернет-конференции : «Механизмы управления социально-  
экономическими системами: теория и практика», состоявшейся 10  
ноября 2022 года в ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ  
УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ».

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

УДК 330.342(063)  
ББК У050.11я431

© ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

<i>Буканов Е.К.</i>	
МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ГОТОВНОСТИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В ДНР ПРИ УСЛОВИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ.....	10
<i>Василенко Д.В.</i>	
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ.....	15
<i>Гридина П.А., Василенко Д.В.</i>	
ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА.....	21
<i>Жиденко Т.А., Железняк В.Ю.</i>	
ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА КАК ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ФЕНОМЕН.....	25
<i>Карасев В.В., Кислюк Е.В.</i>	
ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ПУБЛИЧНОМ УПРАВЛЕНИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: СПЕЦИФИКА И ОСОБЕННОСТИ.....	30
<i>Шумаева Е.А., Колюпанова И.Ю.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ.....	34
<i>Конonenко О.В., Смородина А.В.</i>	
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕСТУПЛЕНИЯ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ.....	39
<i>Кочубей К.Ф., Приходченко Т.А.</i>	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЙ «КОМПЕТЕНЦИЯ», «КОМПЕТЕНТНОСТЬ» И «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ».....	43
<i>Панасюк А.И., Василенко Д.В.</i>	
РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ.....	48
<i>Петрук К.В., Иванина Е.А.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ ВЫБОРА ПРИОРИТЕТОВ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ЕДИНИЦ.....	51
<i>Приходченко Т.А.</i>	
СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	56
<i>Пушкарева Н.А.</i>	
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПУБЛИЧНОГО	

<b>УПРАВЛЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ ДЕТЕРМИНИРОВАНИЯ И СООТНОШЕНИЯ ПОНЯТИЙ.....</b>	<b>61</b>
<i>Сопина А.С., Кислюк Е.В.</i>	
<b>СОЦИАЛЬНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИЕЙ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ.....</b>	<b>65</b>
<i>Брык А.С., Горячева Е.А.</i>	
<b>СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....</b>	<b>70</b>
<i>Горячева Е.А.</i>	
<b>КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ ПО РАЗРАБОТКЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЛУЧШЕГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ УСЛУГАМИ ТОРГОВЛИ.....</b>	<b>74</b>
<i>Дзюба А.А., Горячева Е.А.</i>	
<b>НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТОРГОВЛИ В МИРОВОМ ПРОСТРАНСТВЕ.....</b>	<b>77</b>
<i>Левтеров Д.Е., Горячева Е.А.</i>	
<b>СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ДНР: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ.....</b>	<b>81</b>
<i>Холошная А.Э., Качан С.М.</i>	
<b>РОЛЬ КОММУНИКАЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ..</b>	<b>85</b>
<i>Панова Д.А., Хасанова Е.В.</i>	
<b>ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ГРАЖДАН К УЧАСТИЮ В МЕСТНЫЕ ОРГАНЫ ВЛАСТИ.....</b>	<b>90</b>
<i>Сафронова Ю.С.</i>	
<b>РОЛЬ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СФЕРЫ УСЛУГ В ГОСУДАРСТВЕ И ОБЩЕСТВЕ.....</b>	<b>94</b>
<i>Тугарина Е.С., Приходченко Т.А.</i>	
<b>МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ С ИНСТИТУТАМИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В СФЕРЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ.....</b>	<b>98</b>
<i>Котова В.В., Приходченко Т.А.</i>	
<b>АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....</b>	<b>103</b>
<i>Заремба П.А., Охременко С.И.</i>	
<b>КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА РЕГИОНА НА ФОНЕ МИРОВОГО ОПЫТА.....</b>	<b>108</b>
<i>Пурда Д.И., Хасанова Е.В.</i>	
<b>ПЕРСПЕКТИВЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....</b>	<b>113</b>

<i>Романова И.М., Приходченко Т.А.</i> СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ИДЕОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА.....	116
<i>Паниотова Д.Ю., Ранга Н.Г.</i> ПОЯВЛЕНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, КАК СОСТАВНОЙ ЧАСТИ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА: ОТ ПРЕДПОСЫЛОК ЗАРОЖДЕНИЯ ДО ЕЁ СОЗДАНИЯ.....	121
<i>Мищенко И.Ю., Качан С.М.</i> МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....	128
<i>Попова О.В., Приходченко Т.А.</i> ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	133
<i>Костровец Л.Б.</i> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ.....	138
<i>Шумаева Е.А., Хоменко И.А.</i> СОЦИУМ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ФОРМАЦИЯ: ИСТОРИЧЕСКАЯ ВЗАИМОСВЯЗЬ РАЗВИТИЯ.....	141
<i>Стрельчук Д.Д., Качан С.М.</i> ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	146
<i>Чернякова В.В., Качан С.М.</i> ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ.....	150
<i>Морозова М.А., Котов Е.В.</i> КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ.....	155
<i>Фоменко Е.И.</i> РОЛЬ МЕНТОРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА.....	159
<i>Рощина Ю.О.</i> МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ...	163
<i>Леонтович Е.С.</i> ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ..	168

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

<i>Алюкова Е.А.</i> ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ	
---	--

<b>СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ.....</b>	<b>172</b>
<i>Бодряга В.В.</i>	
<b>МЕХАНИЗМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ Г. ДОНЕЦКА.....</b>	<b>176</b>
<i>Брадул Н.В., Брадул С.В.</i>	
<b>АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ.....</b>	<b>180</b>
<i>Бражник Л.И., Шкурко А.С.</i>	
<b>ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ МОНОГОРОДА ДОКУЧАЕВСКА.....</b>	<b>183</b>
<i>Визиренко Е.В., Макущенко М.П.</i>	
<b>О КЛАСТЕРНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ Г. ДОНЕЦКА.....</b>	<b>189</b>
<i>Гладченко Т.Н.</i>	
<b>ESG-ПОВЕСТКА КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ РАЗВИТИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ НОВЫХ РЕГИОНОВ РФ.....</b>	<b>192</b>
<i>Дадашова Ю.В., Гладченко Т.Н.</i>	
<b>КРЕАТИВНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ.....</b>	<b>197</b>
<i>Дадашова Ю.В., Квашенко Д.Д., Спивак А.С., Гладченко Т.Н.</i>	
<b>КУЛЬТУРНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «НАЖМИ НА МУСОР».....</b>	<b>203</b>
<i>Ельцева Е.Н.</i>	
<b>ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОЛИТИЧЕСКОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВА.....</b>	<b>208</b>
<i>Железняк В.Ю., Филипченкова И.А.</i>	
<b>КОНКУРЕНТНАЯ СРЕДА КАК ЭЛЕМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.....</b>	<b>212</b>
<i>Иванова В.К., Гладченко Т.Н.</i>	
<b>ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА «ЛОЯЛЬНОСТИ», С ПОЗИЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И СОТРУДНИКА.....</b>	<b>217</b>
<i>Казанцева К.Е., Морозов Е.Л.</i>	
<b>УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ОБЛАСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ГП «ПОЧТА ДОНБАССА»).....</b>	<b>221</b>
<i>Карчевский Р.М.</i>	
<b>СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПОМОЩИ НАСТАВНИЧЕСТВА.....</b>	<b>226</b>
<i>Кравец С.Г.</i>	
<b>СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В ПРОЕКТАХ.....</b>	<b>231</b>
<i>Лебезова Э.М.</i>	
<b>БОЛЬШИЕ ДАННЫЕ КАК ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРАДИЦИОННОГО ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ В SMART УПРАВЛЕНИЕ.....</b>	<b>236</b>

*Майборода С.И.*

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПЕРСПЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ..... 239**

*Макеева А.В., Овсянникова В.В.*

**УПРАВЛЕНИЕ ЦЕНОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ТЕРРИТОРИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ..... 244**

*Макеева О.А.*

**ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ НА ТЕРРИТОРИИ НОВЫХ РЕГИОНОВ РФ..... 250**

*Максимова А.В., Гладченко Т.Н.*

**ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ..... 255**

*Масло С.В., Поздняков В.Д.*

**ПРИМЕНЕНИЕ ПЛАТФОРМЫ DEDUCTOR STUDIO ДЛЯ ОБРАБОТКИ И ВОССТАНОВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗМЕРЕНИЯ ДАННЫХ..... 260**

*Мусяенко Э.Р., Гладченко Т.Н.*

**АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА..... 265**

*Пономаренко Е.В.*

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ..... 269**

*Пылько Е.А.*

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ..... 274**

*Рязанцева С.И., Гладченко Т.Н.*

**ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЛЕКС-ПРОГРАММОЙ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ ДНР..... 279**

*Сапрыгина Д.А.*

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ АУТСОРСИНГ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ..... 284**

*Седов Г.П.*

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ..... 289**

*Стещенко И.В.*

**ДЕНЕЖНАЯ СИСТЕМА В НОВЫХ РЕАЛИЯХ..... 295**

*Тарусина Н.Э., Галкина А.В.*

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ..... 299**

<i>Телегина А.В.</i>	
<b>АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИИ И ЕГО ЦЕЛЯХ.....</b>	<b>305</b>
<i>Ткач И.А., Гладченко Т.Н.</i>	
<b>СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ ЭТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ ДНР.....</b>	<b>311</b>
<i>Червякова Е.В.</i>	
<b>ФОРМИРОВАНИЕ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ МАТЕМАТИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.....</b>	<b>316</b>
<i>Шумкова Е.А.</i>	
<b>ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА.....</b>	<b>320</b>
<i>Ярембаш А.И.</i>	
<b>СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ДОНБАССА.....</b>	<b>324</b>
<b>СЕКЦИЯ 3. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ</b>	
<i>Абзалова Я.А., Ляхова Л.С.</i>	
<b>СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....</b>	<b>327</b>
<i>Балабанова Л.В., Авдеева И.А.</i>	
<b>ОЦЕНКА КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА.....</b>	<b>330</b>
<i>Балабанова Л.В., Ахаладзе Н.Д.</i>	
<b>ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ МАРКЕТИНГОВОЙ ОРИЕНТАЦИИ.....</b>	<b>335</b>
<i>Балабанова Л.В., Тур Е.Э.</i>	
<b>ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ.....</b>	<b>342</b>
<i>Гамаюнов В.Г.</i>	
<b>ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ.....</b>	<b>347</b>
<i>Гончаренко А.Д., Петенко А.В.</i>	
<b>ОПЛАТА ТРУДА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....</b>	<b>354</b>
<i>Горун В.В., Стадник А.М.</i>	
<b>СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....</b>	<b>357</b>
<i>Горун В.В., Хасанова Е.В.</i>	
<b>ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ПРОДУКТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ.....</b>	<b>361</b>
<i>Данилова Е.А., Петенко А.В.</i>	
<b>ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....</b>	<b>365</b>



<i>Киселева А.А., Ляхова Л.С.</i> ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.....	371
<i>Концедал И.Н.</i> ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	374
<i>Линник Б.Б., Балко Е.В.</i> ОЦЕНОЧНЫЕ КРИТЕРИИ МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	379
<i>Лищишина С.Р., Петенко А.В.</i> ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	386
<i>Ляхова Л.С., Киселева А.А.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	389
<i>Нейко В.А., Горячев Е.А.</i> РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ МОЛОДЕЖИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	395
<i>Никольская А.С.</i> СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА.....	399
<i>Олейник А.Н., Хасанова Е.В.</i> ИННОВАЦИОННЫЕ КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИИ.....	402
<i>Смирнов С.Н.</i> РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	405
<i>Стадник А.М.</i> МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	408
<i>Хоменко Я.В., Бирючева А.С.</i> К ПРОБЛЕМЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ЕГО ОЦЕНКИ.....	411
<i>Хоменко Я.В., Кобро А.Ю.</i> КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ, ЗНАЧИМОСТЬ, СПЕЦИФИКА.....	414
<i>Черемных В.Ю.</i> К ПРОБЛЕМЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	417

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

### **МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ГОТОВНОСТИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В ДНР ПРИ УСЛОВИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ**

*Буканов Е.К.,  
преподаватель кафедры  
медицинской физики,  
математики и информатики  
ГОО ВПО «ДОННМУ им. М. Горького»,  
г. Донецк*

Значимость теоретико-методических подходов изменения системы государственного управления в области здравоохранения, обусловлена общемировыми тенденциями, вызванными цифровой трансформацией экономической и социальной сферы путем внедрения новых технологий. Цифровая трансформация базируется на внедрении и использовании передовых информационно-коммуникационных технологий.

Эффективное внедрение передовых инструментов цифровизации для оказания медицинской помощи, является одним из приоритетных направлений в развитии системы здравоохранения в Донецкой Народной Республике. В связи с этим особую роль в этом процессе занимают вопросы оценки степени готовности всех уровней системы государственного управления в области здравоохранения в Донецкой Народной Республике к цифровой трансформации.

Проблемы оценки всех уровней цифровизации системы государственного управления в области здравоохранения представлены в научных работах

современных исследователей Алимбаева А.А., Лapidус Л.В., Ким С.М., Шиловой Е.В., Соловьеву И.П.. Однако остаются открытыми вопросы разработки унифицированной методики оценки готовности системы государственного управления в области здравоохранения в условиях цифровой трансформации.

Разработка эффективной методики по оценке готовности системы государственного управления в области здравоохранения в условиях цифровой трансформации базируется на создании унифицированной модели, состоящей из системы индикаторов и показателей, а также апробации представленных в ней методического инструментария на отдельном учреждении здравоохранения Донецкой Народной Республики.

В основе создания унифицированной модели оценки готовности системы к цифровой трансформации лежит ГОСТ Р 58048-2017 «Трансфер технологий. Методические указания по оценке уровня зрелости технологий» [1] и серия стандартов ГОСТ Р ИСО/МЭК 15504 «Информационная технология. Оценка процесса» [2], а за концептуально-структурную основу – принцип сбалансированности системы Balanced Scorecard, разработанный Д. Нортон и Р. Капланом [3] (рис. 1).



Рис. 1 – Концептуально-структурная основа предложенного автором методического инструментария (на основе принципа сбалансированности системы Д. Нортон и Р. Каплана [3]).

Методический инструментарий, представленный в виде методики, состоит из двух методических подходов, где подход № 1 представляет собой два взаимодополняемых модуля которые в свою очередь состоят из этапов и подэтапов:

1. оценка потенциала системы к цифровой трансформации;
2. оценка фактического результата достижения медицинским учреждением уровня цифровизации производственных процессов, в процессе которых проводится анализ основных показателей и выявление точек роста показателей, оказывающих существенное влияние на динамику цифровизации (рис. 2).

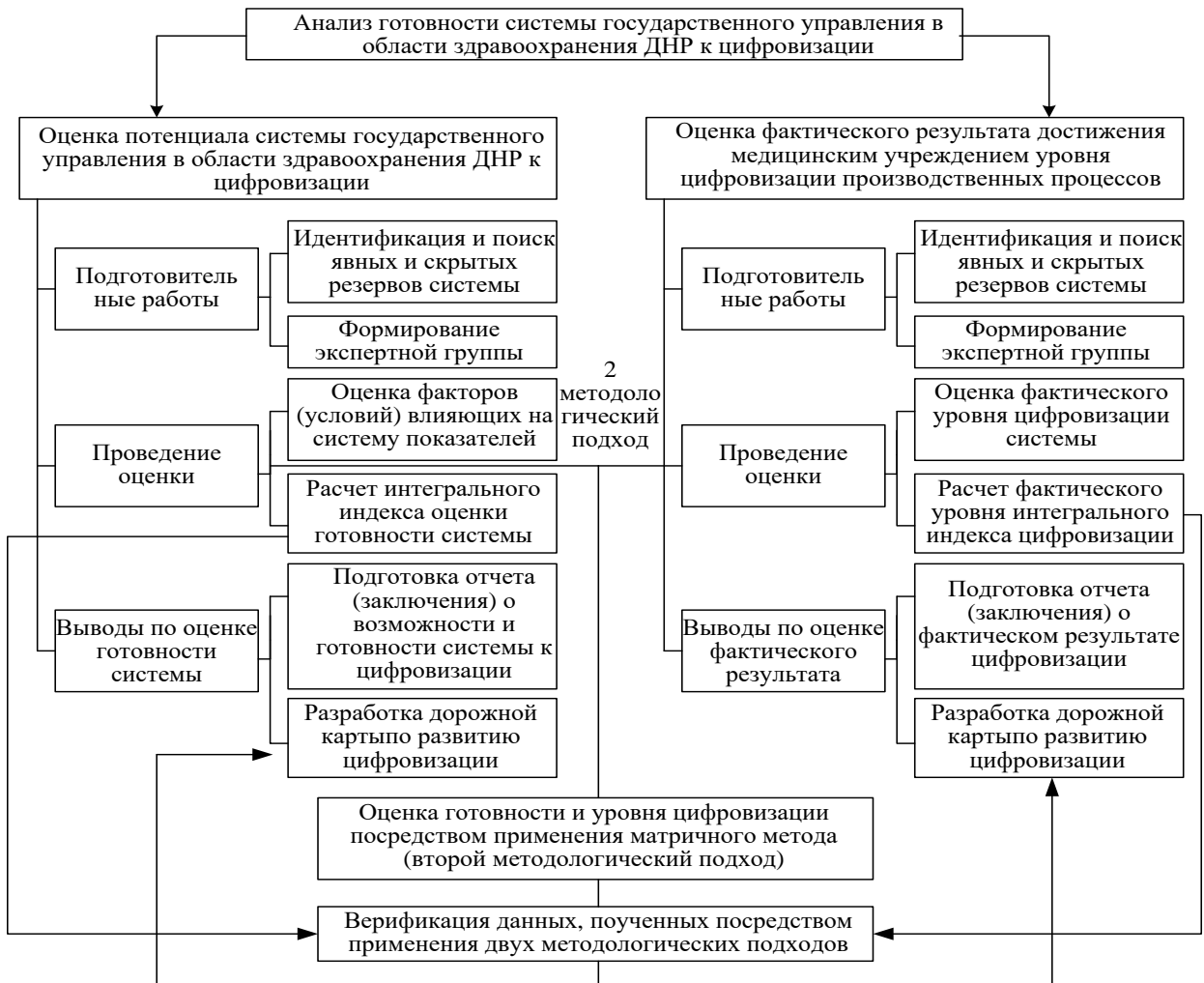


Рис. 2 – Структурная схема методики оценки готовности системы к цифровизации.

Представленные модули отображают следующий поэтапный механизм реализации соответствующей оценки системы государственного управления которые состоят из следующих подэтапов.

Этап 1.1 предполагает проведение подготовительных работ который в свою очередь включает следующие подэтапы:

- идентификация и поиск явных и скрытых резервов системы;
- формирование экспертной группы.

Этап 1.2 является непосредственно оценочным и включает в себя подэтапы:

- оценка факторов влияющих на систему показателей;
- расчет интегрального индекса оценки готовности системы который в свою очередь выражается в баллах или процентах.

Этап 1.3 предполагает формирование заключений по оценки готовности системы и включает в себя следующие подэтапы:

- подготовка выводов по оценке готовности системы;
- разработка дорожной карты, включающей мероприятия по развитию цифровизации Системы на различных иерархических уровнях.

Вторым модулем первого методического подхода является проведение оценки фактического результата цифровой трансформации, который реализуется в процессе или после успешного завершения мероприятий по цифровизации.

Реализация второго методического подхода проводится посредством применения матричного метода, в соответствии с которым готовность системы государственного управления в области здравоохранения представляет собой метрику, которая описывает зрелость процессов медицинского учреждения как компонента единой государственной системы управления в области здравоохранения ДНР. При этом учитываются показатели цифровизации: способность взаимодействовать, совместимость, надежность, качество, производительность и семантическая целостность.

В случае если при расчетах типичной неопределенности результат оценки будет составлять менее 15%, то стоит говорить о корректности предложенных методических подходах, а результаты считать достоверными и применимыми в рамках разработки дорожных карт для развития цифровизации системы.

### **Список использованных источников**

1. ГОСТ Р 58048-2017. Трансфер технологий. Методические указания по оценке уровня зрелости технологий : национальный стандарт Российской Федерации : утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29 декабря 2017 г. No 2128-ст : введен впервые : дата введения 2018-06-01. – Текст : электронный / разработан ФГБУ «НИЦ «Институт имени Н. Е. Жуковского». – Москва : Стандартинформ, 2018. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200158331>.
2. ГОСТ Р ИСО/МЭК 15504-1-2009. Информационные технологии. Оценка процессов. Часть 1. Концепция и словарь : национальный стандарт Российской Федерации : утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 14 сентября 2009 г. No 323-ст : введен впервые : дата введения 2010-07-01. – Текст : электронный / разработан ФГУП ГосНИИ «ТЕСТ». – Москва : Стандартинформ, 2018. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200076921> .
3. Каплан, Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон. – Текст : электронный. – Москва : Олимп-Бизнес, 2003. – 214 с. – URL: [https://1c-predpriyatie-qlik.ivan-shamaev.ru/wpcontent/uploads/2017/12/norton\\_kaplan\\_balanced\\_scorecard.pdf](https://1c-predpriyatie-qlik.ivan-shamaev.ru/wpcontent/uploads/2017/12/norton_kaplan_balanced_scorecard.pdf).

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

*Василенко Д.В.,  
д-р экон. наук,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Условно все существующие меры государственной поддержки среднего и малого предпринимательства могут быть разделены на четыре вида (группы).

1. Меры нормативной правовой поддержки предпринимательства, которые представляет собой определенный массив законодательных и нормативных документов с его внутренним взаимодействием, призванный усилить роль предпринимательской деятельности в экономическом и социальном развитии отдельного территориального сообщества, в том числе за счет активизации инновационной и инвестиционной деятельности.

Основной целью нормативной правовой поддержки предпринимательских структур является создание четких (понятных), прозрачных и обоснованных правил по организации, ведению и завершению предпринимательской деятельности, а также формирование внешних условий для развития предпринимательского климата на конкретной территории за счет применения по отношению к ним адресной поддержки.

Меры нормативной правовой поддержки предпринимательских структур на местном уровне должны предполагать:

упрощение регистрации субъектов предпринимательской деятельности и упрощение процедуры прекращения их деятельности;

формирование местной нормативной правовой базы, регулирующей лицензирование предпринимательской деятельности и сертификации производимой продукции;

разработку нормативных документов, регулирующих финансовую, имущественную, инфраструктурную и другие виды поддержки субъектов среднего и малого предпринимательства в городе;

разработку и применение на практике экономического и социального паспорта территориального образования;

обеспечение эффективного функционирования налогообложения, формирование действенной финансовой и бухгалтерской отчетности субъектов среднего и малого предпринимательства, разработка порядка введения налоговых каникул и других финансовых льгот для субъектов предпринимательства;

разработку нормативной правовой базы, направленной на имущественную поддержку субъектов предпринимательской деятельности на местном уровне;

разработку нормативной правовой базы, направленной на инфраструктурную поддержку субъектов предпринимательской деятельности на местном уровне;

мониторинг исполнения нормативных правовых процедур регулирования предпринимательской деятельности и внесение поправок и предложений в действующую нормативную правовую базу поддержки предпринимательства;

разработку местных программ поддержки и развития среднего и малого предпринимательства.

2. Меры финансовой поддержки субъектов предпринимательской деятельности предполагают взаимодействие органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления, финансовых структур (коммерческих банков, страховых и инвестиционных компаний или фондов) с субъектами среднего и малого предпринимательства, обеспечивающее создание и внедрение эффективной системы финансирования, призванной содействовать привлечению инвестиций в сферу предпринимательства.

Основной целью финансовой поддержки субъектов среднего и малого предпринимательства является организующее воздействие на них органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления с



привлечением финансовых средств посредством адресного их использования (на конкурсной основе) в рамках реализации городских программ поддержки и развития предпринимательства.

Меры финансовой поддержки предпринимательских структур должны предполагать:

выделение субсидий для организации и создания новых предприятий, техническое перевооружение действующих предприятий, компенсации доли текущих затрат на коммунальные услуги;

организацию и создание специализированных инвестиционных институтов (финансовых компаний, страховых фондов, кредитных организаций, венчурных компаний и т.д.);

использование фиксированных низких кредитных ставок на длительные сроки (от 10 и более лет) для финансирования наиболее важных видов экономической деятельности;

использование мер, направленных на освобождение субъектов среднего и малого предпринимательства от отдельных видов налогов на период их становления (от 2 до 5 лет);

уменьшение размеров налоговых отчислений для отдельных субъектов предпринимательской деятельности;

применение на практике грантовой поддержки, развитие системы микрокредитования;

формирование фондов поддержки среднего и малого предпринимательства на местном уровне;

применение на практике городских заказов (по аналогии с государственными заказами) по закупке наиболее значимых для территориального сообщества социальных товаров и услуг;

использование смешанного финансирования для развития предпринимательских структур (бюджетных средств, собственных средств субъектов среднего и малого предпринимательства, заемных средств финансовых организаций);

внедрение в практику передачу в концессию отдельных объектов (природных, имущественных) производственной деятельности;

поиск различных форм финансовой поддержки, обеспечивающих возмещение и стимулирование отдельных операций и др.

3. Меры имущественной поддержки субъектов среднего и малого предпринимательства представляет собой взаимодействие органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления и субъектов предпринимательства, предполагающее передачу во владение или пользование имущества государственной или коммунальной формы собственности (зданий, строений, сооружений, нежилых помещений, оборудования, машин, механизмов, транспортных средств, инвентаря, земельных участков и т.п.) на безвозмездной основе, на льготных условиях, на возмездной основе.

При этом основной целью имущественной поддержки субъектов среднего и малого предпринимательства является оказание действенной помощи их становлению и развитию за счет сокращения материальных издержек.

Меры имущественной поддержки субъектов предпринимательства должны предполагать:

осуществление передачи на безвозмездной основе зданий и сооружений, находящихся в государственной или коммунальной собственности, с предоставлением права последующего выкупа и приватизации после истечения срока безвозмездного пользования;

передачу в лизинг производственного оборудования простаивающих предприятий и предоставления возможности внесения его как части в уставной капитал или передачи его в оперативное управление, что позволит повысить залоговую способность и устойчивость субъектов среднего и малого предпринимательства;

снижение ставок арендной платы за пользование капитальными строениями, их частями (государственной или коммунальной собственности) с применением понижающих коэффициентов;

продажу находящихся в государственной или коммунальной собственности зданий и сооружений, отдельных их частей субъектам предпринимательской деятельности, занятых производством социально значимых товаров и услуг на этих объектах продолжительное время (не менее пяти лет) и т.п.

4. Меры инфраструктурной поддержки предпринимательских структур представляет собой взаимодействие отраслей инфраструктуры города (социальной, транспортной, инженерной, информационной, инновационной и др.), направленное на создание благоприятных условий для возникновения, становления, эффективного развития и дальнейшего функционирования субъектов среднего и малого предпринимательства.

Основной целью оказания инфраструктурной поддержки является доступное, своевременное и комплексное обслуживание субъектов предпринимательской деятельности для минимизации их производственных и непроизводственных издержек.

Меры инфраструктурной поддержки субъектов предпринимательской деятельности должны предполагать:

обеспечение нормальных условий жизнедеятельности как для работников субъектов предпринимательства, так и для всего населения города;

наличие развитых транспортных коммуникаций и других транспортных сооружений (вокзалов, станций, терминалов и др.) в городе, содействующих улучшению логистических схем для субъектов малого и среднего предпринимательства;

наличие современного комплекса инженерных объектов, обслуживающих потребности субъектов предпринимательства в водоснабжении, электро-, тепло-, газоснабжении, связи, водоотведении;

информационную поддержку субъектов предпринимательства о возможных льготах и преференциях, правах и ответственности за ведение бизнеса;

наличие современной инновационной структуры, включающей в себя: законодательные акты (в которых определяются условия поддержки создания и деятельности субъектов бизнеса), патентную, справочную, аналитическую и рекламная информацию, технопарки, инновационные центры, центры поддержки предпринимательства, бизнес инкубаторы, банки, венчурные фонды и др.

Таким образом, рассмотренное сущностное содержание мер государственной поддержки субъектов среднего и малого предпринимательства позволяет утверждать о том, что в настоящее время существует несколько конкретных видов (групп) поддержки, призванных содействовать развитию предпринимательства в разных условиях, начиная с благоприятных и заканчивая неблагоприятными, связанными, например, с ограниченностью финансовых средств. Вопрос заключается лишь в одном, в каком сочетании возможно использование основных элементов этих видов, чтобы максимизировать экономические и социальные эффекты от их использования. Конкретная конфигурация применения выбранных видов (групп) государственной поддержки предпринимательства должна детально прорабатываться с участием управленческих работников, представителей бизнес сообщества и науки.

**ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ  
В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

*Гридина П.А.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Василенко Д.В.,  
д-р экон. наук,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Сфера физической культуры и спорта находится на этапе активного развития, поэтому важно акцентировать внимание на необходимости систематической оптимизации механизмов государственного регулирования [1]. Безусловно, это не ограничивается исключительно правовым регламентом, однако данное научное исследование предполагает проанализировать именно правовые механизмы государственного управления в данной сфере.

Стоит отметить, что отношения в сфере физической культуры и спорта регулируются нормами различных отраслей права, а потому их правовое регулирование имеет комплексный характер. Правовой основой таких отношений являются нормы конституционного, международного, административного, гражданского, трудового, хозяйственного права и тому подобное. Такое понимание метода правового регулирования отношений в сфере физической культуры и спорта обеспечивает возможность объединения различного по природе нормативного материала в единой системе, включая властные предписания органов государства по организации и проведению спортивных мероприятий и, в то же время, установление сферы договорных отношений там, где такие правовые основы подлежат применению [2].

Из этого следует, что научные исследования, освещающие отдельные аспекты правового регулирования в сфере физической культуры и спорта, по большей части проводятся в рамках отраслевых юридических наук.

В последнее время кардинальные и систематические изменения в действующих механизмах государственного управления приводят к модифицированию социально-культурной сферы, в которую входят физическая культура и спорт, являющиеся неотъемлемой частью общей культуры общества и выступающие самостоятельной сферой правового регулирования, закрепленного на законодательном уровне в контексте четко сформулированных задач для профильных органов и их должностных лиц.

Процесс осуществления управления деятельностью в сфере физической культуры и спорта проявляется в определенных формах, каждая из которых обусловлена специфическими задачами и функциями управления и имеет особое содержание. Если рассматривать функции государственного управления физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности как основные направления целенаправленного управленческого воздействия на объекты управления, то можно полагать, что формы государственного управления – это пути осуществления целенаправленного воздействия, то есть через формы государственного управления осуществляется управленческая деятельность – выбор соответствующих форм государственного управления [3].

Особенностью управления государственных органов в области физической культуры и спорта является то, что они осуществляют указанную деятельность и, вместе с тем, решают другие задачи, отнесенные к их компетенции – развитие экономики, социальной сферы, национальной безопасности, обороноспособности и т.д.

Как особый предмет государственного управления физическая культура и спорт урегулированы законодательными и подзаконными документами различной юридической силы. Формой выражения правовых интересов являются законы, положения, уставы, правила, инструкции, отдельные акты соответствующих государственных органов. Фундаментом системы законодательства о спорте и

физической культуре являются правовые нормы, то есть нормативные предписания, выступающие первичным элементом системы правового государственного регулирования и цели, задачи, принципы, социальные функции физической культуры и спорта, права, обязанности, компетенции органов управления, администрации и должностных лиц физкультурно-спортивных организаций [4].

Реализация государственной политики в сфере физической культуры и спорта предполагает активное влияние профильных органов относительно соответствующих объектов управления. Она может быть определена как систематизация нормативно-правового обеспечения, направленная на эффективность реализации политики государства в определенной сфере общественных отношений путем формирования общих целей и соответствующих им комплексов правовых средств [5].

Деятельность государства в области физической культуры и спорта поддерживает определенные общественные интересы: здоровье населения и стремление к здоровому образу жизни, высокую трудоспособность, умение выполнять функции, требующие особых физических возможностей, отношение населения к профилактике заболеваний, обеспечение соответствующих условий проведения спортивных соревнований и спортивно-массовых мероприятий.

Таким образом, можно предположить, что формирование правовых механизмов государственной политики в сфере физической культуры и спорта дает возможность государственным профильным органам взаимодействовать и регулировать отношения для обеспечения финансового, материально-технического, кадрового, информационного, нормативно-правового развития и признания достойного положения физкультурно-спортивного движения в Донецкой Народной Республике.

### **Список использованных источников**

1. Ободец, Р.В., Гридина, Н.А. Организационно-правовые аспекты обеспечения развития физической культуры и спорта в ДНР // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы VI

Международной науч.-практ. конф. к 30-летию ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» (Донецк, 2-3 июня, 2022 г.). – Донецк: ДОНАУИГС, 2022. – С. 107-109.

2. Иванов, В.Д., Бардина, М.Ю. Правовое регулирование физкультуры и спорта в Российской Федерации // Физическая культура. Спорт. Туризм. Двигательная рекреация. – 2019. – № 2. – Т. 4. – С. 122-127.

3. Цинченко, ГМ., Орлова И.С. Государственная политика Российской Федерации в сфере развития физической культуры и спорта // Вопросы управления. – 2019. – №3 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-rossiyskoy-federatsii-v-sfere-razvitiya-fizicheskoy-kultury-i-sporta> (дата обращения: 23.10.2022).

4. Алексеев, С.В. Спортивное право : учебник для студентов вузов / под ред. П. В. Крашенинникова. – 5-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2016. – 965 с.

5. Медведев, С.А. Теоретико-правовые аспекты функционирования физической культуры и спорта в Российском государстве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. – Майкоп, 2006. – 236 с.



## ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА КАК ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ФЕНОМЕН

*Жиденко Т.А.,*

*ГБУ ВО «Академия МВД ДНР имени Ф.Э. Дзержинского»,*

*г. Донецк*

*Железняк В.Ю.,*

*кандидат экономических наук, доцент*

*ГБУ ВО «Академия МВД ДНР имени Ф.Э. Дзержинского»,*

*г. Донецк*

Теневая экономика, несмотря на то, что соответствующий термин не закреплен в нормативных правовых актах, а само явление не имеет легального определения, – на сегодняшний день объективная реальность, с которой приходится считаться как обществу, так и государству. Далеко не всегда тот или иной вид экономической активности получает легальное определение и терминологическое обозначение, однако из этого совершенно не следует, что публичная власть оставляет без внимания или недооценивает его роль. Большой интерес к теневой экономике проявляется не только со стороны профессионального сообщества, но и со стороны органов государственной власти, ведь теневая экономика в той или иной мере имеет место в экономических системах практически всех стран. К тому же ее роль имеет тенденцию усиливаться в периоды различного рода кризисов (экономических, эпидемиологических, политических и т.д.), в том числе и в условиях вооруженных конфликтов. При этом, хотя о теневой экономике пишут довольно много, что вполне объяснимо, учитывая ее масштаб и социально-экономические последствия, единый подход к пониманию сущности данного феномена среди ученых так и не выработан. Цель данного исследования состоит в кратком обзоре современных концептуальных подходов к пониманию

сущности теневой экономики и ее характеристике как экономико-правового феномена.

В современном научном мире представляется возможным выделить три основных концептуальных подхода к пониманию теневой экономики, а именно: экономический, правовой и экономико-правовой.

К первому общепринято относить исследования, проводимые по следующим направлениям: квазиэкономическое (определяет содержание данного явления с классовых позиций), статистическое (идентифицирует теневую экономику через отсутствие фиксации официальной статистикой) и истинно-экономическое (в качестве ключевого критерия выступает специфика результатов теневой экономической деятельности).

Второму подходу свойственно ключевой критерий идентификации теневых экономических явлений определять с позиций нормативной системы регулирования. В качестве такого критерия, как правило, выступает противоправный характер деятельности, в том числе и уклонение от официальной регистрации и тем самым от государственного контроля за экономической деятельностью. Так, все преступления теневой экономики можно классифицировать на следующие виды.

1. Экономические преступления, направленные на получение незаконной выгоды в результате деятельности, осуществляемой вне правил экономического поведения, установленных нормативными правовыми актами, а именно: незаконное предпринимательство, незаконная банковская деятельность, приобретение или сбыт имущества, заведомо добытого преступным путём, и ряд других преступлений, предусмотренных главой 22 Уголовного кодекса Донецкой Народной Республики (УК ДНР). Такие преступления, как правило, являются неотъемлемым элементом теневой экономики.

2. Преступления против собственности: как против личной собственности граждан, так и против собственности юридических лиц, которая в значительной своей части состоит все из той же собственности граждан. Эта группа

преступлений формирует костяк теневой криминальной экономики и является наиболее распространенной и значимой для теневой экономики.

3. Преступления, направленные на вывод денежных средств из легального сектора экономики в теневую, (так называемые «финансовые преступления»): легализация (отмывание) денежных средств или иного имущества, приобретенных другими лицами преступным путем (ст. 190), а также легализация (отмывание) денежных средств или иного имущества, приобретенных лицом в результате совершения им преступления (ст. 191). В зависимости от эффективности борьбы того или иного государства с такими преступлениями, как правило, принято оценивать общий экономический климат в стране и даже авторитет самого государства на мировой политической арене.

4. Наркопреступность, выделяемая в самостоятельную группу в силу чрезвычайно высоких масштабов незаконной криминальной прибыли, получаемой в результате совершения этой группы преступлений. Кроме того, наркопреступность определяет целое направление теневой криминальной экономики и может служить основанием для всей другой незаконной экономической деятельности.

5. Теневые преступления внутри самой теневой экономики.

Однако, в силу того, что экономическая преступность представляется важной, но не исчерпывающей частью теневой экономики, наиболее обоснованным представляется экономико-правовой подход, согласно которому доминантной сущностью теневой экономики является экономическое начало – деструктивный характер экономической деятельности [1, с. 65].

Так как теневая экономика присутствует во всех сферах экономической жизни общества и представляет собой уже исторически сложившееся и устоявшееся явление, она имеет сформированные институты, т.е. правила и механизмы, обеспечивающие ее существование, а также нормы поведения, регулирующие повторяющиеся коммуникации между людьми в ее пределах.

При этом институты теневой экономики могут быть сгруппированы следующим образом:

институты, сформированные внутри различных легальных структур, (политические, экономические, правовые и прочие). Образцами таких институтов являются незаконное производство какой-то продукции, незаконный, или теневой, сбыт продукции, нецелевое использование бюджетных средств, заключение фиктивных контрактов либо договоров, обналичивание денежных средств, теневые доходы, теневая занятость, коррупция, а также многие другие, список которых может быть продолжен довольно долго.

Институты теневой экономики, возникшие за пределами указанных структур, напр., «крыша», «рэкет», «откат» и т.д. Данные понятия были в особенности знамениты и известны в 1990-е годы, когда преступность находилась на пике, но, к сожалению, они продолжают свое существование и на сегодняшний день. Данные институты представляют собой негативное, отрицательное социально-экономическое явление, с которыми необходимо бороться, т.к их наличие является базой, питательной средой для развития и процветания преступности в государстве, формирования коррупции на различных слоях экономической жизни общества. Они ослабляют государственный контроль и справедливое распределение национального богатства.

Теневая экономика, являясь многоплановым, сложным по структуре явлением, представляет собой совокупность неконтролируемых и нерегулируемых как противоправных, так и вполне законных видов экономической деятельности. Вышеизложенное, а также анализ и обобщение существующих подходов к пониманию современной теневой экономики позволяет считать наиболее логичным и полно раскрывающим ее сущность экономико-правовой подход, согласно которому данный феномен понимается как совокупность различных видов нелегальной (криминальной), неучтенной и

фиктивной деятельности, направленной на получение дохода, скрываемого от официальных властей, и осуществляемой, как правило, в корыстных целях.

#### **Список использованных источников**

1. Головань, М.В. Теневая экономика, как базовая институциональная ловушка в Российской Федерации / М.В. Головань, О.М. Джавадова // Вестник современных исследований. – 2018. – № 11.2(26). – С. 64-66.

**ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ПУБЛИЧНОМ  
УПРАВЛЕНИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ:  
СПЕЦИФИКА И ОСОБЕННОСТИ**

*Карасев В.В.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Кислюк Е.В.,  
канд. гос. упр.,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

В государстве с развивающейся системой органов государственной власти, которым является Донецкая Народная Республика (далее ДНР), публичное управление и администрирование являются многоаспектным и сложным явлением. Система публичного администрирования и управления ДНР является открытой социальной системой, стремящейся к равновесному состоянию, но не находящейся в нем.

Общими особенностями системы публичного управления и администрирования Республики является ее масштабность, сложность, монополия на законодательную и нормативно-правовую деятельность, многообразие управленческих процессов в органах власти и управления.

Управленческие решения, принимаемые в публичном администрировании ДНР, достаточно сложны и разнообразны, что усложняет процесс их принятия. Известно, что именно принятие решений является основой управленческой деятельности вообще и в публичном администрировании в частности.

Донецкая Народная Республика, социальные институты и созданная административная система управления играют важную роль в формировании

процессов разработки и принятия управленческих решений на всех уровнях публичного управления.

В процессе принятия и реализации управленческих решений в публичной сфере ДНР возникает ряд проблем, касающихся не только правильности и своевременности принятия таких решений, но и отсутствия эффективных каналов передачи такой информации, не готовности ее принять на всех уровнях управления, отсутствии ответственности за принятие такого рода решений.

Особенностью управленческой деятельности в публичном администрировании и управлении является ее коллективный характер, потому что такая деятельность осуществляется органом государственной власти.

Деятельность по управлению в публичной сфере предполагает коллективное взаимодействие группы людей через различные органы власти на основе линейных и функциональных связей.

Процесс управления является сознательной и целенаправленной деятельностью, предусматривающей выполнение полномочий субъектов управления путем разработки, принятия и внедрения государственно-управленческих решений, а также последовательную реализацию управленческого цикла через планирование, организацию, мотивацию и контроль, что существенно влияет на изменения в обществе для достижения желаемого состояния согласно установленным целям.

Решение в публичном администрировании – это управленческое решение, принимаемое в органах государственной власти с целью определения и реализации государственных целей, стратегий, политики, функций государства, решение других проблем государственного уровня.

Решение в публичном администрировании выполняют следующие основные функции: направляющую, обеспечивающую и координационную. Через выполнение указанных функций принятое решение может достичь поставленной цели наиболее эффективно и с наименьшими затратами ресурсов.

Таким образом, основными признаками государственно-управленческих решений в Донецкой Народной Республики являются:

- направленность на решение проблем государственного уровня;
- принадлежность к государственно-управленческим отношениям;
- оформление в виде законодательных и других нормативно-правовых актов, политических решений (стратегий, концепций), программно-целевых документов (программ, проектов, сценариев, планов), организационно-распорядительных решений (распоряжений, поручений и тому подобное);
- формирование на их основе государственно-управленческих воздействий;
- обязательность для выполнения всеми предусмотренными в них лицами, предприятиями, организациями, учреждениями, органами государственной власти;
- первоочередность обеспечения необходимыми государственными ресурсами.

Подытоживая вышесказанное, можно выделить следующие особенности принятия управленческих решений в публичной сфере Донецкой Народной Республике: решения касаются широкой общественности, затрагивают различные слои населения как одновременно, так и отдельно. Решения принимаются в условиях неопределенности из-за изменчивости экономической и политической ситуации в Республике, в условиях противоречивости и непрозрачности целей, нечетких критериев эффективности того или другого решения. Если принятое решение будет недостаточно обоснованным, ошибки в принятии управленческих решений в публичном управлении могут «дорого стоить» как местным общинам, так и Республике в целом.

Процесс принятия решений в публичной сфере требует больших компромиссов, и навыков ведения переговоров с различными социальными слоями населения для достижения консенсуса в обществе.

То есть, «...управленческое решение является результатом системной деятельности людей и продуктом когнитивной (опосредованной познавательными факторами), эмоциональной, волевой, мотивационной



природы – синтеза психических процессов, имеющих исходную регулятивную направленность» [1].

Оптимизация процессов управления в целом, и процессов принятия управленческих решений в частности, является важным шагом к обеспечению эффективного функционирования не только отдельных субъектов хозяйствования, а и государства.

Следовательно, от эффективности принятия управленческих решений органами публичной власти Донецкой Народной Республики зависит обеспечение высоких стандартов качества жизни, предоставление качественных услуг, устойчивое развитие гражданского общества и благосостояние государства в целом.

В ходе проведенного исследования выяснилось, что от эффективности процесса принятия и реализации решений в публичном управлении Донецкой Народной Республики зависит значительно больше, чем от принятия управленческих решений на предприятиях.

Процесс принятия управленческих решений в публичном администрировании Донецкой Народной Республики предусматривает учет интересов субъектов хозяйствования и субъектов государственного управления на разных уровнях управления ДНР, что требует профессионализма от руководителей на всех указанных уровнях управления и их заинтересованности в достижении нужного обществу результата.

Именно поэтому важно заниматься разработкой новейших методик и процедур принятия управленческих решений в сфере публичного управления Донецкой Народной Республики, которые бы базировались на теоретических разработках отечественных и зарубежных ученых, для улучшения благосостояния всех слоев населения.

#### **Список использованных источников**

1. Колпаков В. М. Теория и практика принятия управленческих решений: учебное пособие / В.М. Колпаков. – К.: МАУП, 2000. – 256 с.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Шумаева Е.А.,*

*канд. гос. упр., доцент,*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»,*

*г. Донецк*

*Колюпанова И.Ю.,*

*магистрант,*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»,*

*г. Донецк*

Актуальность данной темы не вызывает сомнений поскольку сегодня, в условиях глобальной цифровизации, вынужденным переходом различных образовательных учреждений на экстренное дистанционное обучение, повсеместным вовлечением онлайн-ресурсов в образовательный процесс тема обеспечения качества образовательного процесса выходит на первый план. И именно это направление становится одним из приоритетных направлений деятельности органов власти, курирующих образование.

Важным элементом механизма государственного управления выступает государственный контроль. Этот механизм представляет собой систему государственных органов, опирающихся на правовые требования, предъявляемые к индивидам и их объединениям.

Подходы к управлению качеством образования в современных условиях активно изучаются активно изучаются в работах зарубежных и отечественных ученых: Сайкли А, Dabbagh N., Kitsantas А. Гамаюнов В.Г., Шемяков А.Д., Понкин И. В., Крыжановская Н. В., Минина В. Н., Ракитов А. И. Кликунов Н. Д.

Не снижая высочайшей научной значимости указанных работ, следует отметить, что проблемы по управлению качеством образования требуют дополнительного изучения с учетом общественно-политических процессов в новых государственных образованиях.

Трансформационные процессы, развитие рыночных отношений, а также спрос на повышение качества образовательных, воспитательных, учебных (дидактических) услуг дали основание к использованию основ менеджмента и маркетинга в отрасли образования и побуждают выйти за рамки только педагогических исследований этих проблем и рассмотреть их с позиции менеджмента и маркетинга.

Используя системный подход и метод «Дерево целей» (Ч. Черчменом и Р. Акоффом) предложена схема модернизации образовательного комплекса, в основе которой лежит система образовательного менеджмента, включающая административно-методический менеджмент, педагогический менеджмент, дидактический менеджмент. Эта система базируется на методологии эдукологии, стратегического и проектного менеджмента, использовании новейших технологий управления и позволяет эффективно использовать ресурсы образовательных организаций [1].

Такой подход для определения роли и места образовательного менеджмента в системе государственного управления образованием, на наш взгляд, создает реальные основания для совершенствования мастерства всех преподавателей, в том числе тех, которые не имеют базового педагогического образования, для повышения компетентности всех менеджеров образования, которые являются государственными служащими.

Одна из основных задач, стоящих перед образовательным сообществом на сегодняшний день – это совершенствование управления качеством образования: обоснование, выбор и реализация мер, позволяющих получить высокие результаты при минимальных затратах времени и усилий со стороны всех участников образовательного процесса. Существенную роль в решении этой задачи играет педагогический мониторинг. Профессиональная

деятельность будущего специалиста в современном обществе предполагает профессиональную мобильность, творческую самореализацию, владение навыками профессионального общения, умение применять цифровые-технологии, брать на себя ответственность за решение задач. Современному обществу необходимы такие работники в системе образования, которые способны не только видеть проблемы, но и продуктивно решать их [2].

Качество, в целом – это философская категория, выражающая существенную определенность предмета, не отделимую от самого факта его существования как данного предмета. Качество неотделимо от образования и должно охватывать все его составляющие. [3].

Качество образования – интегральная характеристика системы образования, отражающая степень соответствия ресурсного обеспечения образовательного процесса, образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям. В Национальной доктрине образования Российской Федерации качество образования определяется через следующие положения:

- создание демократической системы образования, гарантирующей необходимые условия для качественного образования на всех уровнях;
- индивидуализация образовательного процесса за счет многообразия видов и форм образовательных учреждений и образовательных программ, учитывающих интересы и способности личности;
- конкурентоспособный уровень образования, как по содержанию образовательных программ, так и по качеству образовательных услуг.

Важная составляющая оценки качества образования - это стабильность получаемых результатов и их достоверность. Каждой образовательной организации необходимо обратить внимание на подтверждение итоговых оценок результатами независимой диагностики и сделать соответствующие выводы [4].

Цифровизация высшего образования означает трансформацию учебно-образовательного и управленческого процесса, повседневных социальных

практик в системе высшего образования, обусловленную внедрением технологий создания, обработки, обмена и передачи больших массивов информации на небумажных носителях. Цифровизация предполагает интеграцию образования с информационными ресурсами.

Цифровизация образовательного процесса не может не затронуть систему управления высшим образовательным учреждением. Как отмечает в своей статье «Высшее образование в цифровую эпоху: влияние цифровых соединительных технологий» А. Сайкли, внедрение цифровых технологий и инструментов, формирующих новую образовательную среду и новую образовательную модель, порождает потребность в развитии коллективных культурных практик, поддерживающих совместную творческую деятельность преподавателей и студентов, совместное конструирование знаний в процессе обучения [5]. Развитие этих практик — необходимое условие эффективности цифровых технологий и инструментов в системе высшего образования, активно внедряющие цифровые технологии в образовательный процесс, постепенно переходят от бюрократической к партисипативной модели управления (это модель, основанная на идее участия обучающихся в процессе обучения).

Резюмируя анализ литературы по цифровизации высшего образования, отметим, что внедряемые цифровые технологии и инструменты изменяют как саму образовательную ситуацию, так и роли основных участников образовательного процесса, а также правила взаимодействия между ними, из чего можно заключить, что институт высшего образования трансформируется. Однако пока трудно сказать, каковы социальные последствия такой трансформации, поскольку, как отмечалось ранее, нет специальных исследований, сфокусированных на изучении процесса трансформации института высшего образования под воздействием цифровизации.

Таким образом, система высшего образования в процессе перехода к цифровому университету претерпевает системные изменения, включающие изменения в управленческих, образовательных, методических и научно-исследовательских практиках, изменения в квалификационных требованиях ко

всем субъектам образовательного процесса, изменения в корпусе технологий, методик, подходов и инструментов, обеспечивающих формирование цифровых компетенций, востребованных цифровой экономикой.

### Список использованных источников

1. Крыжановская, Н. В. Формирование познавательно-профессиональной активности студентов педагогического вуза с применением метода построения дерева целей // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 2 (февраль). – С. 136–140. – URL:

<http://e-koncept.ru/2015/15052.htm> (дата обращения: 25.10.2022).

2. Понкин, И. В. Управление качеством образования в системе вуза // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 25. – С. 56–57. - Текст : электронный. URL: <https://openedu.rea.ru/jour/article/view/449> (дата обращения: 25.10.2022).

3. Минина, В. Н. Цифровизация высшего образования и ее социальные результаты // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2020. Т. 13. Вып. 1. С. 84–101. –Текст электронный - URL: <https://sociologyjournal.spbu.ru/article/view/7212> (дата обращения: 25.10.2022).

4. Ward D. Why Users Choose Chat: A Survey of Behavior and Motivations // Internet Reference Services Quarterly. 2005. Vol. 10, no. 1. P. 29–46.- URL: [https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J136v10n01\\_03](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J136v10n01_03) (дата обращения: 25.10.2022).

5 Курмангулов, А. А., Фролова О. И., Соловьева С. В. Перспективы внедрения электронного обучения в образовательный процесс медицинского вуза // Высшее образование в России. 2017, № 8/9. С. 116–120. – Текст электронный - URL: [https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1142?locale=ru\\_RU](https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1142?locale=ru_RU) (дата обращения: 25.10.2022).

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕСТУПЛЕНИЯ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ

*Кононенко О.В.,*

*ГБУ ВО «Академия МВД ДНР имени Ф.Э. Дзержинского»,*

*г. Донецк*

*Смородина А.В.,*

*ГБУ ВО «Академия МВД ДНР имени Ф.Э. Дзержинского»,*

*г. Донецк*

Современный Интернет представляет из себя всемирную социальную сеть, где каждый может быть не только потребителем информации, но и ее поставщиком. Посредством глобальной сети миллионы людей обмениваются мнениями на форумах и конференциях, ведут сетевые дневники, совершают гражданско-правовые сделки.

Вместе с тем, интеграция в единую мировую сетевую систему, приносит не только потенциал прогрессивного развития, но и множество обратных результатов [1, с. 43]. Происходит интеллектуализация экономической преступности, в том числе за счет использования последних достижений научно-технического прогресса в корыстных целях. Мошенничество в сети приобретает динамичный, предприимчивый, творческий характер, заполняя все появляющиеся и доступные ниши, недостаточно контролируемые правоохранительной системой, что соответствующим образом изменяет виды, формы и методы преступной деятельности без ограничения действий правовыми, моральными нормами и правилами. «В отличие от неповоротливых государственных структур, преступники могут очень быстро воспользоваться последними достижениями науки и техники» [2, с. 31].

Организация успешной борьбы с преступностью в глобальной сети требует, прежде всего, развития соответствующей законодательной базы. Первое законодательство о компьютерных преступлениях было принято Швецией (1973), затем появились первые нормативные правовые акты,

регулирующие информационные отношения в глобальной сети. Европейский комитет по проблемам преступности Совета Европы подготовил рекомендации по определению правонарушений, связанных с компьютерами, для включения их в законодательство европейских стран.

В сети Интернет и с его использованием совершается множество преступлений, причем их число растет пропорционально числу пользователей. По оценкам экспертов Международной торговой палаты, число преступлений, совершаемых в сети, растет, как минимум, пропорционально числу пользователей. Криминализации способствует анонимность личности преступника и возможность оставаться на расстоянии тысяч километров от своей жертвы. Технологически и экономически развитые страны (США, Великобритания, Канада) и развивающиеся страны (Россия, Румыния, Индонезия) и даже страны Африки, считающиеся отстающими (Нигерия, Того), относятся к числу наиболее криминализированных в плане киберпреступности районов мира. В каждой стране есть система оценки потенциальной опасности на работе, связанной с рисками киберпреступности. Составы киберпреступлений приведены и в 28 главе Уголовного кодекса ДНР, которая называется «Преступления в сфере компьютерной информации» и содержит три статьи: «Неправомерный доступ к компьютерной информации» (ст. 317), «Создание, использование и распространение вредоносных программ для электронная вычислительная машина (далее – ЭВМ)» (ст. 318) и «Нарушение правил эксплуатации ЭВМ, системы ЭВМ или их сети» (ст. 319) [3].

Примечательно, что большинство масштабных мошеннических операций уже осуществляются организованными преступными группами и целыми транснациональными сообществами. Примером может служить задержание в Испании международной преступной группировки, инициаторами которой были трое граждан России, сумевших с помощью мошенничества в сети снять с банковских счетов клиентов в общей сложности более 500 тыс. евро. Количество и масштабы экономических и финансовых махинаций, совершаемых в сети, достигли таких размеров, что ставят под сомнение все



преимущества «виртуальной» коммерции, традиционно декларируемой как имеющей безусловные преимущества перед «реальной». Когда веб-операция заканчивается самым неблагоприятным для предпринимателя образом, то не о какой эффективности, удобстве и тем более безопасности электронных транзакций можно не говорить.

Инвестирование денежных средств на иностранных фондовых рынках с использованием сети Интернет сопряжено с риском быть вовлеченными в различного рода мошеннические схемы. Согласно оценкам NASA, неосторожные инвесторы теряют приблизительно 10 млрд долларов в год из-за мошенничества с капиталовложениями.

Анонимность, которую предоставляет своим пользователям Мировая сеть, возможность охвата большой аудитории, высокая скорость и гораздо более низкая стоимость распространения информации по сравнению с традиционными средствами делает сеть наиболее удобным инструментом для мошеннических действий.

Из проведенного исследования следует вывод о том, что цифровизация всех сфер жизни общества привела изменению самого характера многих преступлений, появлению их новых видов. Но вне зависимости от того, на каком уровне находится преступность в среде Интернет, средства, обеспечивающие безопасность сделок в сети, должны, по уровню развития, идти на шаг вперед, что достигается усилиями каждого человека. Таким образом, безопасность наших финансовых операций в сети сегодня будет настолько эффективной, насколько вчера было приложено усилий для ее обеспечения.

#### **Список использованных источников**

1. Ковалев Н., Куликов А. XXI век против глобализации преступности / Н.А. Ковалев, Куликов А.А. // Московские новости. - 2000.-№ 43. — С. 43.

2. Лунеев, В. В. Преступность XX века: Мировые, региональные и российские тенденции / Лунеев В.В.; Предисл.: Кудрявцев В.Н. – М.: Норма, 1997. – 525 с.

3. Уголовный кодекс ДНР № ВС 28-1 от 19.08.2014 (с изменениями). – URL: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/dokumenty-verhovnogo-soveta-dnr/ugolovnyj-kodeks-donetskoj-narodnoj-respubliki/> (дата обращения: 10.09.2022).

4. Бекряшев, А.К. Теневая экономика и экономическая преступность / А.К. Бекряшев, И.П. Белозеров, Н.С. Бекряшева. – Омск: Омский государственный университет, 2000. – 459 с.

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ  
К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЙ «КОМПЕТЕНЦИЯ»,  
«КОМПЕТЕНТНОСТЬ» И «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»**

*Кочубей К.Ф.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Приходченко Т.А.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС,  
г. Донецк*

В настоящее время вопрос профессионального совершенствования государственных гражданских служащих является достаточно актуальным. На сегодняшний день к работникам сферы государственного управления предъявляются значительные профессиональные требования. Ввиду этого, большое внимание уделяется подготовке кадров, дополнительному образованию, аттестации, в особенности профессиональным качествам и навыкам госслужащих.

Профессиональное развитие в органах государственной власти и местного самоуправления является одним из механизмов повышения качества управления. Главной проблемой является то, что отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков у государственных гражданских служащих ведёт к снижению качества выполнения полномочий и функций, возложенных на них, а также создает сложности при принятии управленческих решений, которые в итоге могут стать ошибочными. Следствием этого служит потеря авторитета органов власти у населения.

Государственная служба сегодня является основным субъектом государственного управления. Работники органов власти призваны выполнять

функции государства, в число которых входит значительный объем как административных полномочий, таких как подготовка проектов нормативных правовых актов, сбор и обработка информации, выдача разрешительной документации, так и право и обязанность принимать решения, имеющие важнейшее значение для общественного развития. Также важной функцией госслужащих является налаживание взаимоотношений между гражданами и органами власти. Именно госслужащие уполномочены выступать от имени государства, транслировать гражданам принятые решения и в то же время транслировать общественное мнение политическим авторам. В связи с этим, компетентность чиновников является ключевым фактором, обеспечивающим согласие и доверие в обществе.

Анализ положительных и отрицательных сторон результативного и действенного подхода в управлении приводит к выводу о необходимости применения комплексного подхода, который позволит одновременно изучать компетенции и как ресурс, и как конкретный результат выполненной работы. Таким образом, целесообразно применение компетентностного подхода.

Компетентностный подход состоит из двух основных родственных понятий, таких как «компетенция» и «компетентность». В научной среде существует множество толкований данных понятий различными авторами научно-исследовательских работ.

Так, например, Чуланова О.Л. определяет понятия «компетенция» и «компетентность» следующим образом:

«Компетенция – это социально-трудовая характеристика совокупности знаний, умений, навыков, профессионально-важных качеств и мотивационных характеристик, необходимых для успешного выполнения работы и соответствующих требованиям должности и целям организации.

Компетентность – динамическое качество работника, которое развивается от полученного в системе профессионального образования набора профессиональных качеств начального уровня к высшей форме трудовой компетентности. Компетентность является комплексом компетенций» [1].

В настоящее время по большей части именно на основе компетентностного подхода в практике управления кадрами намечаются пути повышения эффективности применяемых кадровых технологий, таких как аттестация, обучение, формирование кадрового резерва и т.д.

Что касается второй трактовки понятия «компетенция» в части применения в государственной кадровой политике современного способа реализации компетентностного подхода, а именно профессиональных стандартов, то в данном случае можно утверждать, что практика внедрения профессиональных стандартов в сфере государственного управления на сегодняшний день весьма слабо развита.

С началом закрепления в правовом поле статуса государственного гражданского служащего в Донецкой Народной Республике большое внимание было уделено эффективности управления государственной службы, которая, сама по себе, тесно связана со степенью развитости профессиональных компетенций госслужащих, степень развитости которых выражается в точности выполнения поставленных рабочих задач.

В основе компетенций госслужащих лежит их квалификация и уровень профессиональной подготовки. Опыт доказывает, что вклад в профессиональную подготовку и переподготовку служащих является выгодным, так как именно от них зависит в дальнейшем процветание и благополучие их ведомства. И от того, насколько служащие профессиональны и отвечают требованиям общества, зависит результат работы органа власти.

Эффективность работы любой управляющей структуры и, в том числе, органов власти, во многом определяется подбором кадров, их профессиональной подготовкой, деловыми и человеческими качествами, способностью быстро и рационально выполнять свои функциональные обязанности.

Профессиональное развитие госслужащих играет важнейшую роль в повышении показателей эффективности управления, и, в условиях непрерывного совершенствования законодательства и нормативно-правовой

базы должно идти непрерывно. Если подходить к определению профессионального развития госслужащих с академической точки зрения, то необходимо говорить о непрерывном повышении квалификации и дополнительном профессиональном образовании. При этом следует говорить и о совершенствовании рабочих навыков, умений, практики взаимодействия в социуме. Обязательно должен учитываться опыт работы на руководящих должностях, который может быть использован в текущей профессиональной деятельности.

В то же время Черепанов В.В. определяет профессиональное развитие, как совершенствование в служебно-квалификационном и должностном отношении [2].

Расхождение в понятиях, отсутствие четких и общепринятых определений часто приводит к тому, что понятия «профессиональное развитие» и «профессиональное обучение» считаются тождественными и равнозначными. Зачастую происходит и взаимная подмена данных понятий. Если же подходить к вышеуказанным определениям шире, то «профессиональное обучение» является только частью «профессионального развития». Профессиональное обучение – процесс получения знаний, требующихся для устранения несоответствия между требуемым объемом знаний и умений и тем, который есть у служащего на текущий момент времени.

Профессиональное развитие шире по целям и задачам, чем профессиональное обучение, и включает в себя последнее.

Профессиональное развитие является одним из главных факторов эффективного функционирования организации, которое во многом зависит от уровня профессиональной компетентности (знаний, умений и навыков) работников, а также от уровня мотивации. В том случае, когда произведен качественный подбор персонала, обладающего необходимым уровнем компетентности, основным условием дальнейшего успешного развития организации является своевременное и качественное обучение работников.

Таким образом, сравнив различные теоретические и методологические подходы, можно резюмировать, что профессиональное развитие является особой областью жизнедеятельности работника в виде сложного процесса совершенствования компетенций. Профессиональное развитие работника, в частности госслужащего – ключевое направление формирования кадрового состава в рамках компетентностного подхода, так как основное требование, предъявляемое к работнику – его профессионализм и компетентность. В общем виде развитие персонала при применении всех его элементов в совокупности является одним из главных условий эффективной работы органа власти и, как следствие, всего государственного аппарата.

#### **Список использованных источников**

1. Чуланова О. Л. Формирование и развитие компетентностного подхода в работе с персоналом: теория, методология, практика. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Москва, 2014. – URL: [https://vcug.ru/aspirantura-doktarantura/autoref\\_chulanova.pdf](https://vcug.ru/aspirantura-doktarantura/autoref_chulanova.pdf). (дата обращения: 29.10.2022). – Текст : электронный.
2. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пос. для студентов вузов / В. В. Черепанов, В. П. Иванов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2007. – 574 с.

## РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

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

Недостаточная эффективность государственного управления признается одним из главных препятствий социально-экономического развития любой страны.

Одним из определяющих факторов эффективного удовлетворения интересов и потребностей населения Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) выступает появление нового поколения государственных гражданских служащих. Они должны быть не только адаптированы к условиям регулируемой рыночной экономики, но и сочетать стратегический подход с высоким профессионализмом и умением эффективно действовать в кризисных ситуациях.

В основе исследования лежит систематизация подходов отечественных и зарубежных авторов к изучению роли государственных служащих, вопросам их профессиональной деятельности, отношению к социальной системе общества.

Под государственной службой принято понимать практическое и профессиональное участие граждан в осуществлении целей и функций государства посредством исполнения государственных должностей, учрежденных в государственных органах, заявляет А. В. Ребров [2].



В соответствии с законом ДНР «О системе государственной службы», государственная служба Донецкой Народной Республики – профессиональная служебная деятельность граждан ДНР по обеспечению исполнения полномочий: ДНР; органов государственной власти ДНР; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией ДНР, законами ДНР для непосредственного исполнения полномочий государственных органов [1].

В процессе поддержания и развития системы социальных взаимоотношений значимую роль занимают государственные гражданские служащие. Как и другие институты власти, они обеспечивают устойчивость и управляемость общества в целом. Должностные лица государственных организаций на профессиональной основе выполняют общественно значимую работу по поручению государства. В этом и состоит социальное назначение государственной службы.

Государственная служба как элемент общественной структуры имеет следующие особенности:

- государственная служба представляет только свойственную ей сферу профессиональной деятельности со всем своим содержанием, формами и методами;

- государственная служба как связующее звено между государством и гражданином, призвана защищать права и интересы граждан;

- государственная служба – это своеобразная форма отражения общественных связей и отношений, показатель степени гуманности;

- государственная служба несет в себе социальную ориентацию, направленную на приближение конституционного идеала правового, демократического государства.

В настоящее время происходит трансформация общества, в том числе органов власти, а, следовательно, и государственных гражданских служащих, связанная с перестройкой социальных институтов.

Происходящие изменения в обществе влекут за собой перемены в сфере управления. Происходит внедрение информационных технологий,

электронного формата взаимосвязи и взаимодействия общества и органов власти.

В связи с этим, роль и место государственных гражданских служащих в системе социальных взаимоотношений должны быть переосмыслены. Государственная служба должна стать самостоятельным социальным институтом, в рамках которого реализации ее функций именно как социального института могла бы стать основой для разработки комплексной программы реформирования. Необходимость выполнения социальных функций государственной гражданской службы должна стоять на одном из первых мест для общества.

#### **Список использованных источников:**

1. О системе государственной службы Донецкой Народной Республики: закон, принятый 20 апреля 2015 г. №32-INC [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe/>
2. Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие / А. В. Ребров. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 346 с.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ ВЫБОРА ПРИОРИТЕТОВ  
СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ  
АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ЕДИНИЦ**

*Петрук К.В.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Иванина Е.А.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

В современных условиях в Донецкой Народной Республике происходит переосмысление сущности и подходов к управлению социально-экономическим развитием территорий. Устойчивое социально-экономическое развитие административных территорий невозможно без определения приоритетов осуществляемой локальной политики.

Исходя из анализа работ, посвященных социально-экономическому развитию административных территорий [1, с. 28], в большинстве стран системы стратегического планирования закреплены на законодательном уровне как важнейшее направление повышения эффективности развития административных территорий.

При организации исследований по формированию концепций социально-экономического развития административных территорий важно учитывать, что основная цель всей работы в области стратегического планирования комплексного развития – повышение качества жизни населения. При разработке целей стратегического развития и механизма их реализации следует ориентироваться на эффективное использование социально-экономического потенциала территориальных единиц.

Стоит отметить, что эффективность прогнозно-аналитической работы, связанной с определением стратегии, во многом определяется наличием полной и достоверной информации о внутренних закономерностях развития территорий, развитии внутренних факторов и внешних факторов, которые в совокупности определяют исходное социально-экономическое положение территории на момент формирования или визуализации своих стратегических документов [2, с. 96].

Далее на рис. 1 представлена схема последовательности действий при формировании стратегии социально-экономического развития административных территорий.



Рис. 1 – Этапы формирования стратегии социально-экономического развития административных территорий

Рассмотрим более подробно характеристику каждого из блоков формирования стратегии социально-экономического развития административных территорий.

На 1-3 этапе представлены направления, по результатам которых осуществляется выбор и обоснование стратегических целей социально-экономического развития административных территорий, с их учётом

проводится анализ внутренних закономерностей подсистем, анализ влияния внутренних (качество жизни населения, состояние и эффективность использования социально-экономических ресурсов, политическая ситуация, состояние системы управления и т.п.) и внешних факторов, влияющих на стратегическое развитие территории [3, с. 67].

На четвертом этапе формирования стратегии социально-экономического развития административных территорий отмечено, что основой разработки стратегий выступают: система государственных стандартов качества жизни, соподчиненная направлениям территориального развития (базируясь на результатах проведенного анализа на первом и втором этапах происходит определение приоритетов социально-экономического развития административных территорий), и результаты оценки различных аспектов территориального развития [4, с. 115].

Пятый этап разработки стратегии связан с формированием стратегических целей. Примером реализации данного этапа может послужить оцифровка показателей достижения стратегических целей.

Шестым этапом является разработка механизмов реализации стратегических целей. Данный процесс является очень важным звеном в деятельности аппарата по управлению административной территорией. Ведь в случае успешно выбранного механизма реализации стратегических целей он приведет к полной реализации поставленных стратегических планов. Примером может служить разработка различных программ и мероприятий, из которых составляются перспективные и текущие планы.

Проанализировав всю логическую взаимосвязь этапов формирования стратегии социально-экономического развития административных территорий, можно утверждать, что наиболее значимым показателем при выборе приоритета стратегии социально-экономического развития административных территорий является качество жизни населения выбранной территории. Рассмотрев множество концепций и методов оценки качества жизни, можно

отметить методику измерения показателя по выбору человека, с точки зрения которого следует оценивать качество жизни.

Согласно данной методике выделяют три основных подхода:

- 1) первый охватывает концепции, ориентированные на объективные индикаторы, не зависящие от чьих-либо мыслей, условий жизни;
- 2) ко второму относят субъективные концепции, изучающие представления людей об условиях их жизни;
- 3) третий подход – концепции, сочетающие объективные и субъективные факторы качества жизни.

Можно утверждать, что определение приоритетов социально-экономического развития является отправной точкой при разработке среднесрочной социально-экономической политики административно-территориальной единицы, где приоритет понимается как набор стратегических целей администрации территории, направленных на улучшение качества жизни населения [5, с. 129].

Критерием выбора приоритетов социально-экономического развития административных территорий, с точки зрения повышения качества жизни населения, может быть определено выявление проблемных областей общественной жизни и областей, которые в наибольшей степени влияют на качество жизни населения.

Объективное определение проблемных сфер социальной жизни определяется на основе анализа положения и динамики основных показателей административно-территориальной единицы. Однако такой подход не позволяет оценить приоритеты, поскольку не учитывает важность факторов социально-экономического развития с точки зрения качества жизни населения.

Для Донецкой Народной Республики видится возможным определение индикатора качества жизни населения как целевого ориентира социально-экономического развития территорий.

Основными критериями выбора показателей качества жизни являются: четкая практическая значимость, различные уровни агрегирования, надежность

компонентов показателя, возможность декомпозиции, объективное описание основных категорий качества жизни. Важно отметить, что показательной будет именно динамика индикатора качества жизни, как индикатора достижения главной цели социально-экономической политики государства, закреплённой в Конституции ДНР.

Таким образом, при определении приоритетов стратегии социально-экономического развития административных территорий важно учитывать особенности хозяйствования и специфику применения инструментов управления и контроля относительно её реализации. На основе последовательного выполнения представленных этапов стратегии социально-экономического развития административных территорий можно получить обоснование стратегии, целей её развития, которые в свою очередь станут базисом выработки плана социально-экономического развития определённой территории.

#### **Список использованных источников**

1. Ахмедуев, А.Ш. Стратегическое управление социально-экономическим развитием региона / А.Ш. Ахмедуев. – М.: Экономика, 2018. – 307 с.
2. Попов, С.А. Актуальный стратегический менеджмент. Видение – цели – изменения: учебно-практическое пособие / С.А. Попов. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 447 с.
3. Соклакова, И.В. Стратегический менеджмент: российский и зарубежный опыт: монография / И.В. Соклакова, М.С. Санталова, А.В. Борщева и др. – М.: Дашков и К, 2021. – 246 с.
4. Маркова, В.Д. Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений: справоч. пособие / В.Д. Маркова, С.А. Кузнецова. – М.: Инфра-м, 2019. – 320 с.
5. Агафонов, В.А. Стратегический менеджмент. Модели и процедуры: Монография / В.А. Агафонов. – М.: Инфра-М, 2019. – 350 с.

## СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Приходченко Т.А.*  
*канд. экон. наук, доцент,*  
*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС,*  
*г. Донецк*

Сложный и многоаспектный характер категории «управление социально-экономическим развитием муниципального образования» (далее СЭР МО) предопределил наличие в теории и практике различных подходов к ее содержанию. Однако, прежде чем переходить к их анализу, целесообразно рассмотреть смежные с данной категорией понятия: муниципальное образование (далее – МО), муниципальное управление и местное самоуправление. Именно специфика их понимания оказывает непосредственное влияние на комплексную управленческую категорию, обуславливая особенности.

В РФ практически вся деятельность МО регулируется ФЗ-131, в котором определены основы и особенности функционирования муниципалитетов РФ, соответственно и указанные выше понятия нашли в нем свое определенное отражение. Так, под МО понимается «городское или сельское поселение, муниципальный район, муниципальный округ, городской округ, городской округ с внутригородским делением, внутригородской район либо внутригородская территория города федерального значения» [1]. В данном определении сделан упор на территориальной характеристике и правовом обособлении данных типов административных образований. При этом в экономической литературе не сформировано однозначной трактовки термина «МО», однако акцент смещается в сторону системного подхода. Зотов В.Б. и Гайнанов Д.А. рассматривают МО как сложную социально-экономическую систему с определенными свойствами и структурой. Лапыгин Ю.Н. и Лешин



А.Е. в качестве важнейших отношений данной системы выделяют социальные и экономические, а отдельное влияние на нее нестабильности внешней среды отмечают Иванов В.В. и Коробова А.Н. Наиболее комплексное и емкое определение МО представил Сергеев Д.Б., объединив в нем представления сразу нескольких ученых: «совокупность большого числа разнохарактерных элементов (экономических, социальных, естественно-исторических, этнических и др.), объединенных в единое целое системой связей, обладающих различной природой, среди которых особое значение имеют связи по управлению, территориальная социально-экономическая целостность, локальная территориальная система, в основе которой лежат социальные и экономические процессы, обусловленные институциональной средой – местным самоуправлением». Однако данное определение представляется несколько перегруженным, а также частично затрагивает управленческий аспект, при этом полностью не раскрывая его сущность. Ориентация на взаимосвязанность и взаимозависимость системных элементов МО предопределяет необходимость их определения в том ключе, в котором они будут использоваться для целей настоящего исследования. Так, например, Лукашов В.В. рассматривает в качестве элементов управляемых подсистем МО социальную, человеческую, природно-климатическую, социальную, финансовую и другие, в то время как Хурматуллина А.Ф. выделяет несколько другие структурные аспекты с соответствующими составляющими и характеристиками: экономический, социальный, территориальный, нормативно-правовой, демографический, культурно-исторический, агломерационный. В контексте осуществления стратегического управления научный коллектив под руководством Львова Д.С., Гранберга А.Г., Егоршина А.П. рассматривает МО в качестве взаимосвязанных пяти подсистем: муниципальное хозяйство, производственная сфера, социальная, финансово-экономическая и управленческая сферы.

Таким образом, единого подхода к пониманию системных элементов МО не выработано. Одна часть исследователей выделяет ресурсные составляющие МО, единогласно делая акцент при этом на финансовый и человеческий

потенциал. Другая часть в составе МО выделяет целые сферы, сосредотачиваясь на тех или иных характеристиках, при этом все из них отмечают социальную, в то время как остальные области объединяются по различным признакам. Это в свою очередь обуславливает сложность и неоднозначность понимания процесса управления данными элементами.

С учетом вышесказанного представляется целесообразным рассматривать МО как самостоятельную сложную социально-экономическую систему, состоящую из крупных составных частей – макроподсистем. Категория «макроподсистема» широко применяется в менеджменте организации при стратегическом управлении, и под ней принято понимать крупную составную часть, выделенную по функционально-предметному признаку, имеющую собственный процесс управления, цели и критерии, а также конечный результат деятельности. В контексте необходимости организации эффективного управления СЭР МО, в том числе стратегического, предполагающего достижение определенных результатов, представляется целесообразным понимать МО именно как совокупность взаимосвязанных макроподсистем, каждая из которых, в свою очередь, состоит из подсистем следующего уровня, выделенных либо по отраслевому признаку (промышленность, образование, строительство), либо по предмету управления (муниципальные финансы, муниципальная собственность), взаимодействие которых на конкретной территории обуславливает специфику функционирования и управления ими [2, с. 116]. Следует также отметить, что рассмотрение макроподсистем в составе МО имело место в трудах таких ученых, как Андриянов С.В., Гармаев А.Б., Львов Д.С. и других, однако их элементный состав выделялся по-разному.

Для целей настоящего исследования в составе МО целесообразно рассматривать взаимодействие ключевых четырех макроподсистем, представленных ниже.

1. социальная макроподсистема (демографическое развитие; здравоохранение; трудовые ресурсы; образование; культура, искусство и досуг; физическая культура и спорт; молодежная и семейная политика);

2. экономическая макроподсистема (промышленность; инвестиционная деятельность; малое и среднее предпринимательство; потребительский рынок; туризм);

3. муниципальное хозяйство (жилищно-коммунальный комплекс; строительство; дорожно-транспортная инфраструктура; безопасность жизнедеятельности);

4. управленческая макроподсистема (муниципальные финансы; муниципальная собственность; организация муниципального управления).

Их выбор обусловлен анализом основных полномочий и задач, предоставленных местным органам власти, которые были систематизированы в четыре укрупненные функциональные макроподсистемы. В состав каждой крупной макроподсистемы входят от трех до семи подсистем, что предопределяет их специфику [2].

1) Социальная макроподсистема, включающая в себя развитие человеческого капитала и создание условий для улучшения социальной среды по ключевым аспектам. В ее состав входят учреждения и организации социальной сферы, оказывающие соответствующие услуги населению в рамках указанных выше подсистем.

2) Экономическая макроподсистема, включающая как отрасли материального производства, так и отдельные сферы деятельности, обеспечивающие макроэкономические пропорции. В рамках данной макроподсистемы функционируют предприятия и организации, образующие муниципальный сектор экономики и удовлетворяющие потребности населения на бизнес-основе как внутри, так и за пределами МО.

3) Муниципальное хозяйство, которое включает в себя всю инфраструктуру, обеспечивающую жизнедеятельность муниципалитета. Деятельность предприятий и организаций данной макроподсистемы ориентирована на решение инженерных инфраструктурных проблем, связанных со снабжением населения МО необходимыми товарами и услугами отраслей жизнеобеспечения. Указанная целевая установка отличает данную

макроподсистему от предыдущей, несмотря на наличие единой экономической основы.

4) Управленческая макроподсистема, включающая в себя совокупность муниципальных органов власти и контроля, а также финансовые связи отраслей МО в виде бюджета и отношений в области муниципального имущества. В ее состав входят представительные и исполнительные органы местного самоуправления.

Таким образом, отличием данного системного подхода от существующих является использование категорий четырех укрупненных макроподсистем с подсистемами в их составе, что важно в контексте осуществления управления, в том числе стратегического, так как фактически макроподсистемы определяют ключевые векторы СЭР. При этом подсистемные направления являются более узкими, что, с одной стороны, упрощает организацию мониторинга и контроля, а с другой – охватывает все необходимые как ресурсные, так и организационные составляющие МО. Следовательно, основной особенностью, выделяемой в трактовке термина «МО», оказывающей воздействие на комплексную категорию «управление СЭР МО», является взаимосвязь и взаимодействие макроподсистем.

#### **Список использованных источников**

1. Закон РФ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [принят ГД РФ 16.09.2003г. № 131-ФЗ]. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/) (дата обращения: 27.10.2022). – Текст : электронный.

2. Пивоварова, О.В. Стратегия социально-экономического развития как инструмент совершенствования управления муниципальным образованием / О.В. Пивоварова // Управленческие науки в современном мире : сборник докладов Восьмой Международной научно-практической конференции, Москва, 10-11 ноября 2020 г. – Санкт-Петербург : ООО «Издательский дом «Реальная экономика», 2021. – С. 115-117.

## **РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ ДЕТЕРМИНИРОВАНИЯ И СООТНОШЕНИЯ ПОНЯТИЙ**

*Пушкарева Н.А.,  
канд. гос. упр., доцент,  
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия  
строительства и архитектуры»,  
г. Макеевка*

Вопросы повышения эффективности и результативности функционирования органов государственной власти и местного самоуправления на протяжении десятилетий интересуют как теоретиков, так и практиков публичного управления. Однако отсутствие нормативно-правовых актов в данной сфере, определяющих критерии и регламентирующих механизм оценки эффективности и результативности публичного управления, приводит к взаимоподмене данных понятий, их некорректному пониманию и, как следствие, к несопоставимости полученных результатов оценки в разрезе различных территорий.

Многие ученые отождествляют понятия эффективности и результативности в сфере публичного управления. Так, например, З. Коваль считает, что результативность выступает одним из базовых критериев оценки эффективности, а абсолютным показателем результативности есть эффект. Результативность определяется как «соотношение полученных последствий и введенных факторов (или причин, привели к этим последствиям), которые определяются посредством соотношений прибыли к затратам, объему производства или времени и тому подобное» [1]. Из данного определения мы четко видим, что автор отождествляет два этих понятия, что очень часто встречается в литературе. Распространённым подходом также является такой, при котором одно из указанных понятий является частью другого. Так, например,

в 1993 году Э. Мосенг и П. Бредап создали трехмерную модель определения результативности экономических процессов на основе таких понятий, как: эффективность, экономичность, гибкость [2]. В данной модели результативность является результирующим показателем, рассчитанным как сумма эффективности, гибкости и экономичности.

Геврасёва А.П. имеет противоположную точку зрения, считая что эффективность является результирующим понятием. Она утверждает, что применительно к системе публичного управления эффективность (в широком смысле) следует понимать как комплексную характеристику потенциальных и реальных результатов функционирования системы публичного управления с учетом степени соответствия полученных результатов целям и задачам ее развития [3].

Определение понятий «результативность» и «эффективность» было зафиксировано и в ГОСТ Р ИСО 9000:2008, где результативность (effectiveness) определяется как степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов, а эффективность (efficiency) – это соотношение между достигнутым результатом и использованными для его достижения ресурсами [4].

Таким образом, результативность публичного управления характеризуется степенью достижения поставленных органом управления целей и определяется (в общем виде) отношением фактических показателей к плановым. Эффективность же, в свою очередь, характеризуется отношением полученного эффекта к затратам и усилиям на его достижение. Таким образом, даже орган публичной власти, имеющий высокие показатели результативности работы, не всегда будет эффективным, т.к. может иметь очень высокие показатели затрат, использованных на для достижения поставленных целей.

Исходя из многогранности задач и функций публичного управления, выделяются различные виды эффективности публичного управления:

– экономическая, отражающая эффективность проводимой государством экономической политики, эффективность протекающих процессов и явлений;

– социальная, позволяющая определить эффективность социальной политики государства, решения социальных проблем жизнедеятельности общества, его различных групп и классов;

– экологическая, связанная с использованием окружающей среды, реализацией природоохранных мер;

– внешнеэкономическая, отражающая взаимовыгодное экономическое сотрудничество с государствами на международной арене и т. д.

Выделяется также эффективность отраслевого, регионального и местного управления и самоуправления.

Таким образом, можно сделать вывод, что понятия эффективности и результативности отличаются в самой сущности понятий и характеризуют разные аспекты деятельности органа государственной власти. Однако, учитывая специфику функционирования системе публичного управления, нельзя рассматривать эти понятия изолированно друг от друга: слепое достижение сокращения затрат на реализацию целей государственной политики без учета уровня достижения этих целей, или наоборот, достижение целей любой ценой, без учета расходования всех видов ресурсов, - недопустимы. Задача современных ученых и практиков – разработать такую сбалансированную систему критериев оценки эффективности и результативности публичного управления, которая учитывала бы максимальное достижение целей по повышению качества жизни населения территорий с минимальными затратами на функционирование системы публичного управления.

### **Список использованных источников**

1. Коваль, З. О. Оценка эффективности стоимостно-ориентированного управления предприятием в экосистеме инноваций [текст] / З. О. Коваль // Менеджмент и предпринимательство в Украине: этапы становления и проблемы развития / ответственный редактор О.Е. Кузьмин. – Львов: Издательство Львовская политехника, 2011. – С. 348–357.

2. Друкер, П. Классические работы по менеджменту / П. Друкер. – М. : Альпина Паблишер, 2015 р. – 349 с.

3. Геврасёва, А. П. Эффективность государственного управления [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://elib.gsu.by/bitstream/123456789/4184/1/%D0%A2%D0%B5%D0%BC%D0%B0%2013%20%D0%AD%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.pdf> (дата обращения: 19.10.2022 г.)

4. ГОСТ Р ИСО 9000-2008 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь [Электронный ресурс]. – Москва: Стандартинформ, 2009. – Режим доступа: <https://files.stroyinf.ru/Data1/55/55465/index.htm> (дата обращения: 19.10.2022 г.)



## СОЦИАЛЬНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИЕЙ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

*Сопина А.С.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*  
*Кислюк Е.В.,  
канд. гос. упр.,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Актуальность данной темы заключается в необходимости определения роли социального планирования в управлении территорией как основного направления территориального развития.

Цель данной работы заключается в исследовании теоретических аспектов социального планирования как инструмента управления территорией.

Социальное планирование – это процесс обоснования и определения направлений социального развития производственного коллектива, создания определенных условий для обеспечения гармоничного развития человека, максимального удовлетворения его потребностей.

Планирование и прогнозирование социального развития территорий – это целенаправленная деятельность должностных лиц и органов публичного управления федерального, регионального и местного уровней, направленная на разработку прогнозов и планов социального развития, осуществляемая посредством применения научных методов и принципов познания социальных явлений для обеспечения эффективного социального развития конкретных территорий.

Можно выделить значение планирования и прогнозирования социального развития территорий.

Необходимость прогностической деятельности в системе государственного и муниципального управления объясняется необходимостью научного осмысления социальных процессов для разработки эффективных методов и инструментов обеспечения их развития.

Значение планирования и прогнозирования социального развития возрастает в условиях действительности, поскольку сегодня перед государством стоит задача равного обеспечения прав и свобод личности на всей территории. При этом многие региональные и муниципальные территории отстают в развитии, не способны сформировать среду для реализации населением своих прав, в том числе экономических, что не позволяет обеспечить благосостояние населения на необходимом уровне.

Итак, планирование и прогнозирование социального развития позволяет обеспечить государственное и муниципальное управление необходимой эмпирической, теоретической и методологической базой:

для выработки эффективных стратегий, программ, мероприятий развития конкретной территории;

для обеспечения благосостояния населения такой территории, развития экономики, в частности производства и непромышленных сфер, обеспечения занятости населения, привлечения инвестиций для инновационного обновления экономики, повышения конкурентоспособности отечественного продукта и решения иных социально значимых задач [1].

Социальное развитие территории представляет собой режим функционирования территории, призванный обеспечить положительную динамику параметров качества и уровня жизни населения и территории, стабильность, сбалансированность воспроизводства потенциала территории в социально-экономическом, ресурсном и экологическом плане. Социальное развитие территории ориентировано на достижение определенной цели или набора целей.

Развитие территории представляет собой многоаспектный и многомерный процесс. В экономическом плане цели развития территории сосредоточены на

обеспечении роста доходов населения и объемов производства, проведение институциональных, административных и иных изменений, в социальном смысле развитие территорий ориентировано на динамику общественного сознания, изменение привычек и традиций, сохранение культурных ценностей и так далее.

Основной задачей социального развития территории является улучшение уровня и качества жизни населения этой территории. Работа по стратегическому планированию и управлению социальным развитием территорий направлена на обеспечение роста доходов, оптимизацию сферы здравоохранения, образования, культуры, спорта, сокращение численности бедного населения, оздоровление окружающей среды, обеспечение равных возможностей, расширение личных свобод и прав. Стратегическое планирование и управление развитием территории формируют постановку долгосрочных и краткосрочных целей в соответствии с возможностями территории. Долгосрочные цели стратегического планирования развития территории ориентированы на обеспечение формирования постиндустриального общества, создание высококвалифицированных рабочих мест, повышение уровня жизни граждан. Краткосрочные цели призваны обеспечить преодоление кризисного социально-экономического положения, достижение конкретных показателей развития территории.

Стратегическое планирование управления социальным развитием территорий призвано обеспечить однородность экономического пространства, сформировать необходимые социальные и экономические связи в пределах и за границей территорий, обеспечить достижение общих экономических интересов территории [2].

В будущем городское планирование необходимо осуществлять с учетом факторов, которые влияют на социальные и территориально-пространственные проблемы городов. В силу этого, необходимо решить ряд целевых задач, от которых зависит устойчивое развитие городских структур и поселений:

свертывание процесса разрастания городов и развитие компактного городского строительства с обеспечением транспортной инфраструктуры;  
 сохранение и рациональное использование невозобновляемых ресурсов;  
 принятие мер по предотвращению истощения возобновляемых ресурсов;  
 утилизация и переработка отходов производства с применением технологий, которые не наносят ущерба окружающей среде;

принятие мер по сокращению потребления электроэнергии и производства отходов на единицу продукции и потребления.

Осуществление вышеперечисленных задач возможно при условии решения проблем урбанизации в контексте градостроительного планирования и осуществления политики на региональном, национальном и международном уровне [3].

Таким образом, концепция устойчивого развития опирается на расширение вариантов выбора человека, что предполагает непосредственное участие человека в процессах, формирующих сферу его жизнедеятельности, содействуя при этом принятию и реализации решений человека и контроль над их исполнением.

### **Список использованных источников**

1. Методы, принципы и задачи планирования и прогнозирования социального развития территорий / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe\\_i\\_municipalnoe\\_upravlenie/metody\\_principy\\_i\\_zadachi\\_planirovaniya\\_i\\_prognozirovaniya\\_socialnogo\\_razvitiya\\_territoriy/](https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/metody_principy_i_zadachi_planirovaniya_i_prognozirovaniya_socialnogo_razvitiya_territoriy/) (дата обращения 12.10.2022)
2. Стратегическое планирование и управление социально-экономическим развитием территорий/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe\\_i\\_municipalnoe\\_upravlenie/strategicheskoe\\_planirovanie\\_i\\_upravlenie\\_socialno-ekonomicheskim\\_razvitiem\\_territoriy/#suschnost-socialno-ekonomicheskogo-razvitiya-territorii-i-rol-v-nem-strategicheskikh-programm](https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/strategicheskoe_planirovanie_i_upravlenie_socialno-ekonomicheskim_razvitiem_territoriy/#suschnost-socialno-ekonomicheskogo-razvitiya-territorii-i-rol-v-nem-strategicheskikh-programm) (дата обращения 12.10.2022)

3. Ануфриев, А. А. Городское планирование как система организации устойчивого развития городов / А. А. Ануфриев. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 11 (115). — С. 260-264. / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/115/31116/> (дата обращения 12.10.2022)

## **СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

*Брык А.С.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Горячева Е.А.,  
канд. экон. наук,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Реализация административной реформы, развитие общегосударственной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих осуществляется на основе конституционных принципов, административных реформ, на основе обновленного законодательства о государственной службе, образовании и других законодательных и нормативных актов.

Разрабатывая основы профессиональной подготовки государственных служащих, невозможно ограничиться только решением текущих проблем. Стратегия профессиональной подготовки персонала - это стратегия будущего государства. Определение потребностей в кадрах (количественных и качественных - по специализации и квалификации) должно включать, прежде всего, прогнозирование развития социально-экономических и политических процессов, уровень развития производительных сил, задачи управления, которые являются наиболее приоритетными для общества.

Национальная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих имеет свою целевую направленность, содержание и особенности единой. Он действует как единая система образовательной деятельности с общими требованиями к

формированию содержания обучения, с сетью образовательных учреждений, определенных в установленном порядке, и со своей системой управления.

Формирование этой системы идет одновременно в двух направлениях:

Первый. Формирование общенациональной системы профессионального обучения государственных служащих осуществляется путем внедрения системного подхода к профессионально-образовательному процессу на основе реализации единой государственной кадровой политики в сфере государственной службы путем определения структуры и содержания своей профессиональной деятельности, профессиональной квалификации государственных служащих, целей, приоритетов и принципов профессиональной подготовки, внедрения единых государственных стандартов профессиональной подготовки и критериев оценки их достижения с учетом разнообразия сроков, форм и методов обучения. Это то, что должно придать системе профессионального обучения определенность, целостность, обеспечить преемственность и последовательность образовательного процесса.

Второй. Формирование общенациональной системы профессионального обучения государственных служащих также идет по пути усиления управляемости системы, взаимосвязи и координации действий всех образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере государственной службы. Обучение в современном понимании - это любое запланированное улучшение поведения обучающегося, основанное на новых знаниях, отношениях, ценностях, способностях, навыках и тому подобном. Более того, образование можно рассматривать как организованное общение с целью обучения. Исходя из этих положений, система подготовки государственных служащих решает следующие общие задачи для реализации: подготовка государственных служащих как подготовка лица к получению определенного нового уровня образования и квалификации для нее (специалиста, магистра) по специальности, ориентированной на профессиональную деятельность в органах государственной власти или местного самоуправления. В то же время под обучением государственного

служащего необходимо понимать подготовку человека, который уже находится на государственной службе, и человека, который целенаправленно готовится к государственной службе; переподготовка государственных служащих, как подготовка с целью получения определенного уровня образовательной квалификации по другой специальности (специализации), направленная на профессиональную деятельность в государственных органах или органах местного самоуправления; профессиональное развитие государственных служащих как обучение, направленное на улучшение, то есть достижение определенного уровня общей управленческой культуры и специализацию в определенной категории должностей и специализацию на определенных функциях, задачах и полномочиях, которые определяются текущими потребностями нашего времени (для конкретного лица, конкретного органа государственного управления или местного самоуправления, для конкретного изменения в отношениях с общественностью и т.п.).

Система обучения государственных служащих может быть успешно разработана только при постоянно растущей и качественной потребности в последствиях их деятельности. Необходимо создать новый мотивационный механизм, не только обязательный, но и стимулирующий государственного служащего, чтобы постоянно обновлять свои профессиональные навыки и знания. Следовательно, анализ и независимое и беспристрастное сравнение результатов обучения должны проводиться для кадровых служб органов государственной власти или местного самоуправления.

Все, что связано с развитием системы обучения, является государственной службой, которая должна быть непрерывной, обязательной и обязательной. Важным условием является то, что корпоративное профессиональное обучение должно быть частью их профессиональной деятельности, а не личной инициативой, обязательным условием государственной и экономической деятельности.

В то же время необходимо создать новый не только стимулирующий, но и мотивационный механизм, который ставит сотрудников перед необходимостью



постоянно обновлять свои профессиональные знания и навыки. Опыт цивилизованных стран показывает, что необходимо связать карьерный рост, размер заработной платы с уровнем квалификации, компетентности, деловых качеств, чтобы профессиональная подготовка, повышение квалификации работника органично интегрировались в его профессиональную деятельность, карьеру и вознаграждение. В таких условиях, а также с улучшением процедуры сертификации, присвоение следующего звания, мотивация к работе и ответственность работника за свое профессиональное развитие возрастут.

В этих системах проводится переподготовка и повышение квалификации государственных служащих. В то же время координация их деятельности должна быть сосредоточена в полномочиях центрального исполнительного органа, ответственного за проведение государственной кадровой политики в сфере государственной службы.

Центральное место и ведущая роль в структуре учебных заведений обучение государственных служащих ДНР принадлежит ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе ДНР», которая осуществляет подготовку и повышение квалификации государственных служащих, занимающих должности I - IV категорий.

Выводы. Сеть учебных заведений повышения квалификации за прошедший период расширилась в результате создания областными государственными администрациями региональных центров повышения квалификации государственных служащих. Основным направлением их деятельности является повышение квалификации государственных служащих органов местного самоуправления и местного самоуправления, руководителей государственных предприятий, учреждений и организаций, лиц, включенных в кадровый резерв на эти должности. Рекомендуется проводить профессиональную подготовку государственных служащих в основном в государственных учебных заведениях, способных обеспечить подготовку специалистов соответствующего профиля.

## **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ ПО РАЗРАБОТКЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ЛУЧШЕГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ УСЛУГАМИ ТОРГОВЛИ**

*Горячева Е.А.,  
канд. экон. наук,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

На сегодняшний день, стратегической целью государственного регулирования сферы торговли определено создание необходимых условий, при которых можно своевременно контролировать обеспечение населения услугами торговли. Так, на современном этапе необходимо оперативное решение основных задач: формирование благоприятной конкурентной среды; привлечение иностранных инвестиций в сферу торговли; стимулирование обновления технологии торгового процесса, современных видов и способов торговли; эффективный контроль защиты прав потребителей; совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей сферу торговли.

Одним из приоритетов государственной политики в сфере регулирования торговли является поддержка и развитие бизнеса.

Согласно проведённому анализу и оценке существующего состояния сферы торговли можно выделить направления совершенствования государственной политики розничной торговли в Республике:

- развитие специализированных и узкоспециализированных непродовольственных магазинов, торговых сетей, магазинов-дискаунтеров, крупных универсальных розничных предприятий, торговых центров и торговых комплексов нового формата;
- организация торговых зон в жилых массивах;

- формирование системы удобных магазинов, расположенных в непосредственной близости от жилых домов и торгующих широким ассортиментом продовольственных и непродовольственных товаров;

- осуществление комплекса мероприятий по сокращению мелкорозничной торговой сети в формате киосков и переформатирование их в современные магазины формата «у дома»;

- профессиональная подготовка кадров;

- повышение уровня обслуживания потребителей.

Существенную роль в управлении торговой деятельностью и ее контроля играют органы местного самоуправления. Одной из основных задач местных администраций является создание условий для развития предпринимательства, новых условий хозяйствования.

Необходимо решить вопрос учета статистики всех субъектов предпринимательской деятельности независимо от форм собственности. Анализ потребительского рынка требует наличия достоверной и достаточной для его осуществления необходимой информации. Между тем, получить информацию статистическим органам не всегда представляется возможным. Имея такую информацию, можно получить более точный объем спроса и потребления, отражение реальных показателей товарооборота.

Основные пути решения сформированных задач, напрямую зависят от ряда мероприятий:

1. Содействие развитию розничной торговли за счёт возобновления деятельности и реконструкции ранее закрытых магазинов, строительства новых торговых объектов.

2. Развитие фирменной торговли отечественных товаропроизводителей.

3. Развитие и совершенствование сети предприятий общественного питания.

4. Оказание содействия по развитию оптовой торговли и открытию оптовых рынков.

5. Снижение доли посредников, осуществляющих деятельность в оптовой торговле.

6. Организация и проведение ярмарок по реализации товаров народного потребления.

7. Организация выставок-продаж отечественных товаропроизводителей.

8. Формирование товарных ресурсов для внутреннего рынка.

9. Создание благоприятных условий для ведения бизнеса.

10. Формирование оптимальной конкурентной среды.

11. Повышение качества предоставляемых услуг.

12. Легализация занятых в сфере бытового обслуживания.

13. Обеспечение спроса населения необходимыми видами бытовых услуг.

14. Привлечение инвестиций в сферу торговли и бытовых услуг.

15. Развитие внешнеторговых связей и уровня роста экспортных операций.

16. Содействие в участии республиканских производителей на международных выставках.

17. Представление интересов отечественных производителей на международном уровне.

18. Формирование единой информационной системы.

Таким образом, в современных условиях развития для формирования комфортной и безопасной среды для граждан возможно через развитие многоформатной инфраструктуры торговли, посредством стимулирования роста различных форм предпринимательской деятельности, и эффективности государственного регулирования сферы торговли, что в свою очередь станет основным направлением дальнейших исследований.

## НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТОРГОВЛИ В МИРОВОМ ПРОСТРАНСТВЕ

*Дзюба А.А.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Горячева Е.А.,  
канд. экон. наук,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

На сегодняшний день торговля один из основных источников инвестиционных ресурсов. Благодаря устойчивому развитию торговли успешно развивается бизнес, осуществляются поступления в бюджет государства, в связи с этим возрастает роль и значение государственного регулирования в сфере торговли.

Сфера торговли является одной из важнейших составляющих экономики любого государства. При этом она во многом является саморегулируемой, однако рыночные механизмы регулирования торговли не способны полностью обеспечить соответствие интересов бизнеса и потребителей. В связи с этим возрастает роль государственного регулирования в области торговой деятельности.

Оперативно реагируя на любые изменения в экономической и политической ситуации в стране, торговля существенно влияет на развитие производства. Последние исследования позволяют сделать вывод, что одна из наиболее сложных проблем - это отношения государства и бизнеса.

В современном мире, страны с развитой рыночной экономикой в большей части действуют согласно кейнсианской концепции - государство достаточно

основательно регулирует рыночные отношения. Вопрос заключается в пределах государственного вмешательства в деятельность рынка.

Вторая концепция – монетаристская, опирается на принципы минимального вмешательства государства в регулирование рыночных отношений. При этом, на сегодняшний день не определены общие критерии, определяющие предел государственного регулирования рынка. Каждая страна, исходя из особенностей экономической системы, определяет самостоятельно степень государственного регулирования.

Определенный теоретический и практический интерес для государства, представляют правовые аспекты регламентации бизнеса, такие как: порядок регистрации вновь открываемых предприятий; законы о банкротстве (ликвидации) предприятий; антимонопольное законодательство и ряд других нормативно правовых актов определяющих взаимоотношения между различными звеньями рыночного механизма, а также отношения между субъектами хозяйствования.

Следует отметить, что границы государственного регулирования в значительной степени определяются политическим процессом и общественным выбором. И даже в странах с либеральным устройством влияние государства на экономику довольно широко.

В разных странах на определенных исторических этапах развития существовали различные подходы к определению и оценке функционирования государства как института, но поскольку экономика большинства стран развивалась параллельно в одном мировом экономическом пространстве, мы можем видеть общие черты развития экономики, на разных этапах учитывающие специфику той или иной страны.

На сегодняшний день государственное регулирование сферы торговли во всех странах осуществляется правомочными государственными учреждениями с помощью системы типовых мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера. В первую очередь государственное регулирование реализуется с помощью специальной системы мер,

предусматривающей использование законодательной базы, а также различных нормативных правовых актов.

В США, несмотря на значительную свободу предоставленную органам управления штатов и местного самоуправления, в сфере потребительского рынка главенствующая роль принадлежит федеральным законам. Для эффективности правового регулирования потребительского рынка в США существуют органы, как входящие в структуру правительства, так и нет. Министерство торговли США – это один из исполнительных департаментов, который отвечает за экономический рост США, за состояние торговли США, международные экономические миссии, поддержку инноваций. Способствует росту и конкурентоспособности компаний, регулирует торговые марки, выдает патенты изобретателям и компаниям, регулирует и продвигает свободную торговлю США. К органам, не подчиненным исполнительной власти относятся: Комиссия по безопасности потребительских товаров, Федеральная торговая комиссия, Комиссия по продажам в срок, Комиссия междуштатной торговли, Национальное бюро стандартов США. Система регулирования правоотношений в сфере потребительского рынка, обеспечения безопасности и качества товаров, «антитрестовской политики», защиты здоровья и жизни населения, окружающей среды, состоит из ста правительственных учреждений и около 150 законов. В США применяется как прямое, так и косвенное регулирование цен.

В странах Евросоюза регулирование цен осуществляет специальный совет министров Евросоюза, состоящий из национальных министров сельского хозяйства, который принимает решения о максимальных и минимальных уровнях цен на продовольственные товары, а также об интервенционных, целевых и пороговых ценах.

Таким образом, государственное регулирование цен осуществляется в большей или меньшей степени во многих странах.

Таким образом, анализ международного опыта государственного регулирования торговли показал, что на североамериканском континенте и в

европейских странах сформирована система государственного регулирования розничных сетей и строгая система их сдерживания.

Государственное регулирование в Российской Федерации осуществляется по трехуровневой системе управления: на федеральном уровне, уровне субъектов федерации и на уровне органов местного самоуправления, с созданными, в каждой из них соответствующими структурами с конкретными целями, задачами и функциями.

Законодательство Российской Федерации делится на общее, предназначенное для функционирования предприятий торговли, и специальное – регулирующее и воздействующее через государство на сферу торговли.

Таким образом, опыт различных стран наглядно доказывает, что при правильно выработанной политике, ее стратегии и тактики успех любого дела всецело зависит от кропотливой повседневной организаторской работы во всех звеньях, от эффективного контроля за приведением в жизнь выработанной политики.

Изучив зарубежный опыт государственного регулирования в сфере торговли, выявлено, что на современном этапе развития торговая деятельность формирует ряд первоочередных задач, а роль государственного регулирования приобретает ключевое значение в реализации поставленных задач.



**СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ДНР:  
СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ**

*Левтеров Д.Е.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Горячева Е.А.,  
канд. экон. наук,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Основой системы, которая сейчас функционирует в ДНР, является адаптация ранее приобретенной специальности к профессиональной деятельности в области государственного управления. Это осуществляется посредством реализации образовательных и профессиональных программ по подготовке магистров, программ профессионального непрерывного образования, тематических семинаров и стажировок.

Магистерские программы носят академический, фундаментальный характер, дают общеобразовательную подготовку по государственному управлению.

Программы повышения квалификации государственных служащих не имеют необходимого практического направления, они носят в основном образовательный характер.

В ДНР профессиональная подготовка работников осуществляется по государственным и отраслевым стандартам высшего образования, по стандартам высших учебных заведений, которые лицензированы и аккредитованы в сфере образования «Государственное и муниципальное управление».

Процесс обучения финансируется из государственного бюджета, бюджетов органов государственной власти и местных бюджетов.

Наряду с положительными достижениями, система имеет существенные недостатки.

1. Система в условиях новейшей демократической общественно-политической системы и процессов глобализации (создание новых правил и принципов экономической и социальной жизни, стирание границ, новых информационных и коммуникационных технологий), которые не гарантируют подготовку специалистов в Сфера государственного управления и местного самоуправления, ориентированная на создание работника новейшего образования, не выполняет образовательных функций.

2. Система не стала органичным компонентом государственного управления и местного самоуправления, институтом государственной государственной службы и службы в органах местного самоуправления, не обеспечивает эффективность их деятельности за счет развития интеллектуального потенциала служащих, не распространяется абсолютно на всех работников, особенно на подготовку до участия в конкурсе на замещение должностей и назначений на должность (только 20% государственных служащих обучаются в течение законодательно определенных пяти лет).

3. Содержание, организация и формы профессиональной подготовки работников не соответствуют современной парадигме государственного управления и местного самоуправления - предоставлению конституционно и законодательно определенных услуг человеку, гражданину и населению с требуемым качеством в условиях По содержанию и термину потребности органов государственной власти и местного самоуправления не имеют опережающего характера, им не хватает практической направленности, в современных информационных и коммуникационных системах недостаточно применяются ионные технологии.

4. Научно-педагогические и научные работники учреждений Системы оторваны от деятельности органов государственной власти и местного

самоуправления, не обеспечивают экспертно-аналитическую поддержку их деятельности, не имеют практического опыта работы в этих органах.

5. Система никоим образом не обеспечена необходимой законодательной базой, демократическими стандартами для повседневной профессиональной деятельности государственных служащих, эффективными механизмами для изучения потребностей и оценки качества профессиональной деятельности и обучения, необходимой ресурсной поддержки, в том числе финансовой. В 100 раз меньше средств на повышение квалификации, чем в странах с развитой демократией), кадровых и научно-методических.

6. Преодоление практики ручного управления системой повышения квалификации, превращение в управление как законодательно и нормативно регламентированное систематическое влияние на определение и реализацию целей и задач системы в целом и каждого из ее элементов.

7. Структура высшего и послевузовского образования работников не соответствует содержанию деятельности в области «государственного управления», определенной ООН, ЕС, во многих ведущих странах и признанной в ДНР. Отсутствует ряд важных специальностей, не хватает государственных стандартов для профессионального обучения; возможности расширения переподготовки по специальностям, нацеленным на государственное управление, никоим образом не использовались. Программы профессионального развития требуют значительных улучшений и диверсификации.

8. Субъекты системы имеют разный организационно-правовой статус: ее региональные учреждения и центры переподготовки и повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций относятся к системе органов исполнительной власти, высших учебных заведений. Министерству образования и науки ДНР, филиалам учебных заведений последиplomного образования - в соответствующих центральных органах исполнительной власти. Существующие возможности и функции

субъектов системы диверсифицированы, никоим образом не скоординированы и не гарантируют ее эффективное и действенное функционирование. Нет четкого различия между полномочиями участников системы и координацией их деятельности. Не существует влияния неправительственных общественных организаций на систему.

9. Не существует узаконенных механизмов и процедур привлечения молодежи к обучению по специальностям, ориентированным на государственную службу и службу в органах местного самоуправления, отбору кандидатов на руководящие должности - выпускникам высших учебных заведений с последующим трудоустройством на службу, наследованию лучшие практики государственных органов и органов местного самоуправления и их должностных лиц.

Особенности управленческой работы сотрудников органов государственной власти и местного самоуправления обуславливают необходимость внедрения институциональных основ профессионализации государственного управления и местного самоуправления, важнейшими элементами которых являются эффективная работа мощной системы управления. профессиональная подготовка и последипломное образование государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления.

## **РОЛЬ КОММУНИКАЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ**

*Холошная А.Э.,  
бакалавр,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк  
Качан С.М.  
старший преподаватель,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Коммуникация как процесс играет немаловажную роль в управленческих системах, поскольку является основой деятельности любой организации, предприятия или компании. Система сообщения также важна для органов государственной власти и муниципального управления.

Необходимость этого элемента определяется тем, что без отлаженной коммуникации невозможно разрабатывать и приводить в исполнение управленческие решения, корректировать вектор действий и осуществлять обратную связь.

В научно-методической литературе существует множество определений понятия «коммуникация». В широком смысле – это процесс передачи информации. А.П. Панфилова в работе, посвященной коммуникациям в профессиональной среде, дает следующую трактовку: коммуникация – это нестандартизированный обмен информацией, процесс передачи эмоционального и смыслового содержания [4, с.12]. Ричард Л. Дафт наиболее полно определяет коммуникацию как процесс, во время которого происходит обмен сообщениями и осознание их двумя и более индивидами [1].

В контексте теории государственного управления также следует отметить, что деловая коммуникация – это одна из функций управления, требующая определенных навыков и знаний [2]. В этом случае мы говорим об обмене

информацией между разными сферами профессионального знания, где достижение цели организации зависит от конструктивности общения.

Коммуникация как система состоит из следующих элементов: коммуникатор (органы власти различных уровней), сообщение (информация, которую предоставляет государство), информационный канал (средство передачи сообщения), реципиент (общество в целом или отдельные категории граждан) и канал обратной связи (запросы, обращения граждан).

Поступательное развитие общественных отношений, рост заинтересованности людей в политической деятельности, большой объем общественно важной информации увеличивает значение налаженного общения в процессе государственного управления для эффективной работы органов власти.

Цель коммуникаций в сфере государственного управления – информирование населения, обеспечение воздействующего эффекта и получение фактических данных о текущей обстановке в государстве.

Коммуникационный процесс имеет свои характеристики и особенности в зависимости от сферы применения. Существует особая типология каналов общения в государственном управлении: государство-граждане; государство-предприниматели; государство-государство. Такая классификация помогает четко разделять информационные потоки, что в свою очередь позволяет более быстро и демократично удовлетворять актуальные потребности.

В связи с развитием информационного пространства все чаще социальное взаимодействие государства с общественностью принимает электронную форму. Используя электронное администрирование как опосредованный способ решения управленческих задач, государственные и муниципальные органы имеют возможность качественно проработать большее их количество.

Для корректной работы органов государственной власти необходимо организовывать работу, основываясь на принципе «обратной связи», который предполагает получение сведений о восприятии конкретного сообщения аудиторией, в данном случае населением, электоратом.

К числу эффективных методов обратной связи, разработанных в условиях технологического подъема, следует отнести: «горячие линии» по мобильной сети; доступ к государственным форумам и интернет-порталам; ведение открытых аккаунтов в социальных сетях. Известный исследователь в области политико-коммуникационных процессов Р.-Ж. Швейценберг предлагает обеспечивать внешнюю связь при помощи неформальных каналов и средств массовой информации. Информационные технологии также могут быть ресурсом для обмена профессиональными знаниями внутри государственного аппарата [5].

Главной проблемой в информационной деятельности являются коммуникативные барьеры. Существует несколько видов преград (семантические, личностные, стилистические, фонетические), но все типы имеют взаимосвязь между собой, поэтому граница между ними условна [3].

На всех уровнях государственной власти рассматриваются способы преодоления коммуникационных препятствий. Мероприятия, направленные на ослабление негативного влияния барьеров, позволят повысить качество и доступность государственных услуг.

Система мер, позволяющих повысить эффективность коммуникационного процесса в государственном управлении, может существенно отразиться на эффективности деятельности органов власти. Примерами таких процедур могут быть:

- координация и адресность исходящей информации;
- тщательная подготовка не только стратегически важных направлений коммуникационной деятельности, но и оперативных заданий для каждого системного элемента;
- установление действенной обратной связи с гражданами, предпринимателями, общественными организациями и СМИ;
- коммуникативные тренинги и обучение государственных гражданских служащих;
- активная работа (рефлексия) с поступившей обратной связью от

граждан и организаций;

– предоставление своевременных и достоверных сведений во время оказания услуг.

Таким образом, коммуникации в сфере государственного управления выполняет большое количество функций, начиная от информирования населения и заканчивая сохранением текущего суверенитета.

Цель коммуникаций в сфере государственного управления – информирование населения, обеспечение воздействующего эффекта и получение фактических данных о текущей обстановке в государстве.

Для корректной работы органов государственной власти необходимо организовывать работу, основываясь на принципе «обратной связи».

Правильно налаженный, корректно осуществляемый всеми участниками, процесс коммуникации без коммуникативных барьеров, с учетом координации и адресности исходящей информации, при тщательной подготовке всех направлений коммуникационной деятельности, активной обратной связью от граждан и организаций повышает эффективность деятельности органов государственной управления.

### **Список использованных источников**

1. Волкова, В.С. Внутриорганизационные коммуникации. Анализ системы внутриорганизационных коммуникаций // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. – № 3. Ч. 2. – Режим доступа: <https://ekonomika.snauka.ru/2014/03/3976> (дата обращения: 25.10.2022).

2. Гапоненко, А.Л., Савельева, М.В. Теория управления: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2013. – 336 с.

3. Ершова, Н.А. Разработка управленческих решений в системе эффективного менеджмента: Монография. М.: МИРБИС, Перо, 2015. – 240 с.

4. Панфилова, А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности: учеб. пособ. / А. П. Панфилова. – СПб. : Знание, 2004. – 497 с.

5. Семячков, К.А. Цифровая экономика и ее роль в управлении



современными социально-экономическими отношениями // Современные технологии управления. – №8 (80). – Режим доступа: <https://sovman.ru/article/8001/>(дата обращения 26.10.2022).

**ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ  
ПРИВЛЕЧЕНИЯ ГРАЖДАН К УЧАСТИЮ В МЕСТНЫЕ ОРГАНЫ  
ВЛАСТИ**

*Панова Д.А.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Хасанова Е.В.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»  
г. Донецк*

Проблема эффективности управления на местном уровне всегда была актуальна для Донецкой Народной Республики (далее - ДНР). Это вызвано процессом децентрализации властных полномочий от органов управления к общественному сектору, от государства к гражданскому обществу. Эффективная социальная политика, направленная на удовлетворение жизненно важных интересов граждан, - это и задача, и инструмент деятельности нашей республики. В решении этих задач необходимо активное участие местных властей, чья эффективная деятельность приобретает особое значение для становления демократического правового государства.

Эффективной деятельности органов местного самоуправления препятствуют такие причины как возможная низкая профессиональная подготовка работников, недостаточное финансирование, слабое взаимодействие между органами власти разных уровней и общественностью, а также слабый уровень информационного поля.

Одной из основных проблем во взаимоотношениях общества и власти в ДНР в настоящее время является отсутствие доверия к власти и ее аппаратам.

Как известно, доверие населения во многом определяется эффективностью государственного управления [2].

Для того чтобы система местного самоуправления как институт властных полномочий эффективно осуществляла предусмотренные законами функции, необходимо на законодательном уровне обеспечить результативную деятельность информационных систем, представленных на рис.1 [1].



Рис. 1. Структура информационных систем ДНР

К эффективным формам работы власти с населением в области информации можно отнести следующие:

- проведение общегородских конференций и круглых столов с представителями различных социальных групп, общественностью;
- формирование открытых для населения баз данных по основным направлениям работы местных органов власти, размещаемых на интернет-сайтах, в информационных бюллетенях;
- создание отделов по приему жалоб и предложений от населения, обеспечение оперативного реагирования на них;
- проведение ярмарок, сезонных распродаж, социальной торговли – мер, направленных на поддержку отдаленных от центра жилых зон;

- организация дней «открытых дверей», праздничных мероприятий и выставок;
- поддержание контакта с населением благодаря регулярной работе «горячих телефонных линий»;
- интервью в СМИ с представителями власти по актуальным проблемам жизни на территории;
- своевременная публикация в средствах массовой информации принимаемых представительными органами власти законопроектов;
- оказание адресной помощи отдельным категориям граждан, лицам с ограниченными возможностями и пр. [3].

В обязательной степени необходимо осуществить каналы информирования населения о политике и практической деятельности местных органов власти. Основными из них должны являться личные встречи руководителей с населением, информационные стенды, справочно-информационные материалы, «горячие линии», справочно-информационная служба, средства массовой информации и библиотеки. Вовлечение граждан в разнообразные виды информирования позволит в мягкой форме активизировать их участие в местном самоуправлении, повысить доверие населения к власти [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что, убедившись в открытости информационного поля местной власти, люди начнут больше доверять ей, поддерживать ее действия и решения, совмещать свою перспективу с перспективой своего города, района, поселения, а система местного самоуправления станет не только эффективным институтом властных полномочий. В ее лице власть получит надежную опору со стороны гражданского общества, а также эффективный механизм повышения качества жизни населения ДНР. Это позволит осуществить реальные шаги к новой социальной политике, к тому, чтобы сделать ДНР обществом возможностей, республикой справедливой по отношению ко всем гражданам.

**Список использованных источников**

1. Закон ДНР «Об информации и информационных технологиях» от 07.08.2015. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Донецк, 2022. - Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-informatsii-i-informatsionnyh-tehnologiyah/>. - Загл. с экрана.
2. Ключев А.В. Муниципальная власть и население: проблема обратной связи // Управленческое консультирование. 2010. № 1(37).
3. Момот А.И., Егоренко Т.В., Федоренко И.Г. Пути совершенствования управления в органах государственной власти и местного самоуправления // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. – 2010. –№ 3 (38).
4. Ходырев А.Н. Социальное благополучие жителей как сфера компетенции местного самоуправления // Знание. Понимание. Умение. – 2014. – № 3.

## РОЛЬ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СФЕРЫ УСЛУГ В ГОСУДАРСТВЕ И ОБЩЕСТВЕ

*Сафронова Ю.С.,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Сфера предоставления государственных и муниципальных услуг является одной из наиболее объемных и сложных сфер общественных отношений. Государственные и муниципальные услуги затрагивают интересы огромного количества людей, включают взаимодействия различных субъектов и сторон.

Однако существующие условия и механизмы предоставления услуг органами власти различных уровней зачастую не удобны для их конечных потребителей (граждан, бизнеса, организаций и др.) [1, с. 78].

По данному направлению был создан Единый Регистрационный центр при Министерстве юстиции Донецкой Народной Республики, на настоящий момент переименован в Государственное бюджетное учреждение «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Донецкой Народной Республики» (далее ГБУ «МФЦ ДНР»)[3].

Основной идеей создания системы ГБУ «МФЦ ДНР» для предоставления государственных услуг является организация процесса таким образом, чтобы гражданин освобождался от необходимости ходить по различным инстанциям для получения взаимосвязанных между собой справок и документов, а также от оплаты услуг многочисленных посредников. При этом от него требуется только подать заявление в одном месте и получить там же результат оказания услуги в установленный законом срок, а всю остальную работу, в том числе и межведомственное согласование, должны проводить работники ГБУ «МФЦ ДНР» и соответствующие государственные органы – непосредственные исполнители необходимых ему государственных услуг.

Такой подход позволяет исключить прямое общение граждан и непосредственных исполнителей, что минимизирует моральные, материальные и временные издержки потребителей услуг, а также позволяет усилить контроль за их исполнением и предупреждать коррупционные риски.

Организация предоставления государственных услуг по принципу «одного окна» в Донецкой Народной Республике является реализацией одного из направлений общего курса политики нашего государства, направленного на интеграцию в современное мировое сообщество в целом и в Российскую Федерацию в частности. Именно поэтому при разработке и внедрении этого принципа широко использовался российский опыт в этой сфере, но с учетом особенностей, присущих нашей молодой Республике.

После принятия субъектов Донецкой Народной Республики в состав Российской Федерации был поставлен вопрос о создании на нашей территории полноценной сети МФЦ.

Правительством Российской Федерации утвержден план-график работы по дальнейшему развитию системы предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» на базе МФЦ, предусматривающий в том числе расширение перечня предоставляемых в МФЦ массовых и социально значимых услуг, повышение качества и совершенствование механизмов их предоставления, мониторинг на федеральном уровне качества обслуживания граждан в МФЦ.

Несмотря на достигнутый за последние годы прогресс в качестве предоставления государственных и муниципальных услуг, значительная часть проблем сохраняется. По некоторым услугам заявители вынуждены взаимодействовать с предоставляющими услуги органами несколько раз и проводить время в очередях. По-прежнему преобладает бумажный формат взаимодействия при получении услуг, сохраняется ориентация на обработку документов на бумажных носителях внутри ведомств даже при внедрении электронных интерфейсов взаимодействия с заявителями [2, с. 29].

Ключевым направлением совершенствования процессов предоставления услуг является полное отделение механизмов обращения за услугой от процесса принятия решения и фиксации результата. Взаимодействие с государством в целях получения услуг должно осуществляться только через электронные каналы или МФЦ, а также через сторонние организации (кредитные и страховые организации и т. п.). При этом должны быть внедрены единые государственные механизмы контроля качества, созданы стандарты взаимодействия с заявителями. Такой подход позволит обеспечить переход от получения государственных услуг к комплексным сервисам «конечного результата», который и нужен заявителю (все необходимое при покупке жилья, рождении ребенка, создании бизнеса, оформлении кредита и др.). Государственные услуги должны «встроиться» во все удобные и привычные для пользователя интерфейсы и процессы решения его задач, ради решения которых в настоящее время заявитель вынужден самостоятельно обращаться за государственной услугой. При этом реальная жизненная ситуация чаще всего не связана с необходимостью получения непосредственно самих государственных услуг. В таких случаях они должны стать незаметной для заявителя процедурой в решении реальной жизненной задачи.

За последние несколько десятилетий в Российской Федерации построена новая система предоставления государственных и муниципальных услуг. Жители пользуются многофункциональными центрами «Мои документы» – единым местом получения наиболее востребованных услуг. Посредством Единого портала граждане получают ряд востребованных услуг, преимущественно информационного характера, оплачивают государственные пошлины и платежи.

В результате повысилось качество предоставления услуг и уровень удовлетворенности граждан.

Вместе с тем сама система предоставления услуг остается сложной и громоздкой, требует упрощения и сближения с нуждами людей. Должна быть продолжена работа по реинжинирингу и типизации услуг, регламенты должны



становиться более детальными и конкретными, усмотрение чиновников должно сводиться к абсолютному минимуму. Процедуры предоставления услуг, которые поддаются формализации, необходимо выполнять в автоматическом режиме без участия чиновников. Необходимо организовать формирование нового законодательства в сфере услуг, которое позволит часть существующих услуг преобразовать в функции органов власти, выполняемых без обращения гражданина.

Требует дальнейшего развития предоставление услуг через МФЦ, которые нуждаются в дополнительной финансовой подпитке. Не обходимо повысить качество подготовки и мотивацию персонала. Ориентация на клиента должна стать основой при проектировании новых сервисов.

Одновременно должно быть продолжено развитие электронных услуг. Потребность в них год от года растет, и уже в краткосрочной перспективе они должны стать значительно более востребованными, стать основным каналом взаимодействия граждан и органов власти, а их потребительские характеристики должны соответствовать современным рыночным стандартам.

### **Список использованных источников**

1. Шапкина, Е.П. Государственные услуги как форма реализации государственно-частного партнерства // Законодательство. 2011. № 6. С. 52–58.
2. Костина, С.Н. Организация предоставления государственных и муниципальных услуг // Учебное пособие, 2019. – С. 123.
3. Указ Главы Донецкой Народной Республики от 15.09.2022 № 571 «О некоторых вопросах организации предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Донецкой Народной Республики».

**МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ВЛАСТИ С ИНСТИТУТАМИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В СФЕРЕ  
ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

*Тугарина Е.С.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Приходченко Т.А.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС,  
г. Донецк*

Повышение уровня взаимодействия власти с общественностью должно положительно влиять на все сферы жизни в Донецкой Народной Республике, обновление политической системы Республики, снижение проявления социального напряжения в обществе. Настоящее взаимодействие может происходить только при соблюдении обеими сторонами определенных общих правил, «конвенций». Из этого следует, что в процессе взаимодействия между органами власти и гражданским обществом формируются взаимные ожидания дальнейших действий и шагов от другой стороны взаимодействия. Когда эти ожидания оправдываются, следствием выступает положительная реакция, если же нет – отрицательная, что в дальнейшем будет отражаться на характере этого взаимодействия. Если данное взаимодействие происходит на принципах механизма обратных связей, то это очень положительно влияет на развитие государственного управления.

Основной функцией взаимодействия в современном процессе государства выступает минимизация политического противостояния в обществе, выработка механизмов общественной адаптации управленческих решений как предпосылки конституирования гражданского общества.

В целом взаимодействие органов власти с институтами гражданского общества происходит в результате функционирования отдельной коммуникативной подсистемы этих органов, благодаря чему реализуются обозначенные выше цели и задачи.

В контексте изучаемой темы, взаимодействием является совместная деятельность органов государственной власти, с одной стороны, и институтов гражданского общества, с другой стороны по поводу формирования и реализации молодежной политики.

На наш взгляд, можно выделить следующие критерии для типологизации взаимодействия: 1. по положению субъектов взаимодействия (внутренняя и внешняя взаимодействие, примером может быть участие парламентских и непарламентских политических партий в формировании и реализации молодежной политики); 2. по характеру отношений между субъектами (консенсус, конкуренция, конфликт, контроль); по уровню взаимодействия (центральный уровень – стратегическое взаимодействие, региональный – тактическая, местный – ситуационная); 3. по сроку взаимодействия (перманентная, эпизодическая) (см. табл. 1).

Разделяем мнение тех специалистов, которые подчеркивают, что характер связей должен определяться в терминах координации, поскольку явное доминирование субординационных связей (когда государство предстает как исключительный субъект управления, а общество – как его пассивный объект) не только практически делает невозможным любое реальное влияние гражданского общества на государственную власть и ее реализацию, но и вообще делает это влияние совершенно излишним [1, с. 171].

Примером еще одной позиции есть предложение обновления действующей системы управления молодежной социокультурной сферой в направлении использования системы общественно-государственного управления, при котором главную роль будет играть общественность, а органы государственного управления будут лишь исполнителями решений, принятых демократическим путем, что ведет к изменениям основных функций органов

управления и требований к профессионализму руководителей в случае государственно-общественной системы производства деятельности.

*Таблица 1*

Типологизация взаимодействия органов власти и институтов гражданского общества

Тип взаимодействия	Содержание взаимодействия
Внутреннее взаимодействие	предусматривает взаимоотношения органа государственной власти своей составляющей – политической партией
Внешнее взаимодействие	диалог между органами государственной власти и институтами гражданского общества
Консенсус	социальное партнерство субъектов взаимодействия
Конкуренция	сущность политической конкуренции заключается в том, что десятки молодежных политических движений пытаются привлечь молодежь к участию в своих акциях
Конфликт	акции прямого действия, направленные на социальный протест
Контроль	государственный контроль за деятельностью политических партий и молодежных общественных организаций, самоконтроль, общественный контроль за деятельностью органов власти

На наш взгляд, правы те ученые, которые считают, что процесс, который основан на тезисе сплошного подчинения государства гражданскому обществу, когда меняются полюса субординации и вместо схемы «государство – гражданское общество» мы получаем ее зеркальное отражение «гражданское общество – государство», является довольно опасным. Справедливо отмечается, что такое унижение роли государства способно породить элементы хаоса и анархии в политическом развитии. Более того, такой способ интерпретации политических связей между гражданским обществом и государством разрушает не только основы организации и функционирования государственной власти, но и подрывает почву для существования гражданского общества, которое всегда толкуется не как определенный «гегемон», а как специфический негосударственный сектор, как определенная альтернатива, которая имеет смысл, только пока рядом с ней существует демократически организованное и эффективно функционирующее государство.

С другой стороны, в случае «испарения государства» вместо «чистого» гражданского общества, которое «свободно дышит в атмосфере безгосударственности», мы получаем странное политико-правовое чудовище, не являющееся ни государством, ни обществом.

Исследуя взаимодействие органов государственного управления и местного самоуправления с общественностью, обращаем внимание на своеобразный парадокс, который заключается в том, что сама власть должна стать инициатором создания условий для превращения общественности в субъекта управления, в того, кто именно и осуществляет власть в государстве. Но учитывая то, что таким образом общественность получает реальную власть, становится ее источником, органы власти не всегда охотно воспринимают реализацию сотрудничества с населением, сводя ее демократические механизмы в чисто формальные вещи. Взаимовлияние, которое возникает в процессе взаимодействия, имеет существенные последствия как для власти, так и для общественности и общества в целом. Власть влияет на общественность с целью ее вовлечения – создает условия (правовые, технологические и др.) для участия общественности в процессе принятия решений и др. Общественность в результате этого также получает реальное влияние на власть и ее деятельность. Этот процесс происходит постоянно: одно вытекает из другого, в разных случаях власть и общественность выступают то как объекты, то как субъекты деятельности и влияния друг на друга.

Предлагаем активизировать сотрудничество государства и общественности в рамках молодежной политики, что должно заключаться в следующем: повышение субъектности молодежного сообщества; стимулирование общественной активности молодежи; содействие приобщению молодежи к процессу разработки и реализации молодежной политики; качественное улучшение информационной составляющей молодежной политики путем обеспечения многовекторного взаимодействия между различными субъектами молодежной политики, использование различных средств в ходе распространения информации, содействия ориентации информации на

конкретные категории молодежи; разработка критериев для оценки эффективности государственной молодежной политики; мониторинг результатов реализации государственной молодежной политики. Эти модели государственной молодежной политики и механизма ее реализации отражают современные тенденции мировой традиции работы с молодежью с учетом возможностей и традиций нашей страны в контексте европейской интеграции.

Таким образом, взаимодействие органов государственной власти и институтов гражданского общества в сфере формирования и реализации молодежной политики должно осуществляться на основе координации, диалога, партнерства, взаимного влияния. Нарушение равновесия в их отношениях может навредить обеим сторонам и привести к другим негативным последствиям. Повышение эффективности такого взаимодействия возможно при условии развития гражданского общества в ДНР, ориентирования власти на европейские стандарты его развития, нацеленности на конкретные результаты, связанные с кратко- и долгосрочными перспективами. Гражданское общество должно стать гарантом демократического развития государства, улучшения ее международного имиджа, а государство, в свою очередь, должно гарантировать институтам гражданского общества.

#### **Список использованных источников**

1. Маннинг Н. Реформа государственного управления: международный опыт : пер. с англ. / Ник Маннинг и Нил Парисон. – М. : Изд-во «Весь мир», 2018. – 496 с.

**АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Котова В.В.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Приходченко Т.А.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС,  
г. Донецк*

Система мониторинга, являясь одним из ключевых механизмов управления социально-экономическим развитием муниципального образования (далее – СЭР МО), а также институциональной основой для стратегического планирования и публичной ответственности, обеспечивает организацию и проведение оценки текущего и стратегического социально-экономического положения МО посредством применения соответствующей методики оценки.

В науке и практике сложилось достаточно значительное количество методик оценки управления СЭР МО, основанных на разных подходах и принципах, что обуславливает проблему выбора оптимального измерительного инструмента. Более того, многие эксперты, чья позиция представляется наиболее обоснованной, считают, что ни одна из методик не может быть признана универсальной, поскольку, с одной стороны, каждая из них отвечает определенным задачам исследования, и соответственно это отражается в используемом подходе, а с другой – территориальное управление является динамическим процессом, что выражается в постоянном пересмотре критериев оценки [1].

В связи с этим целесообразно вести речь не о формировании неких единых показателей оценки, а о выработке такой методики, которая сможет, с одной стороны, учитывать определенную специфику взаимосвязанных макроподсистем МО, с другой – динамичность управленческих процессов, что важно в контексте реализации механизма стратегического планирования, а с третьей – особенности конкретной территории и интересы ее населения и бизнеса, что сможет обеспечить адекватное функционирование механизма публичной ответственности в МО. Для этого необходимо проанализировать преимущества и недостатки сложившихся к настоящему моменту подходов и методик оценки.

Любая из анализируемых методик базируется на одном или комплексе методов, которые обеспечивают возможность ее применения: статистический анализ, экспертные и общественные оценки.

Самым распространенным методом, используемым практически во всех методиках оценки, является статистический анализ различных показателей, который позволяет отследить, основываясь на количественных данных, уровень изменений в той или иной области СЭР МО, а также предоставляет возможность оперативного мониторинга конкретной сферы, отрасли.

Важно отметить, что сложные социально-экономические системы преимущественно характеризуются достаточно обширным перечнем показателей для оценки, большим количеством постоянно меняющихся данных, которые, в свою очередь, не всегда представляется возможным своевременно обновить [2, с. 264]. В силу определенных обстоятельств, а именно из-за технических и антропогенных ограничений, анализ большого количества постоянно изменяющихся данных затрудняет качественный анализ, следовательно, принятие эффективных и грамотных управленческих решений.

Примером непосредственного применения метода статистического анализа являются паспорта МО, формируемые Росстатом с 2006 года. Первоначально они включали 28 показателей, объединенных в три группы: сельское хозяйство, занятость и заработная плата, жилищное строительство. К 2013 году



количество показателей увеличилось до 370, объединенных в 18 групп. Очевидно, что эффективно применять весь предложенный спектр показателей для осуществления управления и контроля за развитием территории не представляется возможным, что подтверждают выделенные выше ограничения для использования данного метода.

Стоит также отметить, что данный метод не отражает комплексный характер системы, отсутствует целостное восприятие состояния МО во всех необходимых для качественного стратегического управления территориями сферах, что в конечном итоге не позволяет создать условий для эффективного планирования и управления СЭР МО. Несмотря на выделенные недостатки статистический анализ должен применяться в методике оценки управления МО, так как он позволяет выявлять ключевые тренды и диспропорции, однако с учетом выделенных ограничений должен быть дополнен использованием дополнительных методов.

Вторым методом являются экспертные оценки эффективности управления территориальным развитием, суть которых заключается в выделении экспертами критериев эффективности деятельности муниципальных органов власти и их оценки. Значимость экспертных оценок неоспорима, так как для этого привлекаются высококвалифицированные специалисты, осуществляющие трудоемкую экспертизу посредством применения качественных и количественных методов оценки. Однако несмотря на безусловные преимущества, данный метод сопряжен и с определенными ограничениями, главными из которых являются: субъективный характер оценок и недостаток квалифицированных экспертов [3, с. 24].

Особенно важным методом для муниципального уровня, что обусловлено, с одной стороны, требованиями законодательства, где зафиксирована необходимость измерения показателей удовлетворенности населения деятельностью органов местного самоуправления, а с другой – формированием условий для реализации принципов публичной ответственности, являются общественные оценки, которые иллюстрируют мнение населения или

отдельных его групп по различным темам и вопросам. Следовательно, опросы общественного мнения должны стать неотъемлемой частью методики оценки эффективности управления СЭР МО. Тем не менее, следует учитывать определенные ограничения, возникающие при использовании метода общественных оценок: субъективный характер, а также высокие риски влияния на них внешних факторов, не относящихся к ведению органов местного самоуправления; необходимость максимального привлечения населения к участию в опросах для обеспечения репрезентативности выборки, что сложно в условиях невысокого доверия к власти в стране в целом [4, с. 61-63].

В целом, анализ существующих методик показал, что в теории и практике при исследовании вопросов эффективности управления СЭР МО сложились четыре основных подхода, представленные нами ниже:

1. Равенство эффективности и результативности муниципального управления.
2. Равенство уровня СЭР МО и уровня эффективности управления органов местного самоуправления.
3. Внутренняя эффективность муниципального управления.
4. Затратно-результативный подход.

Таким образом, анализ специфики применения указанных методов исследования СЭР МО показал, что каждый из них имеет определенные преимущества и недостатки в применении, которые могут быть в определенной степени нивелированы посредством комплексного их применения в рамках методики оценки управления СЭР МО.

### **Список использованных источников**

1. Световцев, М.Н. Управление развитием региона с учетом интегральных оценок уровня инвестиционной привлекательности муниципальных образований: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата

экономических наук / Световцев Максим Николаевич; Юго-Западный государственный университет. – Курск, 2006. – 23 с.

2. Сидоров, А.А. Методика оценки социально-экономического развития муниципальных образований: проблемы и направления совершенствования / А.А. Сидоров // Государственное и муниципальное управление в Сибири: состояние и перспективы: Экономика: материалы международной научно-практической конференции, Новосибирск, 26-27 февраля 2007 г. – Новосибирск: СибАГС, 2007. – С. 262-266.

3. Баханова, Е.В. Экспертные методы в оценке деятельности руководителей органов местного самоуправления / Е.В. Баханова // Вестник Поволжского института управления. – 2009. – № 4. – С. 21-27.

4. Божья-Воля, А.А. Оценка органов местного самоуправления: статистика или мнение жителей? / А.А. Божья-Воля // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. – № 1. – С. 53-68.

## КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА РЕГИОНА НА ФОНЕ МИРОВОГО ОПЫТА

*Заремба П.А.,  
д-р экон. наук, профессор,  
ГБОУ ВО «Донбасская юридическая академия»,  
г. Донецк*

*Охременко С.И.,  
канд. техн. наук, доцент,  
ГБОУ ВО «Донбасская юридическая академия»,  
г. Донецк*

Одним из новых направлений деятельности менеджмента предприятий, которое окончательно сформировалось сравнительно недавно, является социальная направленность ведения бизнеса, которая получила название корпоративной социальной ответственности (КСО). Государство уже не в силах самостоятельно справиться с масштабами экономических и социальных задач, стоящими перед ним и настоятельно требующими своего решения. Сегодня вопрос состоит не только и не столько в том, что для его оформления требуется законодательно оформленная резолюция. Еще недавно этого было вполне достаточно. Сегодня к органам государства все активнее привлекаются всемирно известные корпорации.

Понятие корпоративной социальной ответственности с течением времени претерпело ряд эволюционных преобразований:

1. Определение ответственности в бизнесе впервые сформулировал лауреат Нобелевской премии по экономике Милтон Фридман. В 1971 году он утверждал, что единственная ответственность бизнеса — увеличение прибыли для своих акционеров.

2. Следующую точку зрения по поводу КОС сформулировал Комитет по экономическому развитию Conference Board (американский некоммерческий и

беспартийный аналитический центр по вопросам государственной политики): «бизнес должен заботиться не только о росте прибыли, но и делать максимально доступным вклад в решение общественных проблем, повышение качества жизни граждан и сообщества, а также в сохранение окружающей среды».

3. И, наконец, третье мнение о КСО было изложено в позиции, основанной на теории «разумного эгоизма» (*enlightened selfinterest*). По мнению авторов социальная ответственность бизнеса — это просто «хороший бизнес». Затраты на социальные нужды работников естественным образом сокращают текущую прибыль, однако в стратегической перспективе они создают благоприятное социальное окружение и обеспечивают устойчивые прибыли.

Свое определение КСО дает и Ассоциация менеджеров России. По мнению Ассоциации «Корпоративная социальная ответственность — это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума» [1].

В России ещё несколько лет назад наиболее распространенной причиной внедрения КСО считался выход на мировой рынок. Это явилось результатом того, что развитие корпоративной социальной ответственности в то время получило развитие лишь на начальном уровне.

И тогда и сейчас тема корпоративной социальной ответственности в России слишком политизирована. Зачастую основным побуждающим мотивом социальной активности компаний является давление властей на корпоративный бизнес.

Большинство исследователей формирования корпоративной социальной ответственности приходят к мнению, что базовой предпосылкой, оказавшей существенное влияние на прогресс КСО последние десятилетия является глобализация мировой экономики, выражающаяся в постепенном превращении мирового хозяйства в единый рынок товаров, услуг, капитала, рабочей силы и знаний. Практика последних десятилетий внедрения КСО в

практическую деятельность корпораций показала, что это мнение во многом имеет под собой основание [2].

В мировой бизнес-практике сформировались различные модели корпоративной социальной ответственности, основанные на экономических, политических, юридических и этических стандартах. Эти модели влияют на формы социальной ответственности компаний и, таким образом, определяют направление их социальной и благотворительной деятельности [3].

В результате в сфере корпоративного бизнеса сложились две доминирующие модели КСО: американская и европейская, имеющие ряд объективно сформировавшихся существенных отличий.

Основной особенностью континентальной европейской КСО является государственное регулирование всех аспектов деятельности в области социальной ответственности. Эту модель зачастую относят к так называемым «скрытым формам» корпоративной социальной ответственности. Во многих странах существуют известные социальные явления и практика их разрешения: обязательное медицинское страхование, охрана здоровья работников, социальное неравенство, конфликты на религиозной или этнической почве, обеспечение продуктами питания, пенсионное обеспечение и др. социально значимые вопросы.

Считается, что чем выше индекс транснационализации компании, тем большему количеству ожиданий и требований ей нужно соответствовать на арене международного бизнеса. В целом, госрегулирование по европейскому типу во многих аспектах корпоративной социальной ответственности значительно превосходит американскую систему.

Среди основных инструментов реализации социальных программ компании России используют следующие формы:

- социальный бюджет;
- экологически безопасный менеджмент;
- социально значимый маркетинг;
- эквивалентное финансирование;

- социальные инвестиции;

- взаимовыгодные и конструктивные отношения с персоналом, поставщиками и клиентами.

Различают следующие типы социальных программ в РФ:

- собственные программы компаний;

- программы партнерства с местными, региональными и федеральными органами государственного управления;

- программы партнерства с некоммерческими организациями;

- программы сотрудничества с общественными организациями и профессиональными объединениями;

- программы информационного сотрудничества со СМИ [4].

Российская модель КСО отличается от американской и европейской моделей в силу исторических, политических и социальных факторов. На ее формирование повлияли, наряду с требованиями российского государства, мировой фондовый рынок и международная конкуренция.

Основными движущими силами развития КСО в РФ выступают как сами российские корпорации, так и муниципальные власти [5].

Существующие международные стандарты внедрения КСО должны гарантировать, что деятельность компании действительно является социально ответственной. Важной составляющей практической реализации стратегий корпоративной социальной ответственности является выполнение отчетности, соответствующей требованиям МСФО.

На сегодня не более нескольких десятков компаний составляют число компаний РФ, практикующих регулярную социальную отчетность КСО, Отчетность ориентирована, прежде всего, на государство и акционеров. При этом, значение КСО в долгосрочной перспективе явно недооценивается.

Реализация моделей и проектов КСО в стратегической перспективе может оказывать существенное влияние на социально-экономическое положение государства и отдельных территорий:

- привлечение правительства к развитию социальной корпоративной

ответственности бизнеса и, как следствие, снижение затрат государственных органов власти на социальные программы с целью обеспечения первоочередных нужд населения;

- повышение внимания финансового сектора к проектам в области КСО;
- повышение инвестиционной привлекательности региона за счет инициирования количества социально ответственных инвестиционных фондов;
- снижение социальной напряженности в регионе за счет создания дополнительных рабочих мест;
- формирование и разработка высшими учебными заведениями учебных курсов направлений менеджмента и бизнес-образования в области корпоративной социальной ответственности.

#### **Список использованных источников**

1. Головченко, С.К. Корпоративная социальная ответственности в России / С.К. Головченко // Всероссийский журнал научных публикаций. Экономические науки. — 2011. — С. 67.
2. Благов, Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю.Е. Благов // Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента». — 2010. — 272 с.
3. Кулькова, В.Ю. Реализация корпоративной социальной ответственности в социальноэкономическом развитии региона /В.Ю. Кулькова, И.Х. Сафин // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2012. — № 36. — С. 72-80.
4. Дорожкина, Т.В. Корпоративная социальная ответственность. Учебно-методическое пособие / Т.В. Дорожкина, В.К. Крутиков., С.А. Аракелян, О.В. Федорова // Калуга: изд-во «Эйдос», — 2015. — 178 с.
5. Кутергина, Г.В. Особенности применения корпоративной социальной ответственности в развитии российского региона / Г.В. Кутергина, И.А. Клестова // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. Том 10, № 4, — 2017. — С. 126-135.



**ПЕРСПЕКТИВЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

*Пурда Д.И.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Хасанова Е.В.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Создание корпуса государственных гражданских служащих, обладающих современными практическими и научными знаниями в области государственного управления, и профессионально подготовленных к осуществлению функций государства и местного самоуправления в своей практической деятельности является актуальным вопросом в процессе становления Донецкой Народной Республики полноценным субъектом Российской Федерации. Решение столь важной задачи невозможно без эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих.

Система образования играет важную роль для экономического роста, социального развития Донецкой Народной Республики, является условием благополучия и процветания.

Получение качественного образования является одной из наиболее важных ценностей, решающим фактором эффективности выполнения функциональных обязанностей государственных гражданских служащих.

Образование, а также обмен опытом способствуют распространению и передаче знаний и навыков, необходимых для понимания и обработки новой

информации, что является необходимым в условиях перехода экономики, социальной сферы в систему Российской Федерации.

Отсюда вытекает необходимость в улучшении образования, и в дальнейшем повышении качества образовательных услуг.

Возникает вопрос, за счет каких факторов необходимо повышать уровень образовательных услуг.

Одним из факторов повышения уровня образовательных услуг является совершенствование и развитие материально-технической базы образовательного комплекса.

Материально-технической базой образовательного комплекса является комплекс учебных объектов, оснащенных техническими средствами, устройствами, оборудованием, наглядными учебными материалами, находящимися в пользовании образовательных учреждений, специализированные классы, а также другие помещения и имущество, предназначенные для обучения.

Совершенствование и развитие материально-технической базы можно проводить как за счет средств самой образовательной организации, так и за счет бюджетных ассигнований при условии их выделения. Одним из направлений развития может быть участие в Республиканских программах. Совершенствование материально-технической базы может быть не только целевой программой образовательной организации, но и целевой программой всей Донецкой Народной Республики как субъекта Российской Федерации.

При этом инициирование разработки или включение в существующую Республиканскую программу вопросов материально-технического обеспечения образовательных организаций может исходить и от самих образовательных организаций.

Достаточное материально-техническое обеспечение образовательных организаций позволит эффективно использовать в образовательном процессе информационные технологии. Использование информационных технологий – это современное образование, которое позволит соединить в единое

информационное пространство обучающихся и преподавателей, лекторов с разных территорий, субъектов Российской Федерации. Это позволит не только получать знания, но и обмениваться опытом. Использование новых форм обучения по типу дистанционного обучения позволит охватить максимальную аудиторию при ограниченных ресурсах.

В современных условиях перспективным является интерактивное взаимодействие с обучающимися посредством информационных коммуникационных сетей.

Качественное дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики как субъекта Российской Федерации позволит эффективнее влиться в систему государственного управления. Способствовать этому может принятие единого государственного образовательного стандарта дополнительного профессионального образования. Разработка данного стандарта позволит обеспечить оптимальную структуру и содержательные блоки дополнительного профессионального образования в разрезе направлений и специализации, урегулировать вопросы взаимодействия участников образовательного процесса, создаст условия для полноценного развития не только отдельной личности, но и профессионализма государственного гражданского служащего.

#### **Список использованных источников**

1. Кони́на О. В. Система дополнительного профессионального образования как инструмент повышения качества образовательных услуг в вузах России [Электронный ресурс] / О.В. Кони́на, У.В. Чичерова // Наукoвeдeниe. — Т. 7. — № 3 (2015). — URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/52EVN315.pdf>
2. Ступина С. Б. Технологии интерактивного обучения в высшей школе [Текст] / С.Б. Ступина. — М: Просвещение, 2015. — 375 с.

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ИДЕОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА

*Романова И.М.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Приходченко Т.А.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС,  
г. Донецк*

В последние десятилетия наблюдается тенденция к построению социальных государств. Деятельность властей направлена на достижение всеобщего благополучия путём перераспределения материальных благ.

Согласно статье 7 Конституции РФ, одним из приоритетных направлений развития современной России выступает идея социальной государственности. В соответствии с этой статьёй можно выделить принцип социального государства, «политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [1]. Поправки к Конституции РФ, вступившие в силу 4 июля 2020 г. и предусматривающие, в частности, создание условий для устойчивого экономического роста и повышения благосостояния граждан, обязательное социальное страхование, адресную социальную поддержку, индексацию социальных пособий и иных выплат, также соответствуют основным принципам социального государства, в задачу которого входит оказание материальной поддержки нуждающимся в ней гражданам и проведение активной социальной политики.

В то же время целый ряд отечественных ученых высказывает обоснованные сомнения по поводу практической реализации концепции

социального государства в нашей стране. Так, некоторые исследователи полагают, что соответствующие конституционные нормы в настоящее время реализованы далеко не полностью: проблема здесь заключается в том, что рассматриваемое конституционное положение представляется достаточно абстрактным и неопределенным в силу отсутствия четких критериев «достойной жизни» и «свободного развития».

Данные категории лишены конкретизированного содержания, а нормативно-правовые акты, разъясняющие, что конкретно понимается под достойной жизнью и что такое свободное развитие человека, в нашей стране отсутствуют [2, с. 99]. На данное обстоятельство в свое время указывал председатель Конституционного Суда В.Д. Зорькин. Он считал, что современная Россия достаточно далека от реализации положений статьи 7 Конституции Российской Федерации, а закрепленные в ней понятия «достойная жизнь» и «свободное развитие человека» не получили в нашей стране не только надлежащего практического воплощения, но и адекватного их значимости теоретического осмысления [3, с. 49].

Необходимо отметить, что в некоторых научных работах, посвященных социальному государству, последнее рассматривается как своего рода идеальная модель, которую невозможно или практически невозможно реализовать на практике ни в одном государстве [4, с. 574]. Что касается нашей страны, то здесь, с точки зрения Е.Н. Наумовой, в ближайшем будущем конституционное положение о социальном государстве «сохранит в значительной степени статус нормы-цели», а «констатация факта наличия социального государства в России носит характер целеполагания» [5, с. 10].

Можно отметить, что для возникновения и поддержания социальной направленности у государства необходимо наличие следующих составляющих:

1. Демократический режим в государстве.
2. Высокий моральный уровень граждан и, прежде всего, государственных служащих.
3. Социальная направленность государственной политики.

4. Устойчивая экономика с достаточным потенциалом для грамотного перераспределения доходов.

5. Экономическая структура должна быть социально ориентирована.

Государственная политика, чаще всего, представляет собой совокупность действий государственного аппарата, направленных на повышение уровня экономического и социального благосостояния граждан, укрепления обороноспособности и самостоятельности страны, повышения уровня образованности граждан. Любые экономико-правовые действия властей отражаются на гражданах. Именно поэтому появилось вполне конкретное определение «социальное государство». Это государство, основой политики которого является гражданин и его потребности. Но бездумно печатать деньги и выдавать их своему населению государство не может по ряду вполне понятных причин (обесценивание валюты, эмиссия, гиперинфляция), что неизбежно в очень короткие сроки приведёт к дефолту и обнищанию всех граждан, нарушению бюджета и невозможности содержать армию. Для того чтобы такого не происходило любая модель государства постепенно, поэтапно приходит к всё более продвинутым механизмам экономической поддержки населения. Одними из способов поддержки населения являются различные категории социальных выплат: выплаты по безработице, пенсии, по утере кормильца, выплаты многодетным семьям и многие другие. Для того чтобы выплаты гарантированно получали требуемые адресаты, требующие поддержки граждане, существует целый ряд лишних бюрократических процедур.

В процессе получения законной социальной помощи от государства граждане часто сталкиваются с таким распространённым негативным явлением как бюрократизм. Из-за этого могут возникнуть проблемы в получении социальных выплат, так как чаще всего в социальной поддержке нуждаются граждане уязвимых групп населения, которым тяжело передвигаться и стоять в очереди. Некоторые из них даже не имеют возможности выехать из места проживания. Зачастую к бюрократизму добавляется второй распространённый феномен – коррупция. Граждане могут месяцами ожидать нужного документа

или вообще остаться без него из-за коррупционных проявлений в учреждении. Вследствие этого можно сделать вывод, что бюрократизм и коррупция - это одна из актуальных проблем в процессе социализации государственной экономической политики. Для построения социального государства важна доступность получения гражданами различных слоёв всех доступных услуг.

Благодаря тому, что Донецкая Народная Республика вошла в состав Российской Федерации можно сделать прогноз на снижение коррупционных проявлений. В процессе адаптации экономики под российские стандарты бюрократизм должен исчезнуть в некоторых сферах, так как многие документы можно будет получить онлайн, воспользовавшись Единым порталом государственных услуг.

Становление государства как социального – сложный и поэтапный процесс, который длится не одно десятилетие. Это скорее миссия, нежели достижимая цель. Под влиянием различных геополитических, экономических и иных изменений уровень поддержки социально незащищённых слоёв населения может варьироваться. Можно с уверенностью сказать, что в Донецкой Народной Республике процесс социализации экономики находится на этапе становления. Население получает различные виды социальной помощи, реализуются программы по поддержке незащищённых слоёв, что может говорить о социальной направленности политики государства, но также существуют негативные проявления в виде бюрократизма и коррупции, которые замедляют процесс социализации экономики.

#### **Список использованных источников**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.) [Электронный ресурс]. – URL: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 28.10.2022).

2. Имгрунт, С. И., Самыгин, П. С. Социальное государство в современной России: проблемы теории и практики // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – № 3. – С. 99.
3. Зорькин, В. Д. Социальное государство в России: проблемы реализации // Сравнительное конституционное обозрение. – 2008. – № 1. – С. 49.
4. Дреманова, М. А. Россия - социальное государство? // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 2. – С. 574.
5. Наумова, Е. Н. Социальное государство в России: проблемы теории и практики : автореф. дис. кандидата юридических наук. – Владимир, 2006. – С. 10.



## **ПОЯВЛЕНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, КАК СОСТАВНОЙ ЧАСТИ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА: ОТ ПРЕДПОСЫЛОК ЗАРОЖДЕНИЯ ДО ЕЁ СОЗДАНИЯ**

*Паниотова Д.Ю.,*

*канд. пед. наук, доцент, заведующий кафедрой гуманитарных дисциплин факультета «Техносферной безопасности» ГБОУВО «Академия гражданской защиты Министерства по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий Донецкой Народной Республики»*

*Ранга Н.Г.,*

*специалист 1 категории кафедры гуманитарных дисциплин факультета «Техносферной безопасности» ГБОУВО «Академия гражданской защиты Министерства по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий*

*Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Появление гражданской обороны в России связывают с датой 4 октября 1932 года, когда была создана местная противовоздушная оборона. Вместе с тем, предпосылки к зарождению системы безопасности страны создавались ещё ранее и связаны с формированием противовоздушной обороны страны того периода. Проведение организационных мероприятий и практическая реализация мер по защите населения и территорий от воздействия противника стали отправной точкой к формированию системы общегосударственных оборонных мероприятий.

При рассмотрении появления системы безопасности одними из главных факторов называются применение авиацией противника авиаударов по городам и появление химического оружия. В связи с этим возникла необходимость

создания средств и способов защиты, а также организации структуры, на которую впоследствии были возложены функции защиты и противодействия.

21 февраля 1918 года по распоряжению Совета Народных Комиссаров РСФСР был создан Комитет революционной обороны Петрограда. Момент его появления можно считать началом государственной организации защиты населения России. Принятие им 3 марта 1918 года специального воззвания «К населению Петрограда и его окрестностей» стало первым документом, определяющим мероприятия гражданской обороны [1, с. 20–21]. В нём указывается о создании воздушной обороны города, в которую входили авиационные и прожекторные отряды, зенитные батареи. В городе и его окрестностях была организована сеть наблюдательных пунктов. Открывались специальные пункты, где население могло получить защитные маски, противогазовую жидкость и памятки, как можно избежать отравления ядовитыми газами. Начали действовать курсы первой медицинской помощи [3, с. 10].

Следующим шагом в появлении системы безопасности можно назвать принятие в 1925 году Реввоенсоветом СССР общих принципов организации противовоздушной обороны страны. Они включали в себя активные и пассивные мероприятия обороны. К активным относились средства борьбы (истребительная авиация, зенитная артиллерия, зенитные пулеметы). К пассивным относились мероприятия, проводимые наркоматами, исполкомами Советов и организациями, в чьём ведении находились обороняемые пункты и объекты. Важность принятия принципов заключается в необходимости сочетания активной и пассивной противовоздушной обороны, а также привлечение к этой работе местных органов власти и организаций [4].

В ноябре 1925 года Совет Народных Комиссаров СССР принял постановление «О мерах противовоздушной обороны при новых постройках в 500-километровой приграничной полосе». Этим документом на то время устанавливалась зона действия авиации противника. Организациям и учреждениям предписывалось осуществлять при новом строительстве

различные инженерно-технические мероприятия по противовоздушной и противохимической защите.

Ещё одним шагом к формированию противовоздушной обороны (далее - ПВО) стало принятие 14 мая 1927 года постановления Совета труда и обороны СССР «Об организации воздушно-химической обороны территории СССР». Этим актом вся территория советского Союза разделялась на две части: пограничную и тыл. В пограничной угрожаемой полосе мероприятия пассивной ПВО проводились в полном объеме. В тылу страны проводилась лишь организационная работа в этой области, а также обучалось население. Впервые крупные города определялись как пункты ПВО. Они делились на районы, участки и объекты. В свою очередь объекты ПВО делились в зависимости от их политической, экономической и военной значимости на две категории: первую и вторую. Уже 11 июня 1928 года постановлением Совета труда и обороны СССР «О противовоздушной обороне важнейших пунктов, расположенных в угрожаемой по воздушным нападениям полосе СССР» было выделено 48 важнейших пунктов ПВО страны, где предусматривалось приведение их в оборонительное состояние от воздушного нападения [2, с. 15–16].

Важным шагом к формированию системы безопасности стало создание в 1929 году штабов ПВО районов по пассивной обороне. Впервые важные в военном и экономическом отношении предприятия получили название объектов ПВО (ВХО – воздушной и химической обороны). В зависимости от их политической, экономической и военной значимости они делились на две категории. К первой относились наиболее крупные промышленные предприятия, электростанции, военные заводы, железнодорожные узлы, базы материально-технического снабжения, а к второй – менее важные в экономическом отношении заводы, фабрики, сооружения, учреждения [3, с. 14].

В период с 1918 по 1929 года в стране были созданы необходимые условия для перехода к новому этапу строительства системы безопасности. Начался этап формирования местной противовоздушной обороны в самостоятельную государственную систему по защите населения страны от возможных

авиационных ударов. Необходимость её создания особенно остро ощущалась в условиях нарастающих факторов угрозы военного нападения на советский Союз.

В 1929 году во исполнение постановления Совета Народных комиссаров СССР приказом Реввоенсовета СССР №371-71 в военных округах создаются управления ПВО, в состав которых включаются службы: инженерной и химической защиты, а также внутреннего наблюдения и разведки (далее - ВНАР). В 1931 году в управления ПВО добавляются службы: противопожарную, охраны порядка и безопасности, медико-санитарную, ветеринарную. По факту данное нововведение стало прообразом зарождения будущих служб местной противовоздушной обороны, а затем гражданской обороны [3, с. 15].

11 апреля 1932 году в соответствии с утверждённым Народным комиссаром по военным и морским делам и Председателем Реввоенсовета СССР «Положением о местных частях противовоздушной обороны» в городах организовываются городские части ПВО. Указанные формирования создавались для инженерно-химического оборудования пунктов ПВО и ликвидации последствий нападения с воздуха. По своему назначению они делились на части ВНАР, противопожарные, медико-санитарные, связи, дегазации, инженерные и автотранспортные. Организационно они состояли из рот, батальонов, полков и бригад. Указанные формирования в будущем стали основой к созданию воинских частей местной противовоздушной обороны.

Важное место в системе безопасности страны в предвоенные годы отводилось работе общественных добровольных организаций. В период с 1920 по 1927 годы из ряда организаций того времени было создано добровольное Общество содействия обороне и авиационно-химическому строительству СССР (Осоавиахим). В числе основных задач на неё была возложена функция обучения населения приемам и способам защиты от воздушного и химического нападения. 8 августа 1935 года постановлением ЦК ВКП(б) и Совета Народных Комиссаров СССР «О работе Осоавиахима» важнейшими задачами общественной организации стала подготовка населения к сдаче нормативов

«Готов к ПВХО» (противовоздушной и противохимической обороне) и организация формирований местной противовоздушной обороны. Кроме того, были введены нормативы комплекса «Готов к санитарной обороне» для взрослых и «Будь готов к санитарной обороне» для школьников. Подготовкой к сдаче этих нормативов занимались комитеты Союза обществ Красного Креста и Красного Полумесяца. Таким образом, общественные организации играли важную роль в деятельности системы местной противовоздушной обороны как основы для формирования гражданской обороны [1, с. 23–24].

Завершающим этапом создания организационных форм местной противовоздушной обороны стало постановление Реввоенсовета СССР от 10 мая 1932 года № 033, которым 6-е управление штаба РККА было преобразовано в управление ПВО РККА. На него было возложено практическое руководство службой ПВО всей территории страны, а также объединение деятельности всех гражданских ведомств, учреждений и общественных организаций [2, с. 17–18].

Уже 4 октября 1932 года Совет Народных комиссаров СССР постановлением № 1525/319 утвердил «Положение о противовоздушной обороне территории СССР». Данным нормативным актом устанавливались организационно-правовые основы создания и деятельности целостной системы противовоздушной обороны. Как самостоятельная составная часть системы ПВО СССР была выделена система местной противовоздушной обороны. С этого момента создание общесоюзной системы МПВО стало важным этапом формирования системы безопасности страны.

Таким образом, до момента образования местной противовоздушной обороны как основы системы безопасности страны можно выделить несколько периодов её организации. С 1918 по 1929 год проходил этап законодательного оформления и принятия необходимых актов, связанных с угрозой военного нападения со стороны противника и применения химического оружия. В период с 1929 по 1932 год прошло формирование структуры противовоздушной обороны, завершившееся созданием местной противовоздушной обороны. Во

всём рассматриваемом периоде особую роль играли общественные организации, главной целью которых было обучение населения действиям при воздушном и химическом нападении, а также оказанию помощи пострадавшим. Сама система безопасности при ее появлении прошла несколько степеней сложности от простой – когда при угрозе авиационных налётов устанавливались наблюдательные посты и зенитные установки, а населению доводились рекомендации по защите органов дыхания и мест укрытия от авианалётов, до сложной – когда принимались законодательные акты и выделялась специальная структура, уполномоченная вести соответствующую работы по отражению налётов и обучению населения действовать, по ликвидации пожаров от зажигательных боеприпасов и оказанию санитарной помощи получившим отравление от химических боеприпасов пострадавшим.

В более широком понятии систему безопасности можно рассматривать как социально-экономическую систему, которая определена историческими, географическими, политическими, этническими и экономическими границами, что рельефно вписывается в границы страны. Под воздействием угроз военного характера возникает необходимость создания системы безопасности социально-экономической системы (далее - СЭС), которая подразумевает гражданскую оборону в структуре государства. В связи с этим, СЭС можно классифицировать как национальную и по уровню сложности осуществляющую свою деятельность в масштабах страны. Рассматриваемая система безопасности на первоначальном этапе нуждается в дальнейшем изучении с целью выявления новых особенностей её развития на пути формирования системы гражданской обороны страны.

### **Список использованных источников**

1. Гражданская оборона в Российской Федерации: прошлое, настоящее и будущее: монография / В. А. Пучков, Т. Я. Хабриева, Л. В. Андриченко и др.; отв. ред. Т. Я. Хабриева, В. А. Пучков. —Москва : Институт законодательства и

сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; 2017. – 432. с.

2. Гражданская оборона / под общ. ред. В. А. Пучкова; МЧС России. – Москва; 2014. – 499 с.

3. От МПВО к гражданской защите (исторический очерк) / под общ. ред. С. К. Шойгу – Москва : УРСС, 1998. – 336 с.

4. История МПВО [Электронный ресурс] // Сайт Главного управления по Ростовской области МЧС России : сайт. – Режим доступа: <https://61.mchs.gov.ru/deyatelnost/poleznaya-informaciya/dopolnitelnye-stranicy/god-grazhdanskoy-oborony/o-grazhdanskoy-oborone/istoriya-grazhdanskoy-oborony/istoriya-mpvo>. – [б. м.]. - Загл. с экрана.

## **МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

*Мищенко И.Ю.,  
бакалавр,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Качан С.М.  
старший преподаватель,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Определение особенностей профессиональной деятельности государственных гражданских служащих предполагает выделение различных свойственных ей элементов и характеристик. Но при этом на качество и эффективность такой деятельности оказывают влияние факторы, свойственные в целом любому виду деятельности. И важнейшую роль в их числе играет мотивация.

Под мотивацией понимают направленный процесс побуждения себя и других к деятельности, включающий в себя внутреннее состояние человека и направленный на достижение личных целей или целей организации [5, с. 119].

Основополагающим понятием при характеристике мотивации гражданских служащих является определение мотива. Под мотивом понимается внутреннее убеждение личности для совершения определенного действия, которое направлено на удовлетворение тех или иных потребностей работника.

В основе мотива лежит потребность, которая является движущей силой жизнедеятельности человека, определяющей особенности и направленность его поведения.

Мотивация государственных гражданских служащих играет важную роль в



их профессиональной деятельности, от которой, в свою очередь, зависит эффективность функционирования государственного органа [1, с. 5].

Одной из первых систем, которые стали использоваться для мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих, стало внедрение оплаты по результатам труда. Системы оплаты труда, ориентированные на этот принцип, были внедрены в большинстве стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), кроме Дании и Финляндии, где оплата по результатам была внедрена соглашением между предпринимателями и профсоюзами об условиях труда. Однако реализовать систему в полной мере удалось лишь нескольким государствам, в числе которых Корея, Великобритания, Новая Зеландия, Финляндия, Дания [5, с. 120].

Довольно эффективным методом мотивации государственных служащих является обеспечение социальной защищенности и поддержки. Определенный набор социальных гарантий и компенсаций выступает в настоящее время важным фактором привлекательности службы для части государственных служащих, особенно старших возрастов.

Наиболее сильными и эффективными гарантиями для государственных служащих, имеющими распространение по всему миру, – это гарантии занятости, пенсионное обеспечение и медицинское обслуживание [1 **Ошибка!** **Источник ссылки не найден.**, с. 7].

Одним из направлений мотивации сотрудников государственного аппарата на протяжении последнего времени становится повышение престижа государственной службы, ее социального имиджа, статуса у населения и самих государственных служащих. Данное направление выступает одним из параметров внутренней мотивации служащих – работы в престижном ведомстве.

Одним из ведущих факторов мотивации государственных и муниципальных служащих в Германии также выступает профессиональное развитие и обучение. Для подготовки и повышения квалификации чиновников высшего ранга сформирована сеть так называемых высших профессиональных

школ государственного управления [5, с. 117].

Высшей правовой силой в сфере организации труда и мотивации государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики обладает Конституция Донецкой Народной Республики, которая служит базисом для формирования остальной нормативно-правовой базы. Среди основополагающих законов, регулирующих и регламентирующих профессиональную деятельность государственных гражданских служащих нашего государства, следует выделить Законы ДНР «О государственной гражданской службе» и «О системе государственной гражданской службы» [2; 3; 4].

В администрации города Горловки (далее – Администрации) осознается важность и значимость правильно сформированной мотивации, необходимость использования материальных и нематериальных стимулов для совершенствования эффективности, показателей работы, производительности труда государственных служащих, их стремления к профессиональному развитию и совершенствованию.

Для определения факторов, важных для мотивации качественного и эффективного труда в рамках основных видов деятельности и профессионального развития государственного служащего Донецкой Народной Республики в Администрации было проведено социологическое исследование по соответствующей тематике посредством анкетирования. Выбор анкетирования обусловлен его возможностями в качестве метода сбора информации, проведения анонимного исследования, сбор данных для которого может осуществляться в разное время в разных местах.

Проведенный анализ содержания, методов и приемов мотивации государственных служащих, особенностей построения мотивации гражданских служащих в администрации г. Горловки, а также результаты проведенного исследования позволили определить наиболее действенные мотивы для данной группы служащих и перспективные направления мотивации в целях её совершенствования.

Мероприятиями, направленными на совершенствование мотивации государственных гражданских служащих в Администрации могут быть три блока мероприятий: создание благоприятных условий труда; повышение эффективности трудовой деятельности; совершенствование кадровой политики.

При осуществлении указанных мероприятий в администрации г. Горловки ожидается: повышение эффективности работы Администрации путем улучшения условий труда государственных служащих; улучшение психофизиологических условий труда в Администрации путем создания благоприятного психологического климата; повышение эффективности контроля над текучестью кадров, мониторинг мотивированности государственных гражданских служащих и повышение эффективности кадровой политики Администрации.

Таким образом, в деятельности государственного гражданского служащего важную роль играет мотивация, которая представляет собой направленный процесс побуждения себя и других к деятельности в рамках достижения сформулированных личных целей или целей определенного коллектива, социальной группы.

Для определения факторов, важных для мотивации качественного и эффективного труда в рамках основных видов деятельности и профессионального развития государственного служащего было проведено социологическое исследование по соответствующей тематике. В качестве метода исследования выбрано анкетирование.

На основании результатов проведенного исследования были разработаны и сформулированы направления совершенствования института мотивации в Администрации. Основой для формулирования рекомендаций послужили Закон Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» и Закон Донецкой Народной Республики «О системе государственной службы». Мероприятия по нематериальной мотивации призваны обеспечить эффективную реализацию задач и функций государственного органа; обеспечивать высокий уровень заинтересованности и, как следствие,

повышение производительности труда; повысить квалификацию кадров путем организации обучения.

### Список использованных источников

1. Бекмурзиева Х. М. Мотивация деятельности государственных гражданских служащих как средство повышения эффективности государственной гражданской службы // Управление. – 2018. №4 (22). – с. 4-9.
2. Закон «О государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики» [Электронный ресурс]: офиц. текст [принят Верховным Советом Донецкой Народной Республики от 15 января 2020 г.]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe/> (дата обращения: 25.10.2022).
3. Закон Донецкой Народной Республики от 3 апреля 2015 года № 32-ИНС «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» [Электронный ресурс]: офиц. текст [принят Верховным Советом Донецкой Народной Республики от 3 апреля 2015 г.]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe/> (дата обращения: 17.10.2022).
4. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц. текст [принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики от 14 мая 2014 г.]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/> (дата обращения: 21.10.2022).
5. Парфенова О. Н. Система мотивации гражданских служащих: опыт Российской Федерации и механизмы, используемые за рубежом // Юридические науки. – 2017. - № 7. – С. 118 – 123.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ  
ЗЕМЕЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Попова О.В.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Приходченко Т.А.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Земля и другие природные ресурсы используются и охраняются в Российской Федерации (далее – РФ) как основа жизни и деятельности народов, проживающих на соответствующей территории [1]. Аналогичная норма содержится и в Конституции Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) [2].

Земля – это основное национальное богатство, достояние народа, особый природный ресурс, основа жизнедеятельности, способ производства и фундамент экономики, находящийся под особой охраной государства.

Земля определяется как физический объект, имеющий свою топографию и территориально-пространственные характеристики; более широкий комплексный подход включает в понятие земли и природные ресурсы: почву, полезные ископаемые, воду и биоту земли. Эти компоненты образуют экосистемы, выполняющие ряд функций, необходимых для сохранения целостности систем поддержания жизни и продуктивных возможностей окружающей среды. Земельные ресурсы используются таким образом, чтобы извлекалась польза из всех этих характеристик. Земля имеет ограниченные возможности, в то время как ее природные ресурсы могут меняться со

временем, а также в зависимости от условий управления ими и их использования [3].

Еще в 1900 году известный британский реформатор Главный Регистратор Земельного кадастра Чарльз Фортеस्कью Брикдейл писал, что «Земля – это место всякого приюта в городе, деревне и доме. Она – источник пищи, материалов для строительства и производства, угля, газа, ручьев и рек и других, необходимых для жизни вещей. Неразрушимая, недвижимая – это основа всей человеческой деятельности. Дома и фабрики, леса и фермы, реки, автомобильные и железные дороги, шахты, карьеры и водохранилища – все от земли. Она дает бесконечные возможности для развития и открытий. Она – первичный источник богатства».

Составляющим фактором развития экономики любого государства в целом является развитие земельных отношений, в том числе использование земельного фонда. Актуальность развития земельных правоотношений продиктована необходимостью упорядочения способов распоряжения земельными участками, в том числе необходимостью совершенствования действующего законодательства [4].

Государственная земельная политика – это совокупность всех мер регулирующего воздействия государства на владение землей, ее использование, распределение доходов от ее эксплуатации, а также на оборот земель, направленных на обеспечение наиболее эффективного варианта использования земли в интересах максимального удовлетворения текущих и будущих потребностей общества.

На современном этапе можно выделить следующие основные направления в государственной земельной политике:

- политика в вопросах использования и охраны земель как основы жизни и деятельности людей;
- земельно-имущественная политика – система мер, проводимая государством или правительством по регулированию действий участников земельных отношений при реализации ими своих имущественных прав и

обязанностей, установлению ограничений и запретов, решение спорных ситуаций, защита прав на землю;

- земельно-управленческая политика – включает в себя три группы административно-хозяйственных вопросов:

- 1) предоставление земельных участков гражданам и юридическим лицам;

- 2) хозяйственное управление землями государственной собственности;

- 3) управление земельным фондом (учет, изменение земельного фонда и его состояния, контроль (надзор), землеустройство);

- земельно-аграрная политика – политика, которая предусматривает обеспечение продовольственной безопасности государства, развитие агропромышленного производства, повышение уровня доходов от использования земель сельскохозяйственного назначения, сохранение сельскохозяйственных угодий;

- градостроительная политика – предусматривает территориальное планирование, градостроительное зонирование, планировку территории, градостроительная политика очень тесно связана с земельной политикой;

- земельно-экологическая политика – система мероприятий, связанных с влиянием людей на землю, охраной земель;

- политика природопользования – политика, регламентирующая использования водных объектов, лесов, а также изучение и разработку недр;

- земельно-налоговая политика – поступление средств за пользование земельными участками (арендная плата, налога землю).

Государству (административно-территориальной единице) необходимо выработать стратегическую основу. Такая основа должна объединить развитие и охрану окружающей среды – создание устойчивых источников средств к существованию, продовольственную безопасность, рациональное и эффективное использование земельных ресурсов и, как следствие, стратегию охраны природы, заботу о Земле, первичные мероприятия по охране окружающей среды и другое [3]. Также, следует пересмотреть системы планирования и управления для содействия комплексного, стратегического

подхода в использовании имеющихся земельных ресурсов в конкретной административно-территориальной единице или в государстве в целом.

Эффективная государственная земельная политика – составляющий фактор развития экономики, социальной стабильности любого государства.

Государственная земельная политика ДНР, до принятия ДНР в РФ и образования в составе РФ нового субъекта [5], в связи с отсутствием в Украине взвешенной государственной политики и механизмов ее реализации, необходимого финансирования, научного обеспечения, недооценки сложности, масштабов и специфики земельных отношений в ходе проведения экономических реформ, бессистемности в решении задач земельной реформы, которые усугубились в связи с длительными продолжающимися военными действиями, невозможностью использования земель, вынужденным перемещением населения, несмотря на принимаемые меры, остается сложной и такой, что требует незамедлительного решения. Государственная земельная политика ДНР основывалась на Конституции ДНР, законах и других нормативных правовых актах Республики и являлась составной частью экономической и социальной политики Республики.

В связи со вступлением в силу Федерального конституционного закона РФ от 04.10.2022 № 5-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкая Народная Республика» со дня вступления в силу Договора между РФ и ДНР о принятии в РФ ДНР и образовании в составе РФ нового субъекта, государственная земельная политика ДНР основывается на нормативных правовых актах РФ и нормативных правовых актах ДНР, которые действуют на территории ДНР до окончания переходного периода (до 1 января 2028 года) или до принятия соответствующих нормативного правового акта РФ и (или) нормативного правового акта ДНР [5]. При том стоит отметить, что для проведения эффективной государственной земельной политики в ДНР, в первую очередь, необходимо принятие целого ряда нормативных правовых актов как РФ, так и ДНР, которые установят отдельные особенности



регулирования отдельных сфер в переходной период. Также следует обратить внимание, что нормативные правовые акты ДНР, противоречащие Конституции РФ, не применяются.

### **Список использованных источников**

3. Конституция Российской Федерации: принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14.05.2014 г.: действующ. ред. – URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10103000/paragraph/100/doclist/493/showentries/0/highlight/%D0%BA%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D0%B8%D1%8F:2>. – Текст : электронный.

4. Конституция Донецкой Народной Республики: принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14.05.2014: действующ. ред. – URL: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0008-1-2014-05-14/>. – Текст : электронный.

5. Повестка дня на XXI век: Принята Конференцией ООН по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3-14 июня 1992 года. – URL: <https://www.un.org/ru/>. – Текст : электронный.

6. О стратегии развития отрасли земельных отношений Вологодской области до 2020 года: постановление Правительства Вологодской области от 7 июля 2009 года. – № 1043. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/428673338>. – Текст : электронный.

7. Федеральный конституционный закон Российской Федерации от 04.10.2022 № 5-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкая Народная Республика» [Электронный ресурс]. – URL: <https://internet.garant.ru/#/document/405381303/paragraph/1/doclist/3704/showentries/0/highlight/5-%D1%84%D0%BA%D0%B7:2>. – Текст : электронный.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ

*Костровец Л.Б.,  
д-р экон. наук, доцент, ректор,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Основной целью любого государства является обеспечение высокого уровня и качества жизни населения. Политика в сфере социального развития является ключевым элементом при решении социальных проблем, т.к. именно они активно влияют на экономическую составляющую развития страны и приводят к безработице, разрыву в доходах между населением, снижению уровня образованности населения, и т.д.

Взаимодействие государства и бизнеса в решении социальных проблем отражает интересы общества и является одним из важнейших факторов устойчивого развития страны. На сегодняшний день социально-экономическое развитие в Донецкой Народной Республике характеризуется недостаточной эффективностью системы связей государства и бизнеса, которая пока не позволяет эффективно реализовывать свои функции субъектам взаимодействия. Для понимания, что именно требует переустройства и как действовать, необходим комплексный подход, рассматриваемый с различных сторон, таких как государство, гражданское общество и бизнес.

Отношения органов власти и бизнеса имеют разные формы, однако существуют некоторые общие принципы этих взаимоотношений, в которых государство:

- определяет правовые рамки, в которых осуществляется деловая активность;
- накладывает ограничения на рыночные отношения;
- защищает интересы своих компаний за рубежом.

Основная задача государства в регулировании экономики состоит в том, чтобы разрабатывать механизмы и устанавливать «правила» управления экономикой. Данная политика должна сочетать в себе государственную поддержку, поощрение конкуренции и развитие инициативы граждан по обеспечению собственного благосостояния [1].

Рассматривая экономику, становится очевидным, что, правильно организованный бизнес, ориентированный на общественные нужды, является основой процветания любого государства, т.к. ему принадлежат материальные, трудовые и финансовые ресурсы. Однако, являясь основой рыночной экономики, активно участвуя в удовлетворении потребностей населения и повышении уровня качества его жизни, бизнес не в состоянии осуществлять эффективную деятельность без взаимодействия с другими институтами государства и гражданского общества. Формирование экономически активного слоя предпринимательства ведет к созданию новых рабочих мест, росту доходов населения и покупательского спроса, привлечению к трудовой деятельности временно неработающего населения (в том числе представителей национальных меньшинств, женщин, инвалидов и др.), повышению качества товаров и услуг в условиях возрастающей конкуренции, внедрению новых технологий и подъему инновационной активности, формируется средний класс населения. Для предпринимателей это означает, что от того насколько успешно предприятия сумеют объединить усилия с государством и общественными организациями в формировании активной стратегии социального развития, во многом будет зависеть их конкурентоспособность и рентабельность [1].

Таким образом, можно сказать, что взаимодействие государства и бизнеса предполагает их взаимную заинтересованность друг в друге, а создание крепкого и надежного тандема может гарантировать:

- целостное экономическое пространство;
- благоприятный климат для бизнеса и инвестиций в экономику;
- разрешение социальных проблем и формирование среднего класса населения [2].

Модель взаимодействия органов власти и бизнеса для решения социально-экономических проблем должна отображать единство целей трех сторон: государство – предоставление качественных услуг, бизнес – выгодное вложение средств, общество – высокое качество жизни. Государству необходимо поддерживать социальные инициативы бизнеса, особенно в период социально-экономического кризиса. Государство должно демонстрировать прозрачность в объявлении приоритетных направлений, к которым бизнес может присоединиться или, ориентируясь на государственные приоритеты, разделять с бизнесом риски, которые возникают в связи с новыми вызовами.

Взаимодействие государства, бизнеса и гражданского общества, представляет новые возможности для развития экономики, позволяет скорректировать ошибки при проведении преобразований по модернизации и реиндустриализации экономики, даёт возможность осуществлять подлинно социально ориентированную и социально ответственную политику, в реализации которой принимают активное участие предприниматели. В то же время, перед государством стоит задача по созданию стабильных законов, обеспечению политической и экономической стабильности, благодаря чему предприниматели смогут выстраивать долговременную стратегию своей деятельности.

### **Список использованных источников**

1. Балашов, А. М. Социальная ответственность предпринимательства как фактор обеспечения устойчивого экономического развития в современных условиях / А. М. Балашов // Карельский научный журнал. – 2019. – Т. 8. – № 2(27). – С. 96-98.
2. Рачунь, М. А. Взаимодействие государства и бизнеса в реализации социальной политики / М. А. Рачунь, А. Н. Коваленко // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – № 5(23). – С. 42-49.

## **СОЦИУМ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ФОРМАЦИЯ: ИСТОРИЧЕСКАЯ ВЗАИМОСВЯЗЬ РАЗВИТИЯ**

*Шумаева Е.А.,  
канд. гос. упр., доцент,  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк  
Хоменко И.А.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

Общество, социум – достаточно широкие и комплексные понятия, не ограничивающиеся одним только восприятием индивидов, граждан как единого целого – скорее сформировавшаяся веками достаточно целостная система, которая, тем не менее, непосредственно взаимосвязана с другими сферами и системами, такими как экономика, правовая система, окружающая среда, политическая система и пр.

Общественная система, социум – целостная система, становление которой осуществлялось не одну сотню лет. Ряд авторов утверждают, что общество, цивилизация развиваются по формату спили, другие же авторы рассматривают волнообразное развитие. Так или иначе, становление социума, его институтов, а также институтов, призванных «служить» общественному сектору в хозяйственной системе (если рассматривать общественную систему с хозяйственной – экономической точки зрения), проходило множество этапов становления и развития.

К примеру, К. Маркс считал, что движущей силой развития общества является социальная революция как результат классовой борьбы. Он же связывал все этапы общественного развития непосредственно с экономической

сферой, предложив, так называемый, формационный подход к выделению этапов развития социума, выделяя пять ступеней развития: первобытный строй, рабовладельческий, феодальная формация, капиталистическая и коммунистическая.

Другие же авторы склонны отождествлять хронологию развития общества с историческими аспектами – ходом течения истории, основываясь на ряде факторов – не только экономических, в отличие от предыдущего теоретика, рассматривая также политические системы, формы правления, конечно же, формы хозяйствования.

В целом данная классификация считается современной, наиболее объективной и актуальной, выделяя три типа общества, или общественного строя: аграрное (традиционное) общество, индустриальное и постиндустриальное.

Актуальной с экономической точки зрения является также классификация общества по половозрастному признаку, что так же в определенном понимании характеризует этапы развития общественной системы и общества в целом, косвенно отражая степень развития хозяйственной системы в обществе. Автором данной классификации стал шведский демограф Сундберг А.Г., выделив три типовых структуры общества – прогрессивная, стационарная и регрессивная. Некоторые авторы называют данную классификацию типами воспроизведения населения, тем не менее, данные структуры отражают этапы развития общества и тесно взаимосвязаны с хозяйственной структурой – этапами развития экономики – той или иной страны, поскольку, как упоминалось, общество любого государства всегда будет взаимозависимо с его хозяйственной системой [1].

Таким образом, общество, являясь в определенной степени обособленным понятием, своего рода институтом, тем не менее, тесно связано, взаимосвязано с рядом других сфер (упомянутых выше), функционируя взаимозависимо с политической системой, правовой, экономической и пр.

Экономика и социум являются достаточно «размытыми» понятиями, экономические и социальные системы различных стран далеко не всегда могут быть самодостаточными, а так – обособленными, следовательно не только сферы могут быть взаимозависимыми, как приводилось выше, но и страны с их социальными, хозяйственными и прочими системами, могут подвергаться взаимному воздействию со стороны других стран, а также их систем (упомянутых выше). Данная взаимозависимость формируется не одномоментно, разумеется, а, как правило, в ходе истории, исторических процессов развития стран и цивилизаций. Как следствие, сформировалось понятие мировой экономики как системы взаимозависимых экономических систем.

Тем не менее, каждая экономическая и социальная система в определенной степени сохраняет свою уникальность и дополняет своей уникальностью общую мировую систему.

Таким образом, любая система той или иной страны как часть глобальной системы мира будет подвергаться в своем развитии общим тенденциям мира (мировой системы как взаимозависимой и взаимодополняющей совокупности систем - культурной, социальной, хозяйственной и пр. систем - отдельных стран).

Кондратьев Н.Д. же утверждает, что развитие экономических систем различных стран и, как следствие, мировой экономики в целом является волнообразным и находится в зависимости от различных социальных, экономических явлений, исторических событий и пр. [2]. Ученый также выделяет сферу научно-технического развития, говоря о прямой зависимости и воздействии на экономические системы.

Данная идея в дальнейшем была поддержана рядом авторов, сохраняя свою актуальность до сегодняшних дней. Ею активно занимались Й.А. Шумпетер, С.В. Глазьев, М.И. Туган-Барановский и пр. [3-5]. Глазьев С.В. же, в свою очередь, сформулировал понятие технологических укладов как

этапов развития научно-технической среды, о которых рассуждали также вышеуказанные деятели научной сферы.

Таким образом, на сегодняшний день говорят о существовании семи этапов развития научно-технической сферы, таких как: (I) первая промышленная революция, (II) эпоха пара, (III) эпоха стали, (IV) эпоха нефти, (V) научно-техническая революция – эпоха компьютеров и телекоммуникаций, (VI) нанотехнологии, (VII) когнитивные технологии.

Как результат, в процессе своего исторического и цивилизационного развития общество прошло ряд этапов своего становления, сопровождавшегося и неразрывно связанного непосредственно с государственной системой, ее эволюцией, а также научно-технической сферой и ее развитием.

Во многих государственных системах, также проходящих этапы своего развития, осуществлялся взаимозависимый рост и, своего рода, эволюционирование всех сфер жизнедеятельности общества как постепенно формирующейся уже системы. Такого рода относительно стремительное развитие всех сфер хозяйственной системы, а также социума сформировало свои требования уже правового характера. Как следствие, возник явный спрос на индивидуальность, ее правовую оценку и защиту, что, в свою очередь, дало толчок и заложило основу понятию авторского права и его развитию в правовом поле.

### **Список использованных источников**

1. Типы возрастной структуры по Сундбергу Г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://studopedia.ru/4\\_3153\\_tipi-vozzrastnoy-strukturi-po-sundbergu-g.html](https://studopedia.ru/4_3153_tipi-vozzrastnoy-strukturi-po-sundbergu-g.html)
2. Кондратьев Н.Д. Проблемы экономической динамики : [монография] / Н.Д. Кондратьев ; редкол. Л. И. Абалкин и др. – М. : Экономика, 1989. – 526 с.
3. Шумпетер Й.А. История экономического анализа : в 3 т. / Й.А. Шумпетер ; пер. с англ. В.С. Автономов, М.В. Бойко, Л.С. Горшкова и др. – СПб. : Экономическая школа, 2001– .– Т. 2. – 2001. – VIII + 494 с.



4. Шумпетер Й.А. История экономического анализа : в 3 т. / Й. А. Шумпетер ; пер с англ. В.С. Автономов, М.В. Бойко, Л.С. Горшкова и др. – СПб. : Экономическая школа, 2001– .– Т. 3. – 2001. – X + 678 с.

5. Глазьев С.Ю. Управление развитием экономики : курс лекций / С.Ю. Глазьев. – Москва : Издательство Московского университета, 2019. – 759 с.

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

*Стрельчук Д.Д.,  
бакалавр,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк  
Качан С.М.  
старший преподаватель,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Одним из приоритетных направлений государственной политики является развитие человеческого капитала, который, в свою очередь зависит от эффективности и своевременности государственной политики в данной сфере.

Человеческий капитал – это совокупность знаний, умений, навыков, которые используют для удовлетворения многообразных потребностей человека.

Раскрывая значимость государства в создании, а также накоплении человеческого капитала в первую очередь необходимо выделить положительные результаты, такие как [3]:

- снижение демографических, кадровых и профессиональных рисков;
- стабилизацию расходов на здравоохранение;
- увеличение налогооблагаемой базы вследствие роста доходов населения;
- сокращение непроизводительных социальных расходов (пособий по безработице и малообеспеченным категориям населения);
- сокращение уровня преступности и др.

Основными показателями эффективности работы государственных институций в этом направлении является повышение позиций в индексе

человеческого развития, уменьшение уровней смертности и бедности населения [1, с. 69].

Основным условием экономического развития страны является устойчивое развитие человеческого капитала, осуществляемое государственными институтами. Основная концепция государственной политики в данной сфере – переход от стабилизации к инновационному социально-ориентированному этапу развития.

Для достижения приоритетной цели – устойчивого развития человеческого капитала предусмотрен ряд трансформаций в ключевых сферах государственной политики:

1. Обеспечение равного доступа граждан к качественным медицинским услугам путем создания новой организации системы здравоохранения, которая базируется на принципах медицинского страхования, реформирования и совершенствования медицинской помощи.

2. Превращение образования в инновационную среду, в которой ученики и студенты будут приобретать ключевые компетентности, необходимые для успешной жизни в современном мире, а ученые будут иметь все необходимые возможности и ресурсы для своей работы.

3. Введение честных и справедливых пенсионных выплат, где значительный разрыв между специальными и обычными пенсиями устранен, а граждане, которые в течение своей трудовой жизни платили взносы, не скрывая доходов [4, с. 74].

Таким образом, сохранение жизни и здоровья граждан, повышения уровня образования и эффективная финансовая поддержка ученых, достойные пенсии и социальная защита – вот те задачи, которые Правительство ставит целью решить для создания основ для крепкого и цветущего общества.

Основные институты государственной политики, влияющие на формирование и развития человеческого капитала представлен на рис.1.

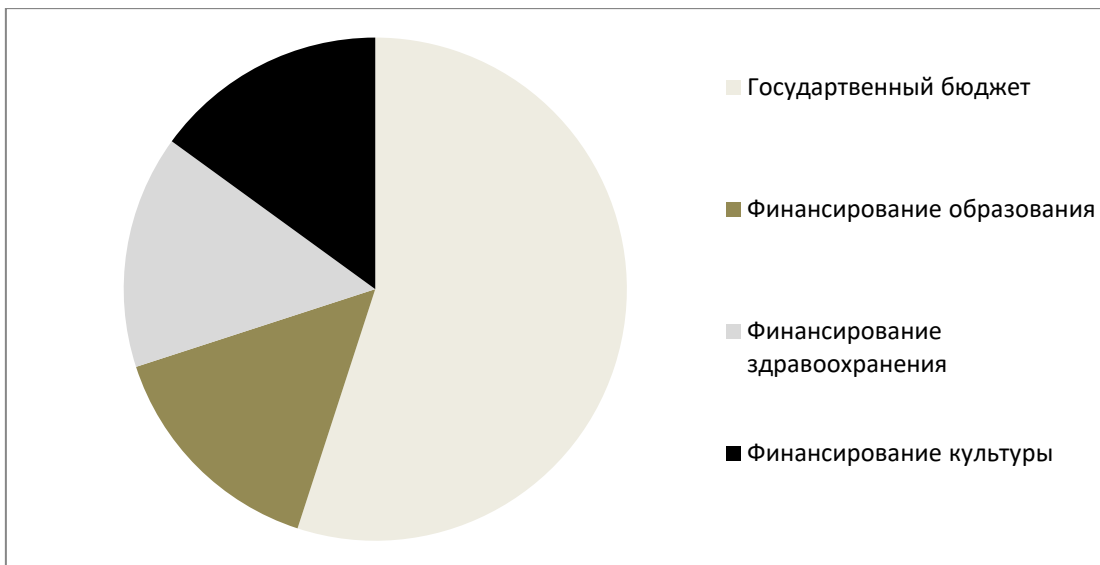


Рис.1. Основные институции государственной политики, влияющие на формирование и развития человеческого капитала

Из рисунка 1 видно, что на формирование и развитие человеческого капитала, в большей степени воздействует государственный бюджет, а также финансирование образования, здравоохранения, культуры.

В Российской Федерации человеческий капитал формирует 70% национального богатства развитых стран и только 30% национального богатства России. По прогнозам уже через 10 лет количество трудоспособного населения в нашей стране уменьшится на 5,5%, а экономика физически не сможет расти быстрее 2,5% в год [5, с. 196-197].

Определение основных причин существующих проблем и создание действенной стратегии развития человеческого капитала – главное условие развития хозяйства Российской Федерации [2, с. 262].

Важно отметить, что даже при довольно высоких показателях доступности образования в РФ, культура высшего образования в обществе, разветвленной сети научных учреждений, имеющиеся образовательные и профессиональные навыки далеко не всегда отвечают существующим потребностям экономики, а учитывая стремительную изменчивость современного мира, трудно рассчитывать на то, что их существующий человеческий капитал опережать требования времени.

Основной концепция государственной политики в сфере поддержки и развития человеческого капитала в современных условиях должен стать переход от стабилизации к инновационному социально-ориентированному развитию.

Таким образом, человеческий капитал – это совокупность знаний, навыков и опыта людей, их экономическая ценность, перспективность и соответствие как нынешним потребностям общества, так и будущим.

Эффективное развитие человеческого капитала предполагает проведение государственной политики на опережение, при которой человек приобретает знания и навыки, которые не просто отвечают современным потребностям общества и экономики, но и опережают их. Только при таком условии возможен как интеллектуальный или технических прогресс в обществе, так и сохранение конкурентоспособности страны в мире.

#### **Список использованных источников**

1. Антикризис. Человеческий капитал. Новые возможности компании. Выпуск 3. - М.: Юрайт, 2017. – 376 с.
2. Бакшеев С.Л., О некоторых особенностях проявления теории человеческого капитала в современном обществе // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2021. – № 10. – С. 261-263.
3. Бездудная А., Методы формирования человеческого капитала / Анна Бездудная. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2018. – 100 с.
4. Панферов В.П., Основные факторы роста капитала инновационных компетенций как ключевой составляющей человеческого капитала // Вестник Адыгейского государственного университета. – Серия 5: Экономика. 2021. – № 1 (275). – С. 70-78.
5. Юнусова Г.Р., Человеческий капитал в развитии экономики региона: высококачественное высшее образование как инвестиции в человеческий капитал // Государственное управление. Электронный вестник. – 2021. – № 88. – С. 190-203.

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

*Чернякова В.В.,*

*бакалавр,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Качан С.М.*

*старший преподаватель,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

Базисом сильного государства являются человеческие ресурсы. Именно сфера труд и условия занятости определяют успешность функционирования хозяйства страны.

Государственная социальная политика в сфере занятости – это система мер прямого государственного и косвенного воздействия на трудовую сферу (рынок труда) для достижения поставленных целей.

Целью государственной социальной политики занятости является поддержка полной и эффективной занятости, повышение уровня жизни, создание условий для развития человека, для непрерывного его образования от дошкольных учреждений до повышения квалификации.

Государственная социальная политика в области занятости населения направлена на: обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на труд и свободный выбор формы занятости; поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан; соблюдение принципа добровольности труда, свободного выбора вида занятости путем поощрения работодателей, создающих новые рабочие места; обеспечение социальной защиты населения в области занятости на основе координации деятельности

государственных органов, профсоюзов, предпринимателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения [1].

Государственную социальную политику занятости следует рассматривать как процесс, проходящий на трех уровнях: макроуровне, региональном уровне и местном уровне [2]. На макроуровне высшие органы государственной законодательной и исполнительной власти решают кардинальные задачи государственной социальной политики занятости.

На местном уровне социальная политика занятости включает финансовые, налоговые и другие стимулы для поведения на рынке труда компаний, организаций, предпринимателей, зарегистрированных индивидуально (формальный сектор) и незарегистрированных (неформальный сектор) и домохозяйств (семей).

Существуют два основных варианта выбора средств социальной политики занятости: активный и пассивный [3].

Проведение активной государственной социальной политики занятости населения осуществляется путем разработки и реализации государственной и местной программ занятости, которые формируются исходя из ситуации на рынке труда и прогноза его развития.

Пассивная социальная политика занятости обеспечивает в основном сглаживание негативных последствий безработицы: выплату гарантированного государством пособия по безработице и предусматривает предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости [4].

Важным моментом осуществления государственной социальной политики в сфере занятости населения, является определение её эффективности.

Государственная социальная политика Донецкой Народной Республики в сфере занятости направлена на обеспечение занятости населения. Так согласно п.3 ст. 30 Конституции ДНР каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы

[5].

Законом ДНР «О занятости населения», гарантируется реализация конституционных прав населения ДНР на труд и социальную защиту от безработицы; установлены правовые, экономические и организационные основы политики властей в части содействия занятости населения.

Согласно пункта 1 статьи 9 указанного закона, к полномочиям органов государственной власти в сфере занятости населения относятся: разработка и реализация государственной политики в сфере занятости населения; разработка и реализация государственных программ Донецкой Народной Республики в сфере занятости населения и контроль за их исполнением; установление норм социальной поддержки безработных граждан и пр. [6].

Так для повышения эффективности государственной социальной политики ДНР в сфере занятости сформировано Управление труда и социальной защиты населения администрации Буденовского района г. Донецка (далее – Управление).

Основной задачей Управления является обеспечение реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения на соответствующей территории, которое включает: обеспечение реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений, оплаты и надлежащих условий труда; организацию эффективного сотрудничества местных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления с профсоюзами и их объединениями, организациями работодателей и их объединениями и пр.[7].

Управления в соответствии с возложенными на него задачами исполняет следующие функции: в пределах предоставленных полномочий организует выполнение Конституции и законов ДНР, актов Главы ДНР, Совета Министров ДНР, приказов Министерства труда и социальной политики ДНР и осуществляет контроль за их реализацией; обеспечивает в пределах своих полномочий защиту прав и законных интересов физических и юридических лиц; анализирует состояние и тенденции социального развития в пределах



соответствующей административно-территориальной единицы и принимает меры к устранению недостатков; принимает участие в подготовке предложений к проектам программ социально-экономического развития соответствующей административно-территориальной единицы и пр. [7].

Для совершенствования государственной социальной политики в сфере занятости населения в ДНР на примере указанного Управления, предлагается реализовать проект «Содействие занятости женщин».

Мероприятие предусматривает организацию прохождения профессионального обучения (переподготовка и повышение квалификации) и получения дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка и повышение квалификации) для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в Управление в целях повышения конкурентоспособности женщин на рынке труда и профессиональной мобильности, обеспечивающих возможность совмещать трудовую занятость с семейными обязанностями.

Таким образом, целью государственной социальной политики занятости населения является поддержка полной и эффективной занятости, повышение уровня жизни, создание условий для развития человека, для непрерывного его образования от дошкольных учреждений до повышения квалификации.

Государственная социальная политика в сфере занятости населения Донецкой Народной Республики направлена на обеспечение занятости всего трудоспособного населения.

Одним из эффективных институтов государственной социальной политики ДНР в сфере занятости является Управление труда и социальной защиты населения администрации Буденовского района г. Донецка (далее – Управление). Основной задачей Управления является обеспечение реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения.

Для совершенствования государственной социальной политики в сфере занятости населения в ДНР на примере указанного Управления, предлагается реализовать проект «Содействие занятости женщин», реализация которого позволит повысить конкурентоспособность женщин на рынке труда, а, следовательно, будет способствовать их полной и эффективной занятости.

### Список использованных источников

1. Сущность государственной политики занятости населения. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://helpiks.org/9-5321.html> (дата обращения 26.10.2022г.)
2. Понятие и формы занятости. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://helpiks.org/2-12678.html> ((дата обращения 26.10.2022г.)
3. Политика занятости, ее социальные ориентации и основные задачи. Формы реализации государственной политики занятости. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lektsii.com/2-11159.html> (дата обращения 27.10.2022г.)
4. Государственная политика занятости. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/1678> (дата обращения 28.10.2022г.)
5. Конституция Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]: офиц. текст [принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 г.]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/> (дата обращения 26.10.2022г.)
6. Закон Донецкой Народной Республики «О занятости населения». [Электронный ресурс]: офиц. текст [Принят Постановлением Народного Совета 29 мая 2015 года]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/> (дата обращения 26.10.2022г.)
7. Типовое положение об управлении труда и социальной защиты населения городских, районных в городах, районных администраций. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0023-4-2-20150204/> (дата обращения 28.10.2022г.).

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ

*Морозова М.А.,*

*магистрант,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Котов Е.В.,*

*канд. экон. наук, ст. науч. сотр.,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

Любое современное демократическое государство не может обеспечить эффективное управление экономическими и социальными процессами, если оно хотя бы не гарантирует местного управления. Это связано с тем, что сфера государственного управления очень сложна и многогранна, поэтому решить централизованно все проблемы общественного развития сложно. Поэтому для повышения эффективности управленческой деятельности рационально отдать часть полномочий тому уровню управления, который обеспечивает достижение оптимальных результатов с точки зрения общего интереса жителей.

Система муниципального управления и местного самоуправления является необходимым условием функционирования государства с развитым гражданским обществом. «Местное самоуправление в Российской Федерации - форма осуществления народом своей власти, обеспечивающая в пределах, установленных Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, а в случаях, установленных федеральными законами, - законами субъектов Российской Федерации, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления вопросов местного значения исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций» [4]. Оно составляет одну из основ

конституционного строя Российской Федерации, признается, гарантируется и осуществляется на всей территории Российской Федерации [4].

Донецкая Народная Республика как молодой субъект Российской Федерации нуждается в построении местного самоуправления и в приспособлении уже существующих на территории России механизмов управления на местном уровне. Первостепенной целью реформ и преобразований в сфере муниципального управления и самоуправления в настоящее время является эффективное использование местных ресурсов Республики, решение социальных проблем, повышение доверия населения к органам власти за счет рационально организованной системы местного управления. Таким образом, местное управление должно не только повышать активность населения в решении проблем, но и создавать внутренние стимулы для самоуправления и инициативы в обществе, вести к социально-экономическому развитию.

Вместе с тем, важно определить, и каким же образом оценивать успешность становления управления на местном уровне в Донецкой Народной Республике. Оценить эффективность государственного управления трудно, ведь, как правило, это происходит опосредовано – на основе анализа итогов работы организации или учреждения. Затратную составляющую измерять легче, если есть информация о видах и объемах ресурсов, обеспечивающих функционирование системы управления. Например, издержки механизма управления можно разделить и оценивать по следующим группам: затраты на подготовку управленческих работников и оборудование их рабочих мест; затраты на оплату труда; накладные расходы. Такой методологический подход позволил бы оценить только количественные показатели затратности управления, но не смог бы отобразить качественность их работы. В этом и кроется наибольшая сложность исследования механизма государственного управления на всех его уровнях – в большинстве случаев подобранный критерий для анализа раскрывает сущность рассматриваемого процесса лишь частично и количество не всегда значит качество.

В данном направлении исследователь Л.И. Ушвицкий пришел к выводу, что для оценки эффективности управления можно использовать несколько методологических подходов (рис. 1.).

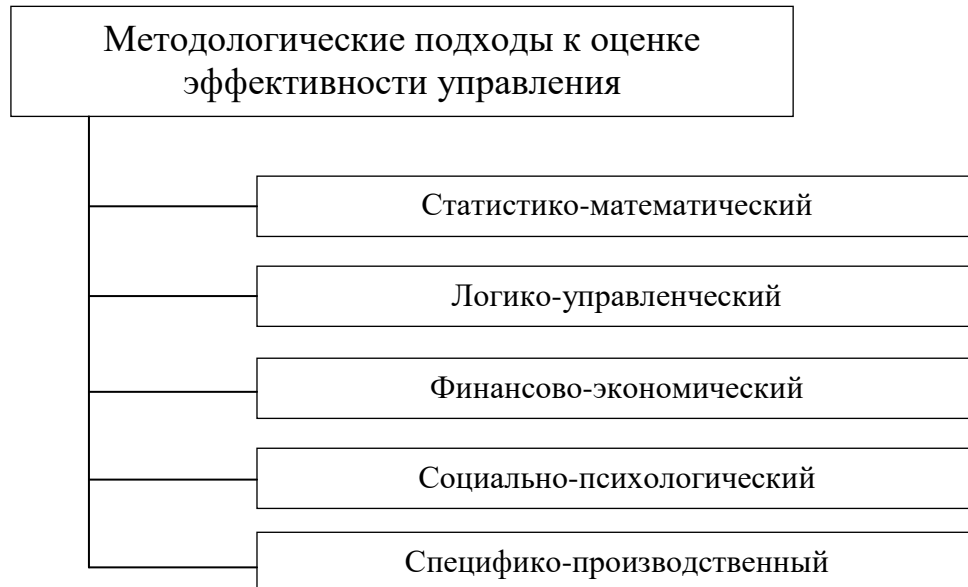


Рис.1. – Методологические подходы к оценке эффективности управления по Л.И. Ушвицкому [составлено автором на основе источника [2]]

Кроме того, эффективность управления является функцией огромного множества факторов, которые можно классифицировать различными способами:

- 1) по содержанию выделяют факторы: социально-психологические, организационные, экологические, экономические, физиологические, технические и др.;
- 2) по масштабу действия: общехозяйственные, отраслевые, уровня организации, уровня подразделения;
- 3) по длительности воздействия: продолжительные, непродолжительные;
- 4) по форме воздействия: прямого действия, косвенного действия;
- 5) по характеру воздействия: интенсивные, экстенсивные.

Поэтому можно сделать вывод, что для измерения эффективности управления как специфического социального явления необходимо подбирать

такую систему критериев и показателей, которая максимально полно позволит описать и объяснить исследуемый предмет в каждом отдельно взятом исследовании. А поскольку система местного самоуправления в Донецкой Народной Республике находится только в стадии становления и о финансовых или экономических показателях говорить рано, то наиболее оптимальным методологическим подходом для исследования механизма государственного управления на местном уровне будет смешанный логико-управленческий и социально-психологический, а основной показатель, который следует использовать для анализа в рамках этого гибридного подхода, – это активность граждан и факторы, влияющие на нее.

### **Список использованных источников**

1. Воронина, Е. В. Гражданское общество и публичная власть в России: современное состояние и проблемы взаимодействия / Е. В. Воронина, С. А. Соловьев. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. – 130 с.
2. Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика : монография / Н. В. Мирошниченко, В. Ю. Максимов, И. Ф. Дедюхина [и др.]. – Чебоксары : Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2018. – 120 с.
3. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <http://kremlin.ru/acts/constitution>
4. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/aa8e0893f28ab9d82f0bd76c8573b8dd2afb02e2/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/aa8e0893f28ab9d82f0bd76c8573b8dd2afb02e2/)

## РОЛЬ МЕНТОРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Фоменко Е.И.,  
канд. экон. наук,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Одной из наиболее распространенных форм передачи знаний и опыта в практической деятельности является наставничество. Его можно трактовать как отношения, возникающие между более опытным сотрудником и вновь прибывшим с целью передачи практического опыта одним и усвоением компетенций другим. Однако в настоящее время все чаще стало использоваться понятие «менторство», поэтому возникает необходимость их разграничения и определения ролей при реализации кадровой политики организации.

С одной стороны, как менторство, так и наставничество является инструментом, который используется при «выращивании» сотрудников и повышении их профессионального роста в организации. В связи с этим некоторые авторы все же не разграничивают эти понятия и считают их тождественными, обозначая как «наставничество (менторство)», так и наоборот, «менторство (наставничество)». Однако, на наш взгляд, целесообразно их дифференцировать и определить уровень ответственности и используемый инструментарий по отношению к подопечному.

При этом большинство исследователей [1-3] все же сходятся во мнении, что менторство является более эффективным неформальным способом общения, так как подразумевает лишь частичное вмешательство в деятельность менти (менее опытного сотрудника) с целью его выхода из затруднительного положения, не указывая при этом конкретное решение проблемы. Данное вмешательство может выражаться в предоставлении совета или рекомендации, указании конкретного примера или ошибки, совершенной в прошлом.

Учитывая изложенное, целесообразно выделить принципы эффективного менторства:

1. Самостоятельность менти. Именно подопечный должен принимать решение и брать на себя ответственность за тот или иной выбор или действие.

2. Доверие и равенство. Данный принцип подразумевает стимулирование к деятельности, не сравнивая свои достижения с успехами ментора, или, наоборот, не обвиняя его в своих неудачах.

3. Принцип последовательности. Подразумевается, что выбранный ментор уже достиг тех результатов, который хочет достичь менти в будущем.

Поэтому можно предположить, что ментор – это человек, который имеет практический опыт и к которому новый сотрудник может обратиться за советом исходя из личной симпатии (ментальной привязанности) к этому специалисту, не боясь получить отказ в просьбе или показаться «недостойным» занимаемой должности в организации (глупым/необразованным сотрудником). Таким образом, менторство для молодого сотрудника выражается в:

решении конкретной проблемы;

изучении чужого опыта и «извлечении урока»;

изменении мышления и ролевой модели;

адаптации к новым условиям труда и преодолении возникающих трудностей;

применении нестандартных путей решения проблем.

В свою очередь, и сам ментор (более опытный сотрудник) может извлечь выгоду при таких отношениях, например:

менти в последующем может продолжить дело своего ментора;

успехи менти будут благоприятно влиять на имидж и самооценку ментора, его положение;

наличие менти позволит повысить мотивацию для дальнейшего профессионального роста.

Определение участников менторства является при этом достаточно важным аспектом, который может повлиять на эффективность всего



взаимодействия. Во-первых, менти должен быть уверен в том, что ментор действительно может способствовать его развитию, а во-вторых, ментор и сам должен быть заинтересован в том, чтобы уделять время своему подопечному и делиться с ним опытом.

Поэтому одним из важных отличий между менторством и наставничеством является выбор участников предполагаемых взаимоотношений и их заинтересованность в процессе достижения целей. Как правило, когда молодой сотрудник приступает к новой работе за ним закрепляется наставник (если это предусмотрено кадровой политикой организации), который должен помогать в затруднительных ситуациях и который, как правило, несет ответственность за ошибки молодого сотрудника. В таком случае у данных сторон нет выбора, кроме отрицательного взаимодействия – наличия конфликтных ситуаций.

Еще одним отличием является мотивация к достижению определенных результатов, то есть в большей степени наставничество выгодно для руководителей структурных подразделений с целью повышения производительности труда новыми сотрудниками, в то время как менторство можно отнести к инструментам самомотивации.

Таким образом, вышеуказанные преимущества использования менторства все-таки более актуальны для сферы бизнеса и открытым остается вопрос применения данного инструмента в государственном управлении. В настоящее время решением этой проблемы может являться применение на начальном этапе наставничества, а после получения определенного опыта и достижения минимальных целей в профессиональной деятельности применение менторства, как инструмента, позволившего достичь более высоких результатов. Это связано с тем, что молодой сотрудник сможет четко сформулировать цель более высокого порядка и найти способ заинтересовать желаемого ментора для получения определенного опыта и рекомендаций.

#### **Список использованных источников**

1. Блатман, Г.М. Менторство и коучинг как современный инструмент

эффективного управления персоналом / Г. М. Блатман // Форум молодых ученых. – 2017. – № 6 (10). – С. 199-202.

2. Лазарева, М.В. Менторинг как инструмент развития сотрудников в организации / М. В. Лазарева, Е. В. Губанова // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. – 2019. – № 4 (68). – С. 11-16.

3. Фролова, С.В. Корпоративный менторинг как инструмент профессионального роста молодого специалиста // Economic Consultant. – 2017. – № 4 (20). – С. 45-49.

## МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Рощина Ю.О.,  
старший преподаватель,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Усложнение производственных отношений, когда для обеспечения производительности труда стало недостаточно контролировать только действия работника в процессе осуществления производственных операций, актуализировалась проблема контроля за другими его действиями, прямо или косвенно связанных с производственной деятельностью и способных влиять на ее эффективность и результативность. Это привело к необходимости создания системы, способной справиться с комплексом такого рода задач и обеспечить необходимый уровень регуляции поведения работников, которой и стала организационная культура.

Поиск методических подходов к оценке организационной культуры (ОК) в последнее время очень актуализировался. Такое пристальное внимание данной теме обусловлено возрастающей потребностью обеспечения высокой производительности труда работников при минимальных издержках на производство продукта (товара или услуги). Поэтому значительный научно-исследовательский потенциал направлен на поиск методов и способов измерения различных аспектов ОК: ее количественных и качественных характеристик, сфер ее функционирования и уровней реализации, отдельных ее составляющих, как в автономном их функционировании, так и во взаимосвязи с другими элементами ОК.

ОК как механизм управления работниками и способ повышения их эффективности и результативности последние десятилетия исследуется очень

интенсивно. Обновляются справочники [1], ставшие классическими в данном направлении исследований, предпринимаются попытки разработать универсальную формулу внедрения принципов ОК [2]. Проводятся активные поиски эффективных методик оценки ОК как целостной системы производственных отношений, реализуемой в различных отраслях, сферах и социально-экономических системах и на различных уровнях управления.

Разработанная методика оценки уровня ОК образовательной организации высшего образования (ВО) имеет стандартный для диагностических инструментов дизайн: это анкета (опросный лист), который заполняется экспертом. Помимо закрытых вопросов (вопросы с определенными альтернативами), в анкете (опросном листе) включены открытые вопросы, в которых эксперт отражает данные собственных наблюдений и свои комментарии. Для оценки уровня ОК используется комплексная таблица, разбитая на четыре блока. Остальные вопросы в анкете носят информационный и контрольный характер.

В предлагаемой методике оценка производится по четырем ключевым измерениям ОК:

1. Управление – принятие эффективных управленческих решений и вовлеченность сотрудников в принятие управленческих решений, понимание стратегии развития организации, функционирование механизма профессиональной оценки деятельности сотрудников организации.

2. Профессиональная деятельность – материально-техническое обеспечение профессиональной деятельности, возможность исследовать интересующие проблемы, обеспечение оптимальной трудовой нагрузки, уровень трудовой дисциплины.

3. Коммуникации – уровень и качество горизонтального взаимодействия и вертикальных связей, уважение к сотрудникам и проведение качественной оценки их профессиональной деятельности.

4. Мотивация – поощрение научно-педагогических сотрудников со стороны руководства к активности и инициативности в решении профессиональных задач.

Исследование проводилось на базе ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»), отдельных структурных подразделений ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет» (ГОУ ВПО «ДОННТУ») и ГОУ ВПО «Донецкий национальный медицинский университет имени М. Горького» (ГОУ ВПО ДОННМУ ИМ. М. ГОРЬКОГО), предоставляющих образовательные услуги в сфере гуманитарных и общественных наук.

Преимущества предложенной авторской методики:

1. Существующие методики оценивают укороченную динамику: или только текущее состояние, или текущее и желаемое (будущее) состояние. Методики по оценке в динамичной совокупности – от прошлого через текущее (настоящее) состояния к будущему (желательному) состоянию ОК – не развиты. Предложенная авторская методика данный пробел восполняет и позволяет оценивать ОК в сочетании трех позиций – прошлого, настоящего и будущего (желаемого) состояния.

2. Предлагаемая методика оценивает интегральный уровень ОК на основании взвешенных показателей. Взвешивание (нормирование) производится как по параметру доли экспертов, выставивших определенную оценку, так и по параметру важности группы показателей, определяемая экспертным методом.

3. Интегральный показатель уровня ОК определяется как среднегеометрическое интегральных индексов групп показателей, что позволяет определить медианное значение, которое в отличии от среднеарифметического значения, является максимально приближенным к среднему значению.

4. При расчете уровня ОК мнение тех, кто воздержался от ответа, не

учитывается. Это позволяет получить более точные результаты оценки уровня и динамики ОК в образовательной организации ВО.

5. Методика позволяет за короткий срок и без сложных вычислений провести анализ уровня ОК и получить объективную картину ценностей и установок сотрудников, а при определенном совершенствовании методики сделать это на всех уровнях управления организации.

Исследование показало высокой уровень зависимости ожиданий от размера группы работников с общественным (гуманитарным) образованием в образовательной организации ВО и тесноты связи между получением теоретических знаний и их апробацией на практике.

Самое низкое значение среди значений других групп показателей ОК продемонстрировала группа показателей «Мотивация». Данная особенность наблюдается по всем трем типам исследуемых образовательных организаций ВО.

Самое высокое значение интегрального индекса группы при оценке экспертами желаемого (будущего) состояния ОК получила группа показателей «Управление» во всех образовательных организациях ВО. Это подтверждает, что несмотря на общий, достаточно высокий уровень ОК, потребность в существенном росте качества управленческих решений крайне высока в независимости от профиля образовательной организации высшего образования.

В результате оценки общего уровня ОК и по ее группам была выявлена высокая важность для работников образовательных организаций ВО состояния ОК в будущем. Именно из-за наличия потенциальной возможности получить в будущем более высокий уровень ОК, в том числе обусловленный повышением мотивации и качества профессионального управления, они продолжают работать в организации, даже несмотря на невысокие оценки текущего состояния ОК.

**Список использованных источников**

1. Ashkanasy N. M., Wilderom C. P. M., and Peterson M. F. (Eds.). The handbook of organizational culture and climate, 2nd ed., SAGE Publications, Inc.; 2010. 665 p. <https://dx.doi.org/10.4135/9781483307961>
2. 8. Фей Карл Ф., Дэнисон Даниэл Д. Организационная культура и эффективность: можно ли применить американскую теорию в России? Стокгольмская Школа Экономики в России, препринт 98-101R; 2003. 51 с.

## ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

*Леонтович Е.С.,  
ст. преподаватель,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Процесс развития системы государственного управления в Донецкой Народной Республике связан с модернизацией государственной гражданской службы, на основе которой государство постоянно влияет на состояние общественного, политического и экономического развития. Оценка деятельности государственных гражданских служащих становится ключевой и весьма актуальной проблемой, поскольку качество государственного управления во многом зависит от профессионализма государственных служащих, от умения оказывать качественные публичные услуги. Служение народу обязывает не просто осуществлять отбор персонала на государственную службу, но и помогать государственному служащему профессионально развиваться и становиться более эффективным, результативным.

В настоящее время существуют различные подходы к разработке и обоснованию критериев оценки качества деятельности государственных гражданских служащих, однако наиболее применяемыми являются:

*Компетентностный подход*, который заключается в способности эффективно выполнять свои должностные обязанности в соответствии с целями организации, опираясь на свои компетенции и в условиях эффективного взаимодействия как внутри организации, так и с внешней средой.

*Результатно-ориентированный подход*, который предполагает, что в рамках своих должностных обязанностей, государственные гражданские служащие вносят вклад в реализацию функций органов исполнительной власти, руководствуясь принципами общественного служения. Оплата труда и



государственные социальные гарантии должны зависеть от результатов и качества их служебной деятельности, соответствовать условиям региональных рынков труда по сопоставимым специальностям, уровню квалификации [1].

Оценка деятельности государственного служащего позволяет руководству определить лучших работников и наиболее эффективно использовать его профессиональный потенциал. Правильный выбор может быть сделан только в том случае, если будут тщательно продуманы методы и технологии отбора людей теми, кто их оценивает. Рассмотрим некоторые применяемые методы с точки зрения особенностей применения в сфере государственной службы [2]:

*Метод управления по целям* – основан на оценке достижения целей за определенный период, предусматривает количественное определение целей и сроков их достижения, выявление отклонений, сопоставление достигнутых и недостигнутых целей.

*Метод шкалы графического рейтинга* – устанавливается шкала оценки от «отлично» до «неудовлетворительно» по каждому показателю деятельности и личности оцениваемого специалиста. Данный метод в первую очередь относится к оценке качеств и компетенций служащего, для оценки результатов его профессиональной деятельности подходит в меньшей мере.

*Метод вынужденного выбора* основан на отборе наиболее характерных для конкретного специалиста характеристик, соответствующих эффективной и неэффективной работе. Применение балльной шкалы к характеристикам позволяет рассчитывать индекс эффективности деятельности.

*Описательный метод* представляет собой описание круга задач специалиста, его умений и навыков, которые требуют улучшения, а также основных достижений и сильных сторон специалиста путем наблюдения за результатами деятельности работника в определенный период и соответствующая оценка.

*Метод анкет и сравнительных анкет* основан на наборе вопросов/ответов или описаний поведения государственного служащего. При выполнении оценки, отмечаются только те черты характера, которые, по мнению

руководителя, присущи оцениваемому специалисту. Общий рейтинг при этом определяется числом совпадений имеющихся качеств с требуемыми.

*Метод поведенческих рейтинговых шкал* предусматривает заполнение анкеты, которая содержит важнейшие характеристики трудового поведения, формулируемые как оцениваемым, так и экспертом на основе анализа решающих ситуаций. Оценка деятельности государственного служащего проводится по результатам всех сторон его работы.

Рассмотрев вышеперечисленные методы оценки, можно прийти к выводу, что метод управления по целям является наиболее оптимальным с точки зрения соответствия применения в сфере государственной службы, поскольку позволяет определять параметры результативности (социальные, экономические, технические) [2].

Обобщая изложенное, отметим, что продуманная профессиональная система оценки государственных гражданских служащих способна существенно повысить эффективность государственного управления, т.к. позволяет выявить и раскрыть потенциал каждого сотрудника и направить его на реализацию стратегических целей государственного органа. Однако, процесс оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих в последнее время носит разнонаправленный характер, а синтез подходов к процедуре оценки несколько размывает собственно понятие результативности деятельности. В связи с этим проблемными остаются попытки внедрить механизмы вознаграждений, стимулирующие служебную деятельность в системе публичной власти.

### **Список использованных источников**

1. Богдан, Н. Н. Подходы к оценке эффективности и результативности профессиональной деятельности государственных служащих / Н. Н. Богдан, М. А. Глинянов // Развитие территорий. – 2020. – № 4(22). – С. 18-24.
2. Князев, Ю. П. О некоторых аспектах оценки эффективности деятельности госслужащих / Ю. П. Князев // Экономико-управленческий

конгресс : Сборник статей по материалам Российского научно-практического мероприятия с международным участием, Белгород, 30 октября 2019 года. – Белгород: ИД "БелГУ", 2019. – С. 222-226.

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

### **ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

*Алюкова Е.А.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк,*

Муниципальные программы социально-экономического развития являются инструментом стратегического планирования в части программирования внутренней политики государства в социально-экономической сфере, предусматривающие разработку и реализацию системы мероприятий, комплекс ресурсов, направленных на реализацию мероприятий, с задачами и целями социально-экономического развития, которые реализуются в установленные сроки ответственными субъектами.

Только с помощью развития муниципальных территорий можно обеспечить возрастающее социально-экономическое развитие страны и населения в целом. В границах одной страны территории могут существенно отличаться друг от друга исторически, демографически, экономически, экологически, производственно и других характеристиках, что обуславливает собой значительный разрыв в уровне социально-экономического развития региона и по стране в целом. При такой разнообразности региональных условий существует множество специальных программных инструментов, разработанных и реализуемых с учётом специфических особенностей конкретной территории.

Программа социально-экономического развития предусматривает специфические характеристики определённой территории, а именно:

– при разработке данных программ определённой территории проводится исследование внутренней и внешней среды, учитываются факторы, оказывающие существенное влияние на развитие территории;

– при разработке программы необходимо определить объем и спектр ресурсов, которыми обладает конкретная территория или которые она может привлечь для решения поставленных задач социально-экономического развития в среднесрочной или долгосрочной перспективе;

– при разработке программы утверждается перечень задач и целей, достижение которых позволит увеличить уровень социально-экономического развития конкретной территории в средне- и долгосрочной перспективе;

– при разработке программы необходимо определить перечень мероприятий, реализация которых позволит органам управления наиболее эффективно разрешить важнейшие социально-экономические задачи в определённой сфере управления;

– при разработке программы требуется определить субъектов, способных обеспечить наиболее эффективную реализацию мероприятий программы;

– при разработке программы устанавливаются целевые показатели, на достижение которых направлена реализация программы;

– при разработке программы предусматриваются контрольные мероприятия эффективности реализации отдельной стадии и программы в целом.

Региональная программа социально-экономического развития преследует стратегические цели, которые находят отражение в различных критериях (показателях). Так, в 2021 году в России находились в реализации 45 государственных программ, мониторинг которых осуществляется исходя из оценки таких компонентов:

- наступления контрольных событий государственной программы;
- администрирование программы, которое выражается в соблюдении требований к ее разработке ответственным исполнителем;
- уровень кассового исполнения программы.

Проведенный мониторинг показал, что в 82,9% случаев в программах наиболее проблемным является выполнение первого показателя и в 76,3% случаев – по второму показателю при общем уровне кассового исполнения по состоянию 46,8% [3].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что во многих программах наблюдаются следующие проблемы управленческого характера, среди которых: проблемы несогласованности и значительное время на согласование поправок и внесение изменений в посредством электронного документооборота; недофинансирование, превышение необходимых объемов бюджетных средств на фоне роста уровня инфляции; ухудшение социально-экономической ситуации в РФ на фоне роста финансовых рисков; низкое качество системы управления из-за отсутствие взаимосвязи между стратегией и содержанием; формальность оценки эффективности реализации программ, а также несовершенство системы отчетности исполнителя.

Для устранения последней проблемы формальности оценки эффективности и повышения качества программного управления необходимо проводить оценку достижения общественно значимых результатов, которые должны быть отражены в разработанной рамке планирования, мониторинга и оценки, основанной на концепции управления результатами в области развития (MfDR) [4].

Критерии должны отражать долгосрочные результаты воздействия на общество, для чего показатели должны быть агрегированными (уровень или качество жизни, индекс человеческого развития, проч.).

Исходные данные для проверки могут быть взяты из отчетов муниципалитетов, счетной палаты, мониторинговой службы. Для достижения объективности оценки результативности и эффективности социально-экономического развития обеспечивается использованием различных методов (средства проверки). Оценку необходимо проводить с учетом рисков и допущений при достижении намеченных целей и результатов.

**Список использованных источников**

1. Какадий, И.И. История развития местного самоуправления в Российской Федерации / И.И. Какадий, Д.Б. Ширипова // Бюллетень науки и практики. – 2020. – № 6. Том 6. – ISSN 2414-2948.
2. Лукашов, В.В. Методы оценки и механизмы обеспечения результативности управления муниципальным развитием: специальность 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Лукашов Виталий Викторович; Юго-Западный государственный университет. – Курск, 2015. – 154 с.
3. Мониторинг реализации государственных программ Российской Федерации за I полугодие 2021 года [Электронный ресурс] // Официальный сайт Минэкономразвития РФ. – URL: <https://www.economy.gov.ru/>
4. Пономаренко, Е.В. Методология управления результатами в области развития государственных политик и программ // Сб. науч. работ серии «Государственное управление». Вып. 17: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С.47-59. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44426438>

## МЕХАНИЗМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ Г. ДОНЕЦКА

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

Основным условием проведения модернизации муниципальной системы сферы образования, является охват всей сети учреждений, предоставляющих образовательные услуги. Это позволит использовать образовательный потенциал муниципального образования и объединить образовательные учреждения (любых форм собственности и подчиненности) в единый муниципальный образовательный комплекс. Учитывая масштаб и неоднородность социальной и культурной среды муниципальных территорий, необходимо использовать дифференцированный подход к модернизации, предполагающий повышение эффективности образовательной системы, на базе объективной оценки ее отдельных элементов в сложившейся ситуации.

В связи с вышесказанным, в настоящем исследовании изложены предложения государственно-общественного характера по механизмам управления в сфере образования.

Объединение юридических, государственных, общественных и некоммерческих организаций, действующих в сфере образования.

Расширение общественного участия в процедурах оценки качества образования, путем формирования, (в т.ч. в процедурах аккредитации образовательных учреждений и образовательных программ).

Обеспечение общественного контроля процедур за проведением итоговой аттестации учащихся, а также за процедурами закупки оборудования, ремонта и т.д.



Развитие участия в реализации основных образовательных программ, в т.ч. с развитием альтернативных форм образования (экстернат, дистанционные формы обучения), за счет сокращения административно-командных взаимоотношений.

Подготовка общественных управляющих – членов органов государственно-общественного управления образовательными учреждениями всех уровней, общественных экспертов.

Регулярная публикация отчетов о состоянии, направлениях и перспективах развития муниципальной образовательной системы.

Формирование системы поддержки (в т.ч. программы, гранты, фонды) социально ориентированных некоммерческих организаций, реализующих проекты в сфере образования, в первую очередь родительских организаций и объединений.

Организация семинаров по вопросам функционирования и развития образовательной системы.

Организация институтов общественной экспертизы законодательных проектов и решений местных органов власти и самоуправления в области образования.

Обеспечение информационной открытости в сфере оценки качества образования (электронные журналы, электронные дневники, база данных, публичные доклады органов управления образованием и образовательных учреждений и др.).

Своевременное и полное информирование населения по вопросам изменений в функционировании образовательных учреждений, путем организации в СМИ специальных передач по вопросам образования.

Обеспечение информационной поддержки и продвижения законов и решений в сфере образования.

Развитие структур по связям с общественностью в органах, управления сферой образования. Для этого необходимо формирование и реализация программ повышения квалификации руководителей образовательных

учреждений по вопросам взаимодействия с общественностью, а также регулярное проведение мероприятий по взаимодействию руководителей органов управления образованием с населением (особенно в периоды начала учебного года и проведение итоговой аттестации).

Создание информационно-коммуникационной среды, обеспечивающей реализацию просветительских программ, направленных на вовлечение общественности в образовательный процесс, управление образовательными учреждениями и т.д. При этом необходима всесторонняя поддержка образовательных учреждений, реализующих такие программы на своей базе.

Проведение информационно-пропагандистских компаний по повышению активности местного самоуправления в содействии образовательным учреждениям и вовлечению общественности в органы государственно-общественного управления.

Проведение регулярных социологических исследований (мониторинга) результатов модернизации и качества образования.

Нивелирование рисков, неизбежных при модернизации образования, должно базироваться на следующих принципах:

- максимальное использование внутреннего потенциала образовательных учреждений;
- активное вовлечение преподавателей в процессы преобразований;
- стимулирование способности образовательной системы к самокорректировке;
- обеспечение реальной самостоятельности образовательных организаций на всех уровнях управления.

Право контроля и надзора за оценкой качества образования, аттестацией преподавательского состава и повышением его квалификации, аккредитацией образовательных организаций, учебных программ, и ряд других функций, необходимо передать специализированным, компетентным государственно-общественными организациям.

Рассмотренные выше меры по модернизации образовательных систем, обязательно должны базироваться на положения, устанавливающих сроки их реализации и порядок прекращения их действия (в т.ч. досрочного).

Кроме того, необходимо определение ежегодного объема финансирования, для осуществления модернизации. При этом необходимо предусмотреть финансовые санкции за неисполнение обязательств, которые могут служить инструментом перераспределения полномочий.

Следует заметить, что модернизация требует использования соглашений и договоров, заключаемых в целях правового обеспечения финансирования сетевого взаимодействия образовательных учреждений.

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ

*Брадул Н.В.,*

*заведующий кафедрой информационных технологий*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк,*

*Брадул С.В.,*

*доцент кафедры информационных технологий*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Актуальность.* В условиях проведения специальной военной операции вопросы оптимального управления социально-экономическими системами становятся еще более актуальными. Для эффективного управления необходимо переосмыслить принципы планирования и организации, определить алгоритмы координации субъектов в системе управления в реальном времени, исследовать процессы мотивации и последствия их влияния на изменения цели функционирования системы, разработать механизмы контроля субъектов в принятии решений.

Армия, как и этнос, является социально-экономической системой, которая состоит из активных субъектов, осуществляющих целенаправленную деятельность в соответствии с принимаемыми ими решениями.

*Основной материал.* В качестве примера формализованного описания взаимодействия противников приведем **математическую модель боя**, которая позволяет определить количество потенциальных жертв. В общем виде модель состоит из двух дифференциальных уравнений и имеет вид [1,2]:

$$\begin{aligned} \frac{dx_1}{dt} &= -a_1x_1 - b_1x_1x_2 - c_1x_2 + d_1(t) \\ \frac{dx_2}{dt} &= -a_2x_2 - b_2x_1x_2 - c_2x_1 + d_2(t) \end{aligned}, \tag{1}$$

где  $a_1$ ,  $a_2$  – скорость небоевых потерь;  $b_1$ ,  $b_2$  – скорость потерь из-за взаимодействия противников, находящихся на одной территории;  $c_1$ ,  $c_2$  – потери в единицу времени от воздействия противника на переднем крае;  $d_1$ ,  $d_2$  – скорость пополнения численности войск за счет резервов.

Для моделирования партизанской войны, вражды двух этносов и т.д. применяется частный случай (1) – модель Ф.У. Ланчестера, предложенная в 1916 году. В модели присутствуют только коэффициенты  $b_1$  и  $b_2$ , позволяющие учесть потери, когда обе армии располагаются на общей территории и количество жертв пропорционально количеству встреч между субъектами противоборствующих сторон. Модель М.П. Осипова, предложенная в 1915 году, в которой  $c_1$  и  $c_2$  не равны 0, описывает классическое военное взаимодействие: противоборствующие стороны занимают соседние территории и контактируют только на линии разграничения. Скорость потерь одной из сторон пропорциональна численности другой стороны и наоборот, то есть число жертв пропорционально численности противоположной стороны. Еще один пример частного случая модели (1) – модель холодной войны (модель Петерсона), учитывающая небоевые потери ( $a_1$  и  $a_2$  не равны 0), их скорость пропорциональна численности своей стороны [1,2].

При моделировании социально-экономической системы подразумевается, что индивид действует рационально, учитывая все возможные риски, и делает логический выбор в любой ситуации. Однако, эффективное управление системой и процесс принятия управленческого решения невозможен без учета психологических особенностей человеческого поведения.

Способность субъектов к изменению стратегии и тактики поведения, их зависимость от изменения внешних условий делает социальные системы внутренне неустойчивыми и требует применения методов моделирования, учитывающих психологические особенности поведения человека. Такие методы предлагает поведенческая экономика. Под поведенческой экономикой понимается научное направление, основой которого является исследование

способов принятия решения, под влиянием психологических, поведенческих, эмоциональных и социальных факторов [3].

Одним из эффективных методов анализа социально-экономических систем и построения оптимальной стратегии управления, позволяющих учитывать методы поведенческой экономики, является имитационное моделирование.

*Выводы.* При моделировании взаимодействия противников или совместного проживания и взаимодействия двух этносов как элементов социально-экономической системы необходимо применение методов, учитывающих психологические особенности человеческого поведения.

### **Список использованных источников**

1. Белотелов Н.В. Сложность. Математическое моделирование. Гуманитарный анализ: Исследование исторических, военных, социально-экономических и политических процессов / Н.В. Белотелов, Ю.И. Бродский, Ю.Н. Павловский. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 320 с.
2. Митюков Н.В. Определение жертв войн через ланчестерские модели // Историческая психология и социология истории / Н.В. Митюков. – 2009. – № 2, Т. 2. – С. 122-140.
3. Мустафаева Н.Х. Поведенческая экономика как направление современной экономической мысли // Молодой ученый / Н.Х. Мустафаева. – 2021. – № 14 (356). – С. 92-94. – URL: <https://moluch.ru/archive/356/79603/> (дата обращения: 06.11.2022).

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ МОНОГОРОДА ДОКУЧАЕВСКА**

*Бражник Л.И.,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк  
Шкурко А.С.,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Актуальность.* Существование моногородов, представляющих собой сложную структуру связи между градообразующим предприятием или отраслью и, собственно, самим населенным пунктом, на сегодняшний день остается очень актуальной проблемой, а разработка мер по повышению устойчивости развития данных городов исследуются как в России, так и в зарубежных странах.

*Целью статьи* является исследование основных проблем развития моногородов ДНР и обоснование эффективных путей их развития на основе программного подхода.

Мировой финансово-экономический кризис, процессы глобализации, санкционная политика ряда стран серьезно повлияли на обострение экономических и социальных проблем в городах мира, и в более сложных условиях оказались монопрофильные города. Проблемы в моногородовом регионе обостряются из-за жёсткой зависимости развития всех областей жизнедеятельности города от финансового и экономического положения градостроительного предприятия. Сокращение прибыли предприятий влияет на экономику города, поскольку наблюдается существенное снижение налоговых доходов в бюджете и в внебюджетных фондах, что приводит к возникновению социальных проблем: сокращение инвестиций в социальные программы, расходы на социальное обслуживание; рост долгов по зарплате, снижение зарплаты; снижение числа трудовых мест, массовое увольнение.

В России 319 моногородов, 94 из которых относятся к первой категории городов с наиболее сложным социально-экономическим положением, 154 из которых являются моногородами с риском усугубления социальной ситуации, и 71 к третьей категории – со стабильным социально-экономическим положением [1]. Эти изменения указывают на ухудшение социально-экономической ситуации, поскольку общее число моногородов увеличилось с 313 на 319 человек.

Для борьбы с кризисными явлениями в России сформирована государственная политика в отношении моногородов, направленная на преодоление технологического отставания, модернизацию производственных и инфраструктурных объектов и перевод городов на инновационный путь развития. Негативный тренд развития моногородов в РФ вызван существующими диспропорциями в их экономических процессах. Это стало одной из причин того, что в текущий кризис государство приняло решение кардинально изменить способы поддержки моногородов путём их перепрофилирования и привлечения внешних инвесторов. Критическими направлениями для решения проблем моногородов в России официально признаны реинжиниринг существующих бизнес-процессов, бюджетное софинансирование инвестиционных проектов по развитию инфраструктуры, диверсификация экономики города и стимулирование миграции, созданию условий, позволяющие использовать компетенции людей в разных областях, стимулировать частные инвестиции.

Проблемы моногородов носят и краткосрочный, и долгосрочный характер, что связано со стратегическим развитием территории. Сложность решения проблемы в монопромышленных городах объясняется в первую очередь недостатком квалифицированного управленческого персонала, низкой мобильности трудового ресурса, отсутствием инфраструктуры города, однородным профессиональным составом людей [2, 3].

Для России наиболее приемлемы следующие пути решения проблемы.



1. Эволюционное превращение моногорода в полноценный город – процесс долгий, могущий занять время жизни нескольких поколений. В результате закрытия градообразующего предприятия, город теряет производственную функцию, но продолжает оставаться административным центром сельской местности.

2. Во втором методе предполагается масштабная поддержка страны. В результате происходит реструктуризация, реорганизация градостроительного предприятия, возможно, использование производственных площадок для того, чтобы развивать новый, качественный другой бизнес.

В настоящее время в России введен комплексный инвестиционный план (далее – КИП) для моногородов. Чтобы получить помощь, каждому моногороду необходимо представить этот КИП, но разработанные в муниципальных образованиях комплексные проекты развития не отвечают требованиям установленных муниципальных образований.

Город Докучаевск находится на территории Донецкой Народной Республики и относится к монопромышленным городам. Основу бюджета города составляют поступления от крупнейшего в Европе Докучаевский флюсо-доломитный комбинат (ДФДК) – одно из крупнейших горно-обогатительных предприятий ДНР, которое специализируется на добыче и производстве известняков и доломитов для металлургической, стекольной, цементной, сахарной, строительной, химической и других отраслей промышленности. Кроме этого в городе работают завод железобетонных изделий, специализированные строительные организации, предприятия дорожно-строительных материалов, автотранспортное и др. Около 58 % от общего количества занятых в народном хозяйстве трудятся в промышленности.

Проведенный SWOT-анализ социально-экономической ситуации в моногороде позволил выявить основные проблемы и наметить стратегические инициативы для их решения и развития экономики города, среди которых:

стратегические альянсы с предприятиями и органами власти Владимирской области - шефского региона РФ - путем наращивания объемов

реализации продукции Докучаевска для нужд промышленных предприятий Владимирской области (металлургической, стекольной, цементной, строительной, химической), наращивание поставок продукции агропромышленного комплекса, восстановление объектов социальной инфраструктуры;

обмен опытом с органами власти муниципалитетов Владимирской области, направленный на повышение качества государственного и муниципального управления в части проведения социальной политики города (работа с населением различной национальной принадлежности, социального статуса);

привлечение государственных и частных инвестиций в рамках проектов ГЧП и МЧП с участием предприятий Владимирской области;

внедрение инновационных технологий, снятия проблемы неприбыльности строительной отрасли, обеспечения эффективного использования свободных территорий, промышленных и кадровых ресурсов на основе муниципального заказа, опирающегося на развитое малое предпринимательство в области строительства.

Государственная поддержка модернизации экономики моногородов должна представлять программу в виде комплекса действий, направленных на повышение инвестиционной привлекательности моногородов, создание институтов управления инвестиционными проектами, развитие среднего и малого предпринимательства, конкуренции и снижение зависимости экономики моногородов от результатов деятельности градообразующих предприятий.

В Донецкой Народной Республике политика пространственного развития находится на этапе становления. Население концентрируется в городах (95% от общей численности населения), причем 79% проживают в крупных городах. В Донбассе существуют все те же проблемы в развитии моногородов, которые наблюдаются и в России. Программы маркетинга для моногородов должны предусматривать разработку стратегии стимулирования точек роста (сильных

сторон города) и опираться на выверенную инвестиционную и бюджетную политику, программный механизм реализации.

*Выводы.* Докучаевск – исторически возникший моногород, в котором градообразующим предприятием является «ДФДК». Данное муниципальное образование относится к категории моногородов со следующими признаками: функционируют взаимосвязанные предприятия одной отрасли, оказывающие значительное влияние на бюджет города. У города имеются как конкурентные преимуществами: выгодное географическое расположение, уникальный природно-ресурсный потенциал, высокоразвитый агропромышленный комплекс; так и факторы, ослабляющие перспективы развития: моноотраслевая структура экономики, неблагоприятная демографическая ситуация, состояние жилищно-коммунального хозяйства. Проведенный анализ позволил на основании сильных сторон выделить главные возможности для развития города и формирования перспективного бренда территории. Возможность позиционирования города как комфортного обеспечит ему позитивный имидж и позволит активно развивать промышленный потенциал.

### **Список использованных источников**

1. О критериях отнесения муниципальных образований Российской Федерации к монопрофильным (моногородам) и категориях монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов) в зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения. Постановление Правительства РФ от 29.07.2014 N 709 // КонсультантПлюс. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_166538/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166538/) (дата обращения: 29.10.2022)
2. Маслова, А.Н. Моногорода в России: проблемы и решения [Текст] / А.Н. Маслова // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. Научный журнал. — 2019. — № 5. — С. 16-28.
3. Милославский, В.Г. Проблемы и перспективы моногородов Российской Федерации: преимущества, слабости и стратегии развития / В.Г.Милославский,

Е.С.Милославская, В.С.Герасимов, Я.В.Ларгин. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 22 (102). — С. 446-451. — URL: <https://moluch.ru/archive/102/23133/> (дата обращения: 22.10.2022)

## **О КЛАСТЕРНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ Г. ДОНЕЦКА**

*Визиренко Е.В.,*

*магистрант,*

*ГОУ ВПО «ДОННАСА»,*

*г. Макеевка*

*Макущенко М.П.,*

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры менеджмента*

*строительных организаций,*

*ГОУ ВПО «ДОННАСА»,*

*г. Макеевка*

Термин «кластер» относится к группе предприятий, организаций, учреждений, которые получают пользу от объединения друг с другом по географическому признаку. Кластерный подход к экономическому развитию территорий сосредоточен на создании синергии между его участниками. Кластеры способствуют росту экономического потенциала муниципалитетов путём повышения эффективности деятельности входящих в него предприятий (наблюдается возрастание их прибыльности, увеличивается инновационная активность, создаются новые рабочие места). Кластеры помогают муниципалитетам организовывать деятельность по экономическому развитию, а также поощряют их направлять свои усилия на имеющиеся отрасли.

Одной из самых проблемных отраслей экономики г. Донецка является жилищно-коммунальное хозяйство. Особенно остро стоит вопрос нехватки профессиональных кадров, в частности персонала категории «рабочие». Так, штатное расписание муниципальных предприятий, обеспечивающих население жилищными услугами по обслуживанию многоквартирных домов и придомовых территорий, в среднем укомплектовано на 70%. Также возникает

необходимость повышения квалификации работников в соответствии с современными требованиями.

С целью решения обозначенных проблем следует ориентироваться на стратегию создания кластерного взаимодействия предприятий, предоставляющих жилищные услуги, и образовательных учреждений города. В результате данного взаимодействия происходит эффективное сочетание науки и производства, а также растет конкурентоспособность и производительность участников кластера. Кроме того, снижается себестоимость оказываемых услуг, обеспечивается занятость, объединяются интересы заинтересованных сторон, в том числе органов государственной власти и местного самоуправления, а также населения.

Интеграция обеспечивает тесное взаимодействие образовательных организаций с муниципальными предприятиями. Это способствует согласованию потребностей рынка труда со сферой предоставления образовательных услуг, созданию системы непрерывного профессионального обучения, повышению качества подготовки и переподготовки кадров в соответствии с современными профессиональными стандартами. В рамках такой интеграции Управление жилищного хозяйства администрации г. Донецка может обращаться к Минстрою ДНР с предложениями относительно подготовки кадров, которые бы учли состояние и перспективы развития подчинённых ему субъектов хозяйствования. После рассмотрения предложений, поступивших от Управления жилищного хозяйства администрации г. Донецка, а также от муниципальных унитарных предприятий администрации г. Донецка, их согласования с потребностями муниципалитета, МОН ДНР при согласовании с Минстром ДНР формирует необходимое распоряжение научным и образовательным учреждениям в форме предложений по подготовке рабочих, служащих и руководителей.

Действующие в Донецкой Народной Республике профессионально-технические училища, лицеи, техникумы, колледжи, а также высшие учебные заведения следует привлечь к кластерному взаимодействию с Управлением

жилищного хозяйства администрации г. Донецка для формирования кадрового потенциала подотчетных ему муниципальных предприятий. Также повышению квалификации персонала будет способствовать создание организациями-партнерами единой информационно-образовательной среды, в которой можно обмениваться лучшими практиками, кейсами, проводить консультации, организовывать круглые столы и научно-практические конференции. Основные функции высших учебных заведений, которые будут привлечены к данному кластерному взаимодействию, а также обязательства Управления жилищного хозяйства г. Донецка и подотчетных ему предприятий, приведены в табл. 1.

Таблица 1

## Кластерное взаимодействие вузов и предприятий

Основные функции вузов	Обязательства предприятий
1) планирование учебного процесса в отделах, службах, на производственных участках и в др. подразделениях предприятия; 2) организация выполнения курсовых и выпускных квалификационных работ, проектов, научно-исследовательской работы студентов по темам, связанным с решением производственных задач; 3) организация научно-информационного обслуживания работников предприятий; 4) подготовка молодых специалистов по заказу предприятия; 5) переподготовка и повышение квалификации сотрудников предприятия по программам дополнительного профессионального образования.	1) предоставление обучающимся рабочих мест в различных подразделениях предприятия для выполнения ими самостоятельной и научно-исследовательской работы, а также для прохождения производственной и преддипломной практики, предоставление возможности пользования лабораториями, кабинетами, мастерскими, библиотеками, материальной базой, технической документацией, финансовой отчетностью; 2) определение тем для разработки обучающимися курсовых работ и проектов, а также предоставление опытных специалистов в качестве руководителей практик и консультантов в ходе выполнения курсового и дипломного проектирования; 3) финансирование научных исследований, выполняемых вузом на хоздоговорной основе.

Внедрение такой системы кластерного взаимодействия предоставит возможность обеспечить предприятия рабочими, служащими и управленческим персоналом необходимого качества. Кроме того, это позволит сформировать кадровый резерв из выпускников учебных заведений.

## ESG-ПОВЕСТКА КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ РАЗВИТИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ НОВЫХ РЕГИОНОВ РФ

*Гладченко Т.Н.,  
канд. гос. упр., доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

В России активно идет работа по созданию среды для внедрения принципов устойчивого развития. Федеральная повестка для регионов отражена в национальных целях развития до 2030 года: комфортная и безопасная среда жизни; возможности для самореализации и развития талантов; сохранение населения, здоровья и благополучия людей; цифровая трансформация; достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство. Кроме того, в реализуемых национальных проектах: в области E (Environmental) – нацпроект «Экология»; в области S (Social, Социальная политика) – Нацпроекты «Демография», «Здравоохранение», «Образование», «Культура», «Безопасные дороги», «Жильё и городская среда»; в области G (Governance, качество управления) – нацпроекты «Малое и среднее предпринимательство», «Цифровая экономика», «Производительность труда». ESG-факторы являются основой рейтинга регионов.

Для новых территорий РФ данная проблематика становится очень актуальной и своевременной. Необходимо встраиваться в процесс, несмотря на переходный период. Учебным заведениям предстоит стать флагманом данного процесса, т.к. требуются подготовленные кадры и адаптированные методики.

Сейчас ESG-повестка регионов РФ представлена:

1. Интеграция подходов ESG/устойчивого развития в стратегии Нижегородской и Липецкой области, республики Мордовия, Татарстан и др.
2. Развитие климатической повестки в регионах: проекты по углеродной нейтрализации, действующие карбоновые полигоны, региональные



стратегии низкоуглеродного развития: Сахалинская область, ХМАО, Москва, Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Чеченская Республика, Краснодарский и Хабаровский край, Воронежская, Новосибирская, Свердловская, Калужская, Московская, Тюменская, Иркутская и Ленинградская области. В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации № 3183-р от 25.12.2019г., еще 85 субъектов РФ должны разработать региональные планы адаптации к изменениям климата до конца 2022 года.

3. Выпуск «зеленых» облигаций: г. Москва.

4. Отчеты по ЦУР, ESG-рейтинги регионов: Липецкая, Тамбовская, Свердловская и Самарские области, Москва, Санкт-Петербург, Республики Чувашии и Татарстан.

5. Расширение программы «чистый воздух» до 41 города (к 12 действующим добавили 29 городов в июле 2022 года).

Поводом для актуализации работы в регионах является утвержденная приказом Генерального директора Общества с ограниченной ответственностью «Национальное Рейтинговое Агентство» от 07 июня 2022 г. № ПР/07-06/22-1 «Методология присвоения ESG-рейтингов субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям (некредитных рейтингов, оценивающих подверженность регионов экологическим и социальным рискам, а также рискам, связанным с управлением и реализацией стратегий и государственных программ в достижении целей устойчивого развития)» [1]. Рейтинговая шкала предусматривает следующие категории и уровни:

А «продвинутый» - субъект РФ или муниципальное образование демонстрирует лидерство в интеграции повестки ESG в свою деятельность и качестве соблюдения соответствующих практик (максимальный, очень высокий и высокий).

В «развивающийся» - субъект РФ или муниципальное образование в значительной степени интегрировало повестку ESG в свою деятельность, демонстрирует достаточный уровень качества соблюдения соответствующих

практик и показывает динамику развития (достаточный, средний, умеренно слабый и слабый).

С «начальный» - субъект РФ или муниципальное образование находится на начальном уровне интеграции повестки ESG в свою деятельность, созданы базовые механизмы соблюдения соответствующих практик или базовые механизмы в процессе создания (слабый).

Методология предусматривает [1]: Перечень эталонов и ориентиров, используемых при проведении оценки соответствия признанным международным и национальным ориентирам, стандартам и лучшим практикам в области устойчивого развития. Перечень информации, которая может быть запрошена для проведения анализа. Источники информации для проведения анализа отдельных показателей.

Блок оценки Е (Environmental) представляет собой оценку рисков воздействия экологических факторов на качество жизни населения и состояние окружающей среды на территории субъекта РФ или муниципального образования. Базовыми критериями, дающими наивысшую оценку, являются: наличие публичной стратегии/политики в области охраны окружающей среды, и она содержит выделенные стратегические целевые показатели, ориентированные на достижения ЦУР ООН; регулярные образовательные экологические мероприятия (семинары, лекции, практикумы и т.д.) и участие в них школьников, участвующих в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников по экологии более 2 % от числа учащихся 7-9 классов; наличие программы экологического мониторинга рекультивированных земель и результаты публикуются в открытом доступе; полная реализация по установленному плану национального проекта «Экология»; наличие программы по сохранению биоразнообразия есть и включает в себя мониторинг видов-индикаторов и/или другие научные исследования/программы восстановления/реинтродукции видов; реализация программы по повышению энергоэффективности; степень тренд на снижение за последние три года износа основных фондов; валовые выбросы загрязняющих веществ от стационарных и

передвижных источников в атмосферный воздух, выбросов загрязняющих веществ от стационарных и передвижных источников в атмосферный воздух (показатель на объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами), а также валовых сбросов загрязняющих сточных вод в поверхностные водоемы; успешный опыт полной или частичной реализации рекультивации загрязненных земель; актуальная, действующая программа по отдельному сбору бытовых отходов, есть; реализация программы переработки и утилизации отходов; доля уловленных предприятиями загрязняющих веществ в общем объеме выбросов на территории субъекта РФ или муниципального образования; постоянный мониторинг основных рисков, связанных с изменением климата; наличие отдельной программы по адаптации к изменению климата (определен состав рисков и реализуются меры по управлению данными рисками); снижение количества стихийных бедствий и сумма материального ущерба от них; рост затрат на охрану окружающей среды; тренд на снижение оборотной последовательно используемой воды; снижение энергоемкости валового регионального продукта; рост введенных в эксплуатацию объектов и суммарная мощность возобновляемых источников энергии.

Блок оценки S (Social, Социальная политика) наиболее высокие оценки предусматривает на критерии: роста численности и рождаемости населения за последние 3 года; снижение уровня смертности последние 3 года; стабильный рост продолжительности жизни; миграционный прирост населения; рост численности населения трудоспособного возраста; снижение уровня безработицы; значительный рост среднего размера оплаты труда; снижение численности населения с доходами ниже прожиточного минимума; рост площади жилых домов и снижение доли ветхого и аварийного жилья; повышение среднего значения численности медицинских кадров высшей и первой категории квалификации; рост численности студентов, обучающихся в высших учебных заведениях; рост показателей численности абонентских устройств сотовой связи; наличие на 15% выше среднего значения по РФ доли

расходов на образование, здравоохранение, физическую культуру и спорт в консолидированном бюджете субъекта РФ /муниципального образования; тренд на снижение числа тяжких преступлений; успешная реализация публичной политики, направленной на уменьшение дискриминации в отношении людей с ограниченными возможностями, в том числе программа по трудоустройству; отсутствие значимых внутренних социальных конфликтов (в том числе на экологической почве); реализация публичной политики по взаимодействию с местным населением, ведущим традиционный образ жизни.

Блок оценки G (Governance, качество управления) предусматривает: актуальную стратегию социально-экономического развития, а также наличие в ней описания ключевых воздействий, рисков и возможностей в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочном периоде, в том числе в отношении управления существенным экономическим, экологическим и социальным воздействием, а также факторов устойчивого развития; критерии эффективности управления устойчивым развитием в стратегии социально-экономического развития; рост эффективности реализации мероприятий национальных проектов, государственных программ; развитие государственно-частного партнерства, рост объемов инвестиций в основной капитал организаций всех форм собственности; публикация отдельных отчетов о реализации повестки устойчивого развития; наличие карбоновых полигонов.

### **Список использованных источников**

1. Методология присвоения ESG-рейтингов субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям (некредитных рейтингов, оценивающих подверженность регионов экологическим и социальным рискам, а также рискам, связанным с управлением и реализацией стратегий и государственных программ в достижении целей устойчивого развития). [Электронный ресурс] // Портал Национального Рейтингового Агентства (НРА) – Режим доступа: [https://www.ranational.ru/sites/default/files/analytic\\_article/Methology\\_ESGratings\\_region.pdf](https://www.ranational.ru/sites/default/files/analytic_article/Methology_ESGratings_region.pdf)

## КРЕАТИВНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

*Дадашова Ю.В.,*

*бакалавр,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Гладченко Т.Н.,*

*канд. гос. упр., доцент,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

Термин «креативное предпринимательство» – это деятельность, которая основана на творческих идеях и технологических инновациях и используются в социальных, культурных, технологических подходах для получения более востребованного продукта. Креативное предпринимательство определяет каким будет постиндустриальное общество, и многое означает, как для экономики, так и для общества и всей культуры в целом [1].

Для предпринимательства главным является получение прибыли, тиражирование бизнеса. При этом необходимо стремиться, чтобы прибыль носила устойчивый характер и превышала прибыль конкурентов, т.к. именно конкуренция не позволяет долгое время иметь устойчивую сверхприбыль, поэтому необходимы импульсы предпринимательской функции. Ее возникновение выводит деятельность из рутинного состояния. Пока она существует данная функция – существует успех в бизнесе [1].

Креативное предпринимательство – это современный феномен, который в себе соединяет бизнес, политику и культуру.

Для зарубежных стран креативные индустрии представляют своеобразный перекресток идей, культуры, бизнеса и технологий. За период 2006-2020 г. Мировой рынок креативных индустрий вырос в 2 раза, с 208 до 800 млн.

Долларов. В развитых экономиках вклад креативных индустрий в ВВП составляет более 10%. Средний по миру вклад креативных индустрий в ВВП – 6,6%, в развитых странах – 8–12%.

Исследователи выделяют три модели американскую, скандинавскую и восточноазиатскую [2].

*Американская модель.* Начиная с 2006 года США стала крупным экспортёром дизайнерской, печатной и аудиовизуальной продукции.

Стратегией креативного экспорта США является стратегия «глокализации», состоящая из продукции и услуг, адаптированных к международным потребителям. Вместе с тем проблематика креативных индустрий интенсивно разрабатывается как представителями академического сообщества, так и практиками, а сама политика креативных индустрий чрезвычайно популярна на уровне отдельных штатов и муниципалитетов. Именно на субнациональном уровне рождаются разнообразные инициативы, ставится множество экспериментов, опыт которых изучается и обобщается исследователями и практиками, участвующими в движении «креативных городов».

В США в рамках креативного предпринимательства на 2018 г. Уже было создано свыше 30 млн. Рабочих мест. Об этом свидетельствуют данные исследований, представленных Российским экспортным центром (РЭЦ) на ПМЭФ-2018. В США существуют два культурных сектора, принцип построения которых разнится: некоммерческий, который зависит от политической конъюнктуры и частных пожертвований сектор искусств [3].

Глобальную значимость американской индустрии развлечений не отменяет тот факт, что «другой большой и важный сегмент (американской креативной экономики) состоит из субсидируемых и неприбыльных искусств и культурных областей», но при этом в США создаются многие инновационные разработки и практики на пересечении креативности, культуры, науки и предпринимательства.

Здесь выросла мощная традиция и большое разнообразие институтов гражданского общества в сфере искусства и культуры. В 1990–2000-е годы в американских городах наблюдался бум в строительстве и расширении материальной базы культуры, тогда как на федеральном уровне многие культурные программы либо стагнировали, либо урезались. Сдвиг в сторону субнациональной культурной политики обусловил возникновение двух главных подходов в городских культурных политиках.

Первый — предпринимательская культурная политика, сконцентрированная на развитии туризма и новых формах городского брендинга, финансирующая важнейшие культурные проекты и поощряющая частные инвестиции в культурную инфраструктуру.

Вторая — стратегии креативного класса, продвигающего городские культурные и иные формы благоустройства среды и качества жизни через развитие городских районов, округов, кварталов или кластеров с оригинальными художественными активностями и развлечениями. Здесь формировалась рабочая сила нового типа — представители так называемого «креативного класса».

Креативное предпринимательство в *скандинавских странах (Швеция, Дания, Финляндия, Норвегия, Исландия)* сформировано на базе шведской модели социального государства. Модель предполагает развитие креативных навыков и внедрение их в сферу предпринимательства; развитие грантовой поддержки в сфере культуры и искусства. Стратегии развития креативных индустрий в скандинавских странах реализуется через:

1) Предпринимательство и креативность: смещение акцента в образовании с навыков рабочей силы на создание креативной атмосферы в процессе обучения и на практическое применение креативности в коммерческой сфере.

2) Поощрение роста креативного бизнеса: смещение акцентов с финансирования культуры на грантовую поддержку, инвестирование в креативный бизнес и внедрение инновационных политик в креативные индустрии.

3) Создание креативных кластеров, что зачастую связано с сохраняющимися централизованными государственными функциями и усилиями.

4) Креативный «плейсмейкинг» (облагораживание территории), что требует развития местных региональных инициатив, а не централизованного государственного вмешательства.

На примере Норвегии, в стране утверждена одна из программ развития креативного предпринимательства "InnovationNorway" - действующая программа, нацеленная на финансовую поддержку креативной экономики.

В Финляндии действующая стратегия предпринимательства, разработанная в секторе креативной индустрии, в Дании разработана стратегия в сфере образования, где идёт упор в культуру и искусство.

В настоящее время азиатско-тихоокеанский регион является самым крупным рынком креативных индустрий, в сфере аудиовизуального производства, видеоигр.

Таблица 1

Развитие восточноазиатской модели в Азии (составлено автором)

Страна	Характеристика
Тайвань	программа «TwoTrillionandTwinStar», утверждена еще в 2000 г.И нацелена на сферу цифровых технологий, выпуск и продажа продукции видеоигр, тем самым вызвав конкуренцию с Китаем.
Япония	где креативная индустрия особо выражена в кинематографе: анимационные мультфильмы (аниме), японские фильмы, изобразительное искусство. Благодаря поддержке креативной индустрии CoolJapan, в 2010 году была реализована концепция МЕТІ, которая в свою очередь увеличила рост культурного экспорта в несколько раз.
Южная Корея	Становлению и развитию в стране креативного предпринимательства предшествовало снятие государственных ограничений и контроля медиа, переориентация кино на вкусы европейской и американской аудитории, за последние 10 лет развитие и продвижение креативной индустрии на мировой рынок стало успешно, в Корею появилось явление так называемой «Корейской волны», особое внимание привлекает киноиндустрия и К-рор – жанр корейской поп-музыки. Для развития креативной индустрии и продвижения корейского контента на мировой рынок в 2007-2009-х гг. были учреждены специальные правительственные агентства, (КОССА).
Китай	С 2005 года было введено выражение «культурные индустрии», с помощью которого Коммунистическая партия Китая обозначает политику «мягкой власти», которую Китай распространяет по миру Гонконг разработали на основе британской модели свою политику развития креативной индустрии, где уклон идет в поддержку киноиндустрии, креативных наук.



Сходства и отличия между моделями представлены в табл. 2.

Таблица 2

Различия и сходства между моделями (составлено автором)

Модели	Различия	Сходства
Американская модель	Характеризуется развитием креативных городов на уровне муниципалитета и штатов	Развивается в направлении предпринимательства и инновационной деятельности
Скандинавская модель	характеризуется в сфере образования, с уклоном искусство, архитектуру	Схожа с Восточноазиатской, так как развивают креативную индустрию в направлении культуры и образования
Восточноазиатская модель	Характеризуется развитием в киноиндустрии, анимации, музыкальном направлении	помимо скандинавской модели схожа и с американской, так как также разрабатывают и внедряют городскую политику.

Все модели направлены на изучение, развитие, внедрение креативного предпринимательства, как отдельного звена, новшества.

Современные креативные индустрии относятся к творчеству человека в любых его проявлениях и сферах неразрывно связаны. Креативное предпринимательство является ведущим фактором социально-экономического роста, а учёные видят в этом движущую силу инноваций, говорят об этом как о новом течение в качестве ведущего фактора цивилизационного сдвигами укрепления социального аспекта жизни. Современные исследователи оценивают их как принципиально новую модель социально-экономического роста.

Сектор творческих (креативных) индустрий обеспечивает значимый вклад в мировую экономику: средняя доля сектора творческих (креативных) индустрий в мировом ВВП составляет 6,6 процента, в развитых странах эта доля достигает 8 - 12 процентов при среднегодовом росте в 15 процентов, что существенно превышает средние темпы роста мировой экономики (прогнозируется сохранение этой тенденции в среднесрочном периоде).

**Список использованных источников**

1. Гладченко Т.Н. Креативная индустрия, как перспектива развития территорий. / Т.Н. Гладченко. - «Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие» [Электронный ресурс]: материалы VI Международной научно-практической конференции, г. Донецк, 29 октября 2021 г. / отв. ред. А.В. Ярошенко / кафедры «Экономика предприятия и инноватика» ГОУ ВПО «ДонНТУ». - Донецк: ДонНТУ, 2021. – С. 340 – 345.
2. Хестанов Р.З. Креативные индустрии – модели развития // Социологическое обозрение. 2018. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnye-industrii-modeli-razvitiya> (дата обращения: 03.08.2020)
3. Колоколов В.А. Креативное предпринимательство/ Колоколов В.А., Титов В.А. // Современные наукоемкие технологии. – Москва: Изд-во Рос.экон. акад, 2007. – № 5. – С. 89-91.

**КУЛЬТУРНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «НАЖМИ НА МУСОР»**

*Дадашова Ю.В.,*

*бакалавр,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Квашенко Д.Д.,*

*бакалавр,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Спивак А.С.,*

*бакалавр,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Гладченко Т.Н.,*

*канд. гос. упр., доцент,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

Актуальность данного проекта повышается с каждым годом, так как количество выбрасываемого мусора растет. На одного человека в среднем приходится около 400 кг мусора в год. А из-за искусственных материалов отходы заполняют свалки, в которых будут лежать десятки, а может даже и сотни лет, не разлагаясь, отравляя воду, землю и воздух. Выходящий газ может вызвать онкологии у людей и загрязняет атмосферу.

В связи с отсутствием мусороперерабатывающих заводов в ЛДНР и практики отдельного сбора мусора, единственно действенным способом уменьшения объемов мусора – это правильная утилизация.

Культура утилизации ТБО у жителей ЛДНР крайне низкая. По экспертным оценкам мусорные баки и свалки на 70% заняты воздухом, т.к. отходы неверно выброшены.

**Целевая аудитория** – молодые люди 17 - 35 лет.

**Цель проекта** – культурно-образовательный SMM – проект в сети мессенджера Instagram с количеством 40 постов в течении 6 месяцев и охватом аудитории в 2000 человек.

**Миссия проекта** - сократить объем мусора в корзинах и баках жителей ЛДНР на 70 %.

*Поддерживающие цели проекта:*

- регистрация и администрирование акантов сети мессенджера Instagram;
- производство собственной уникальной программы с циклом постов – 40 постов, т.е. более 80% контента в сети мессенджера Instagram;
- привлечение не менее 2000 человек.

**Срок реализации проекта** – 6 месяцев.

Начало – 01. 06. 2022 г.

Конец – 30. 11. 2022 г.

При работе над культурно-образовательным проектом для молодежи будут соблюдаться **основные принципы:**

1. Экологичность. Под этим термином мы понимаем художественное исполнение и техническое мастерство изготавливаемого контента, его соответствие стандартам качества и критериям психологической безопасности.
2. Социокультурная и психологическая адаптивность контента, её соответствие возрастным особенностям зрителей.
3. Соответствие контента культурным традициям государства.
4. Развитие субъективности молодого человека в социальном мире.

Мы понимаем это как изучение внутреннего субъективного мира личности. Производимый контент должен способствовать развитию личности, должен

быть сфокусирован на достижении взаимосвязанных целей - саморазвития молодого человека как личности и его успешной социализации.

5. Креативность контента. Это принцип следует понимать, как развитие эстетического чувства, внутреннего внимания и творческого воображения, способности к раскрытию смысла и символическому прочтению культурно-образовательного образа.

6. Целостность контента. Это объединение традиций семейного воспитания, содержания образования, педагогических усилий и политики государства в отношении Интернет.

**География проекта - ДНР и ЛНР.**

### ***Этапы проекта***

Формально работа над проектом культурно-образовательного SMM – проекта «Нажми на мусор» разделена на два этапа:

*Первый этап: организационный*

- разработка концепции проекта;
- формирование SMM-стратегии;
- приглашение к сотрудничеству потенциальных партнеров;
- формирование контент-плана;
- работа с аудиторией.

*Второй этап: Реализация*

- съемочный процесс;
- монтаж материала;
- работа над текстами;
- разработка дизайна;
- продвижение;
- загрузка контента.

*Таблица 1*

### **Укрупнённый план проекта**

<b>Фазы жизненного цикла проекта</b>		
<b>Этап</b>	<b>Временные рамки</b>	<b>Содержание (основные и промежуточные результаты, продукты)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Инициация	до 20.01.2022 г.	Выдвижение идеи, а также подготовка проектных документов; детальное обоснование, а также маркетинговые исследования для реализации последующих стадий.
Планирование	до 04.02.2022 г.	Определение сроков реализации проекта, выделение основных этапов и сроков их реализации, назначение исполнителей и ответственных лиц.

Фазы жизненного цикла проекта			
Этап	Временные рамки	Содержание (основные и промежуточные результаты, продукты)	
1	2	3	
		Подготовка заявки для участия в конкурсе	
Исполнение	до 25.11.2022 г.	Реализация в полном объеме всех намеченных действий по проекту	
Завершение	до 31.11.2022 г.	Анализ полученных данных и контроль на предмет соответствия их запланированным	
Документы (результаты), требующие рассмотрения и утверждения			
Документы (результаты)	Подготовка (ответственный)	Утверждение (ответственный)	Требуемое решение
Концепция проекта	Дадашова Ю.В.	Команда, консультант	Одобрение идеи
Разработка проектной документации	Квашенко Д.Д.	Команда, консультант	Одобрение
Письма-приглашения о содействии в подготовке и реализации культурно-образовательного проекта	Спивак А.С.	Потенциальным подписчикам	Согласие на сотрудничество
Сбор материала для цикла	Квашенко Д.Д., Спивак А.С.	Дадашова Ю.В.	Одобрение
Выпуск поста	Дадашова Ю.С.	Команда проекта	Одобрение
Написание сценария	Дадашова Ю.С.	Консультант	Одобрение
Съемочный процесс	Дадашова Ю.С., Спивак А.С.	Команда проекта	Одобрение
Постпродакшн	Квашенко Д.Д.	Подписчики	Одобрение
Продвижение	Спивак А.С.	Подписчики	Одобрение

*Социальный эффект* – повышение культурного и образовательного уровня жителей ЛДНР в вопросах утилизации отходов, снижение площади загрязненных площадей от переносимого ветром и животными мусора.

#### Список использованных источников:

1. Управление проектами : учебник для обучающихся по укрупненным группам направлений подготовки 38.03.00 «Экономика и управление» / Т. Н. Гладченко , Е. Л. Морозов , Е. В. Пономаренко , А. В. Савенко ; под общ. ред. Е. В. Пономаренко ; Минобрнауки ДНР , ГОУ ВПО

«ДонАУиГС» , Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами . – Донецк :ДонАУиГС , 2021 . – 365 с.

2. Разработка технологии и оборудования для пиролиза экологически опасных отходов /В.В.Калюжный, А.И.Сердюк, В.А.Кравец,Е.В.Лысенко и др. // Отчет по НИР № 190-ГБ, ГР №0110U000108. – Алчевск: ДонГТУ, 2011. – 98 с.

3. Развитие и совершенствование утилизации бытовых полимерных отходов на примере Луганской и Донецкой Народных Республик /Лысенко Е.В., Сердюк А.И // №20(72) – 2021. – Алчевск: ДонГТУ, 2021. – 9 с.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОЛИТИЧЕСКОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВА

*Ельцева И.Н.*  
*магистрант,*  
*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*  
*г. Донецк*

Сущность политической стратегии заключается в постановке главных целей, задач, направлений деятельности и принципов их реализации в условиях политических явлений и событий.

Одна из важнейших особенностей политической сферы заключается в том, что протекающие в ней процессы не могут носить стихийный характер, поскольку от их последствий зависит социальная стабильность и целостность государства. Поэтому особую актуальность приобретает развитие и совершенствование политической стратегии в государстве.

Основы политической стратегии заключаются в способе осуществления политической деятельности государства, партиями и другими политическими институтами, направленные на общую долговременную цель и поставленными задачами. Политическая стратегия государства определяет социально-экономическое и духовное развитие.

Проблематикой развития политической стратегии государства занимались множество современных ученых, одни из которых – Туровский А.А., Загидуллина Л.И., Кутлиярова Р.Ф., Куликова С.В. и др.

Рассматривая политическую сферу в Донецкой Народной Республики можно отметить следующие ее положения:

- согласно Конституции, принятой 14 мая 2014 года, Донецкая Народная Республика является демократическим социальным государством, основанным на верховенстве закона [1];
- форму правления можно назвать президентской республикой;



- в Донецкой Народной Республике нет активных политических партий;
- функции политических партий выполняют общественные движения;
- уровень управления: местный и республиканский.

Донецкая Народная Республика является промышленной территорией, в 2019 году в Республике зафиксирован рост по ряду экономических показателей.

В Российской Федерации политическая стратегия осуществляется согласно Конституции Российской Федерации принятая всенародным голосованием в 1993 году, общепризнанные принципы и нормы международного права [2]. Российская Федерация является демократическим федеративно-правовым государством с республиканской формой правления, на ее территории свою деятельность по состоянию на 07.10.2022 г. осуществляют 30 политических партий [3]. Уровень управления федеральный, региональный и местный. Политическая стратегия закреплена указом президента Российской Федерации от 19.12.2012 г. «О стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025года».

В данном документе определены приоритеты, цели, принципы, задачи, основные направления государственной национальной политики государства, а также инструменты и механизмы ее реализации.

Главной целью данного указа является обеспечения интересов государства и общества, укрепления государственного единства и целостности Российской Федерации, а также координация деятельности федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и их взаимодействия с институтами гражданского общества [4].

Структуру политической стратегии и принципов, следует выразить в компонентах, которые приведены на рисунке 1.

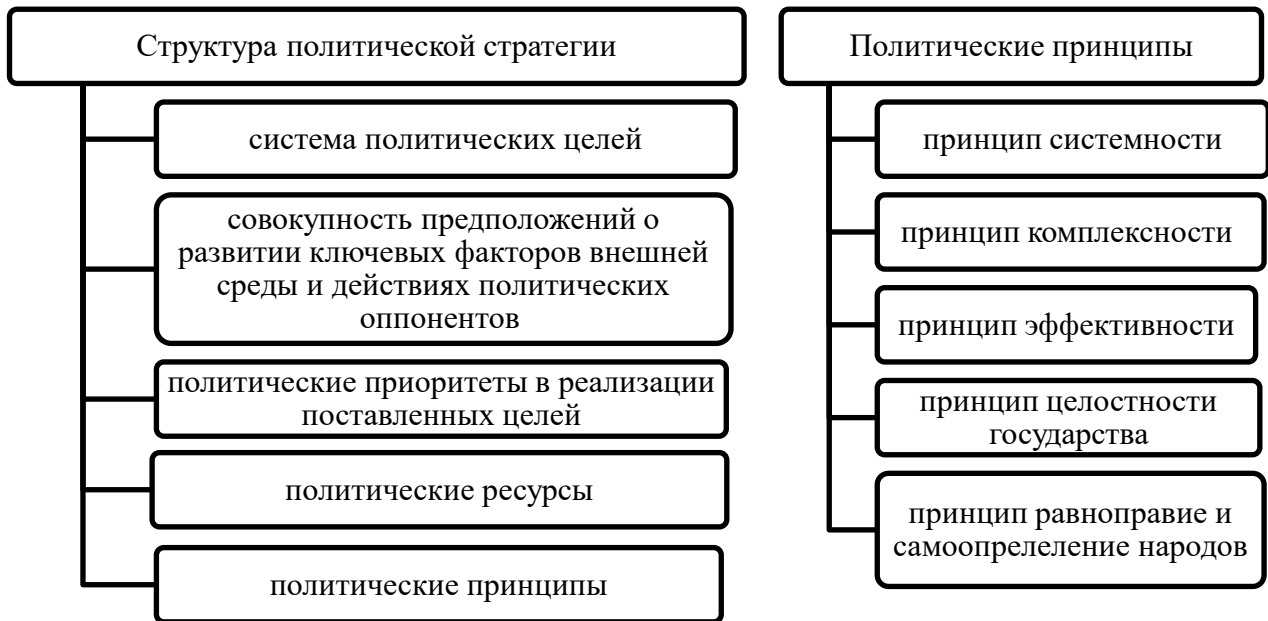


Рис. 1 – Структура политической стратегии и принципов

Так же политическая стратегия напрямую зависит от направления и характера проблем и вопросов государственной политики, поэтому выделяют следующие виды государственной политики: экономическая, социальная, экологическая, административная, внешняя, военная, демографическая и др.

Для того что бы правильно определить политическую стратегию государства в первую очередь необходимо субъектам государственного управления четко иметь представление об внешней и внутренней среде государства, его потенциале и тенденции развития.

Исходя из вышеизложенного следует отметить, что для развития политической стратегии, Донецкой Народной Республики необходим механизм реализации на законодательном уровне, который даст возможность осуществления полноценной политической деятельности государства. В данный механизм следует включить разработку следующих мероприятий:

целевые государственные программы, направленные на экономическое и социальное развитие общества;

ресурсное обеспечение целевых программ;

мониторинг, анализ и контроль за развитием внедрения целевых программ;

оценка процесса реализации, последствий и экономической эффективности программ;

взаимосвязь государственного механизма и правовой сферы.

Развитие государства во всех сферах деятельности напрямую зависит от реализации политической стратегии, поэтому решение данных вопросов является приоритетными направлениями в политической сфере ДНР.

### **Список используемых источников**

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://rst-dnr.ru/wp-content/uploads/2021/03/constitution\\_06.03.2020.pdf?ckattempt=1](http://rst-dnr.ru/wp-content/uploads/2021/03/constitution_06.03.2020.pdf?ckattempt=1)

2. Конституция РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102027595&rdk=0>

3. Официальный сайт Министерства юстиции Российской Федерации / Политические партии / Список зарегистрированных политических партий. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://minjust.gov.ru/ru/pages/politicheskie-partii/>

4. Указ президента Российской Федерации «О стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102161949>

5. Стрелец Е.М., Государственная политика как механизм формирования долгосрочных стратегий современного государства / Вестник государственного и муниципального управления, 2016 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-kak-mehanizm-formirovaniya-dolgosrochnyh-strategiy-sovremennogo-gosudarstva>

## **КОНКУРЕНТНАЯ СРЕДА КАК ЭЛЕМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

*Железняк В.Ю.,*

*канд. экон. наук, доцент,*

*ГБУ ВО «Академия МВД ДНР имени Ф.Э. Дзержинского»,*

*г. Донецк*

*Филипченкова И.А.,*

*ГБУ ВО «Академия МВД ДНР имени Ф.Э. Дзержинского»,*

*г. Донецк*

На сегодняшний день, в условиях ведения боевых действий на территории Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) и связанных с этим сложностей ведения предпринимательской деятельности, проблема формирования условий координации деятельности субъектов рыночных отношений в обеспечении стабильности и эффективной жизнедеятельности населения, а также гарантий функционирования экономической системы приобрела чрезвычайную актуальность. Ведь отсутствие конкуренции и монополизация рынков влечет за собой неоправданный рост цен, прежде всего, на товары потребительского назначения (в т.ч. и на товары первой необходимости), что провоцирует нарастание социальной напряженности, которая и так довольно высока по причине крайне сложных условий жизни населения, обусловленных водной блокадой и постоянными обстрелами со стороны ВФУ Украины, а также другими причинами, связанными с фактором вооруженного конфликта. Определение направлений решения данной проблемы и является целью настоящего исследования.

Экономическая безопасность многими учеными определяется через устойчивость от внутренних и внешних угроз, которая, в частности, реализуется и посредством реализации конкурентной политики. По мнению Н.И. Усик, «конкурентная политика (антимонопольная) формирует

конкурентную среду, в которой предприятия добиваются конкурентоспособности своей продукции, работ, услуг» [1, с. 33].

Конкурентная среда проявляется в конкретных отношениях производителей, поставщиков и потребителей продукции, равно как и в изменениях цен, спроса, предложения и других показателях рынка в соответствии с этими отношениями. Понятие конкурентной среды в научных кругах интерпретируется по-разному. По мнению автора, наиболее полно отражает сущность конкурентной среды определение, предложенное А.А. Жуком: «конкурентная среда – совокупность взаимодействий (транзакций), осуществляемых рыночными агентами в жестко детерминированных институциональных рамках и направленных на извлечение прибыли путем реализации собственных конкурентных преимуществ под воздействием внутренних (инновационный, инвестиционный, социально-экономический и другие) и внешних (институциональное окружение, численность экономических агентов и их размеры и т.д.) факторов» [2, с. 22]. Из данного определения следует, что конкурентная среда является своеобразным индикатором состояния рынка: чем большее количество субъектов осуществляет свою деятельность на рынке, чем ярче выражено качественное, ценовое, ассортиментное отличие среди конкурентов, тем более эффективным представляется рынок и тем эффективнее удовлетворяются потребности потребителей.

При этом конкурентная среда на территориях, затронутых вооруженным конфликтом, разительно отличается от функционирующей в обычных условиях деятельности субъектов рыночных отношений и их коммуникациях с покупателями. Фактор вооруженного конфликта, влекущий за собой, помимо прочего, падение благосостояния населения, безработицу и другие негативные экономические последствия, а также крайне высокие риски ведения предпринимательской деятельности, позволяет детерминировать особенности конкуренции на территории ДНР следующим образом:

– проявление монополистических элементов;

- усиление роли спекулятивных элементов;
- установление необоснованно высоких цен на товары и продукты первой необходимости;
- несоответствие цены и качества приобретаемого товара или продукта;
- ограниченность ассортимента, порождающая безвыходность в выборе продукции и т.д.

Следует отметить, что в Отчете ООН о развитии человечества, опубликованном в 1994 г., указывается, что обеспечение экономической безопасности личности требует гарантированного базового дохода, получаемого в качестве платы за работу либо социальных платежей. Снижение же базового дохода в условиях таких нарушающих конкурентное законодательство действий как монополистическая деятельность и недобросовестная конкуренция, влекут за собой угрозы не только экономической безопасности личности, но и всеобщей экономической безопасности, т.к. последняя начинается с обеспеченности защищенности конкретного человека, а защищенность государства является следствием благополучия его граждан.

Реализация товара в ДНР во многих случаях происходит через многоуровневую систему посредников, вследствие чего возрастает степень спекулятивной стоимости товара. Следует признать также тот факт, что нередки и случаи недобросовестной конкуренции. Проявления недобросовестной конкуренции, в частности, путем введения в заблуждение, порождают множество социальных и экономических трудностей как для потребителей (вследствие невозможности обеспечения жизненно важными товарами), так и для государства (протесты и другие проявления негодования населения, превышение оттока денежных средств предпринимателей), а также могут послужить причиной усиления дестабилизации и так чрезвычайно нестабильной экономической ситуации в ДНР.

Следует признать тот факт, что на данный момент законодательство о конкуренции в Республике не получило должного уровня развития, о чем

свидетельствует отсутствие специального нормативного правового акта, регулирующего данные правоотношения в правовом поле ДНР. А наличие такого законодательства Ф.П. Пройдаков [3, с. 41-42] обозначает в числе одного из основных условий формирования конкурентной среды, наравне с экономической политикой государства, научно-техническим прогрессом, финансовой структурой бизнеса, отраслевой спецификой ведения хозяйственной деятельности, наличием потребителей, поставщиков и посредников. Для автора наиболее важными среди данных условий относительно специфики координации деятельности экономических субъектов на территории ДНР представляется разработка соответствующего законодательства и единой экономической политики, способствующих развитию конкурентных отношений.

Высокоразвитая конкурентная среда является неотъемлемым элементом эффективного развития экономики, обуславливающим такие позитивные экономические и социальные явления как приемлемый для большинства плательщиков уровень цен, широкий ассортимент качественных товаров, работ и услуг, предотвращение недобросовестной конкуренции, снижение уровня безработицы, повышение благосостояния граждан и др. В связи с вышеуказанным, представляется необходимым принятие законодательства, направленного на обеспечение конкурентной среды и недопущение проявлений монополистической деятельности, равно как и недобросовестной конкуренции, на территории ДНР. При этом конкурентная среда должна быть обеспечена не только законодательно, и необходимыми мерами государственного контроля за соблюдением последнего всеми участниками рыночных отношений.

### **Список использованных источников**

1. Усик, Н.И. Формирование конкурентной среды и конкурентная политика / Н.И. Усик // Теоретическая экономика. – 2012. – №4. – С. 33-42.

2. Жук, А.А. Конкурентная среда рынков: институционально-экономические характеристики / А.А. Жук // Современная конкуренция. – 2011. – №4 (28).

3. Пройдаков, Ф.П. Факторы и условия формирования конкурентной среды / Ф.П. Пройдаков // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2007. – №1. – С. 40-43.



## **ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА «ЛОЯЛЬНОСТИ», С ПОЗИЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И СОТРУДНИКА**

*Иванова В.К.,  
бакалавр,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Гладченко Т.Н.,  
канд. гос. упр., доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Становление государства невозможно без формирования эффективной государственной службы. Принятие в ДНР Закона «О государственной гражданской службе», а также запрос на повышение уровня лояльности населения к власти актуализирует тему корпоративной культуры в государственной службе. Новая реальность требует рассмотрения данной проблематики с позиции формирования корпоративной культуры не только в физическом, а и в виртуальном пространстве (Интернет).

Изменение миропорядка, специальная военная операция актуализировала понятие «лояльности», с позиции государственной службы и сотрудника.

Одним из центральных понятий служебной этики и корпоративной культуры государственных и муниципальных служащих является принцип лояльности. Однако научной литературе и даже в академических словарях не выработан единый подход к определению этого понятия.

Анализируя достаточно большое количество различных определений корпоративной культуры, в них можно выделить следующие ключевые категории: (рис.1.).

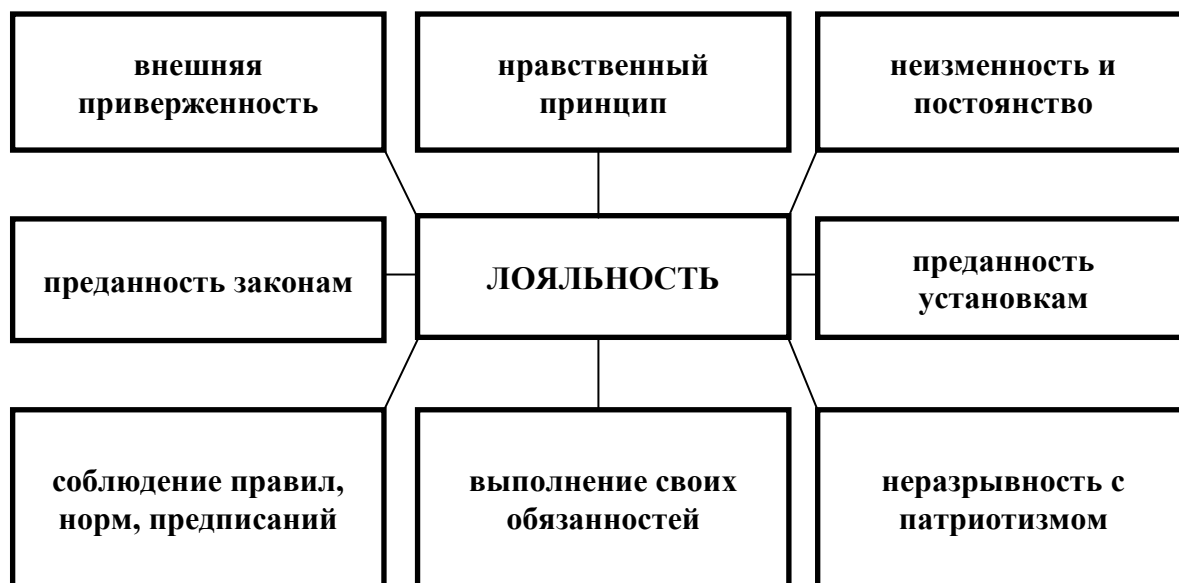


Рис. 1 – Ключевые категории понятия «лояльность»  
(разработана автором)

Шпунт Л. [1] говорит о российской лояльности, как о религиозном понятии. Важно, отметить, что частью общественного капитала является государственная власть. Лояльность к ее действиям дает грамотную оценку рисков при предполагаемой смене режима; осознание, что цена изменений может быть слишком высокой.

Лукашевский С. [1] выделяет три типа лояльности, наблюдаемые им в России: **бюрократический** (лояльности начальству), **архаический** (лояльность личному суверенитету) и **дружеский** (этот тип лояльности чаще всего проявляется как круговая порука близких приятелей). Не забывает отметить и личную ответственность перед Конституцией.

В условиях новой реальности необходимо рассматривать понятие «лояльности» в том категорийном аспекте, что был представлен на рис. 1. и пониматься прежде всего как:

- верность обществу, доверившему государственному служащему обеспечение его прав и законных интересов, т.е. общественному долгу;

- верность Конституции РФ и федеральным законам и гражданскому долгу;

- верность своему делу, т.е. служебному долгу;
- верность слову, данным обязательствам, которые составляют основу доверия населения к публичной службе и государственной власти в целом;
- законность действий, благожелательность и корректность в отношении к гражданам, которым он оказывает социальные услуги в рамках своей компетенции.

Проблема доверия и лояльности к власти на территории новых регионов РФ может быть решена только комплексным путем, повышая уровень корпоративной культуры.

Элементы корпоративной культуры:

- ценности и убеждения — что является самым важным для организации;
- традиции (история) — сформированные с годами привычки, ритуалы;
- нормы поведения — этический кодекс организации, в котором прописаны правила поведения в определенных ситуациях;
- корпоративный стиль — внешний вид офисов компании, интерьер, фирменная символика, дресс-код сотрудников;
- невидимое, неявное, неформальное сознание - вера и единство команды ради достижения определенных целей;
- самоидентификация – принятие целей организации за свои собственные;
- уникальность – отличительные черты организации от других.

Одним из элементов решения проблем формирования и развития государственной службы, необходимость внедрения комплексного организационно-управленческого механизма, путем разработки и внедрения методических рекомендаций по разработке программ формирования корпоративной культуры государственных служащих данных территорий.

Суть программы корпоративной культуры и цель нравственного регулирования на государственной службе - обеспечить честное и добросовестное выполнение государственными служащими своих обязанностей, постоянное уважение государственных интересов и защиту прав

и свобод граждан. Надлежащая структура этических положений, моральных и этических ценностей варьируется в зависимости от типа услуги и конкретного предмета деятельности.

Внедрение программы формирования корпоративной культуры государственных служащих должно предусматривать:

- паспорт программы;
- характеристика проблем, на решение которых направлена программа; основные цели и задачи;
- система управления качеством подготовки специалистов в сфере государственного управления;
- мониторинг и оценка кадрового потенциала в государственной службе;
- стандарт внешнего вида и стиля одежды государственного служащего;
- механизмы обеспечения реализации программы;
- основные направления реализации программы;
- поведение гражданских служащих во внеслужебное время, в том числе в Интернет, социальных сетях.

Данными вопросами необходимо заниматься системно и на новом уровне, объединяя в команды теоретиков из междисциплинарных направлений с практиками, чтобы выработать новые подходы и стандарты. Необходимость в этом диктуется современной новой реальностью: работа в двух измерениях: физическом и виртуальном; вниманием к повседневной жизни государственных служащих и их образу в Интернет-пространстве; возрастающими требованиями к коммуникационной и технологической составляющим государственной стратегии; запросами граждан.

### **Список использованных источников**

1. Симакова М. О некоторых аспектах понимания политической лояльности. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://geftr.ru/archive/15741>

**УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ОБЛАСТИ ФОРМИРОВАНИЯ  
ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ГП «ПОЧТА ДОНБАССА»)**

*Казанцева К.Е.,*

*магистрант,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Морозов Е.Л.,*

*канд. гос. упр., доцент,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

Имидж государства – это имидж его структурных единиц. К государственным предприятиям двойные требования, т.к. это оценка не только уровня руководства организации, но и профессиональность государственного менеджмента. Становление государства, сделавшего ставку на формирование госсектора экономики, требует новых подходов и новых проектов, направленных не только на привлечение инвестиций, но и формирование культуры менеджмента. У любой организации существует имидж вне зависимости от того, кто над ним работает, и работают ли над ним вообще. Формирование благоприятного имиджа для организации – процесс более выгодный и менее трудоемкий, чем исправление стихийно сформировавшегося неблагоприятного образа компании.

Формирование образа, своеобразного “лица” организации – дело не только специалистов в этой области (маркетологов, рекламистов, пиарщиков). Быть адекватным – значит соответствовать реально существующему образу или специфике организации. Быть оригинальным – значит отличаться от образов других организации, особенно от ближайших конкурентов [1].

Иметь точную направленность – значит быть привлекательным для определенной целевой аудитории, т.е. для настоящих и потенциальных заказчиков.

Имидж организации делится на [2]: 1) Имидж субъекта: представления общества относительно уникальных характеристик: основные преимущества (выгоды, обеспечиваемые успешным завершением данной программы); дополнительные преимущества, обеспечивающие отличительные свойства (слоган, дизайн, реклама, качество, т.д.). 2) Имидж потребителей: представления о стиле жизни, общественном статусе, о личностных (психологических) характеристиках населения. 3) Внутренний имидж структуры: представления сотрудников о своей организации, лидере. Детерминантность внутреннего имиджа в культуре и социально-психологическом климате организации, требует особого отношения к данным аспектам. 4) Имидж лидера и ближайшего окружения: включает представления о способностях, установках, ценностных ориентациях, психологических характеристиках, внешности. 5) Имидж представляющей его структуры: собирательный, обобщенный образ организации, раскрывающий наиболее характерные черты лидера: профессиональная компетентность: мобильность (быстрота и качество); аккуратность в выполнении должностных обязательств; точность выполнения обязательств, обещаний; информированность (готовность дать ответ на возникший вопрос); высококвалифицированный уровень профессиональной подготовки; культура: коммуникабельность (приветливость, открытость, доступность в общении, улыбчивость); правильность речи; социально-психологические характеристики партнеров (сподвижников); социально-демографические и физические данные: возраст; пол; уровень образования; наличие-отсутствие физических дефектов; визуальный имидж; деловой стиль в одежде; аккуратная прическа; ограничения в использовании аксессуаров, украшений, декоративной косметики.

Технология формирования имиджа для любой организации предполагает активное использование двух основных направлений [3]: описательное или

информационное (дает представление об образе компании); оценочное (побуждающее оценки и эмоции, вызванные информацией различной интенсивности, которая содержит в себе определенную эмоционально-психологическую реакцию). В силу объективных условий, имидж организации может быть позитивным, нечетким и негативным. При использовании технологий формирования имиджа целью является достижение позитивного имиджа, который будет привлекать внимание общественности, ускорять процесс притяжения, а самое главное – увеличивать долю целевой аудитории, что в будущем позволит увеличить не только финансовые, но и информационные, человеческие и прочие материальные ресурсы для организации.

В качестве предприятия, для которого разрабатывался проект в области формирования имиджа, было выбрано ГП «Почта Донбасса». Была рассмотрена общая характеристика; организационная структура управления; проведен анализ макросреды, SWOT-анализ предприятия; рассмотрена нормативно-правовая база и по итогу разработаны инструменты управления проектом формирования имиджа ГП «Почта Донбасса».

К основным моментам проекта по формированию имиджа ГП «Почта Донбасса»:

*Идея проекта* - популяризация деятельности и реализуемых проектов ГП "Почта Донбасса".

Целью проекта является: а) привлечение внимания целевой аудитории и широкой общественности к деятельности ГП «Почта Донбасса»; б) улучшение имиджа предприятия, создать корпоративный дух среди сотрудников; в) укрепление имиджа директора ГП «Почта Донбасса», как человека, который заботится о будущем сотрудников, озабочен проблемой развития предприятия, действует на перспективу.

Была разработана ПР-компания, которая состоит из 8 этапов: круглый стол для управляющего персонала ГП «Почта Донбасса» по вопросам внутреннего имиджа организации; круглый стол для обслуживающего персонала ГП «Почта Донбасса» по вопросам внутреннего имиджа организации; посещение

отделений почт «тайным покупателем», цель которого – проверить полученные в результате тренингов знания сотрудников по вопросам внутреннего имиджа компании; творческое командное задание отделам ГП «Почта Донбасса», нацеленное на разработку имиджа отдела; творческое командное задание отделам ГП «Почта Донбасса», нацеленное на разработку рабочей формы сотрудников почтовых отделений; корпоративный вечер ГП «Почта Донбасса»; оптимизация работы по выпуску внутреннего издания ГП «Почта Донбасса» создание доски объявления и доски почета в каждом почтовом отделении ГП «Почта Донбасса».

Первый этап ПР-проекта будет посвящен формированию положительного внутреннего имиджа ГП «Почта Донбасса» у управляющего звена: директора и управляющих почтовыми отделениями.

На втором этапе управляющие, на основании полученных знаний, проведут тренинги со своим подчиненными, где им будет представлен логотип компании и рассказаны нормы и правила поведения, корпоративные легенды, будут представлены рекламные издания компании и т.д.

Предполагаемые результаты проекта по формированию и развитию внутреннего имиджа ГП «Почта Донбасса»: повышение информированности сотрудников по вопросам внутреннего имиджа; повышение лояльности сотрудников к организации; налаживание эффективных коммуникаций между сотрудниками; получение сотрудниками знаний и навыков командной работы; сплочение коллектива, что дает уверенность в завтрашнем дне каждому отдельному работнику; укрепление доверия к руководству, разъяснение политики организации, привлечение работников к сотрудничеству с администрацией, пробуждение у них интереса к делам организации; увеличение числа упоминаний о ГП «Почта Донбасса» в прессе и интернете.

Риски проекта:

1. ошибки при выборе инструментов проекта на подготовительном этапе организации мероприятия;
2. некомпетентность участников проекта;



3. недостаточное информационное обеспечение;
4. ошибки при бюджетировании;
5. низкое качество конечного продукта;
6. отсутствие четких стандартов и критериев качества при отборе кандидатов и их работ;
7. недостаточное коммуникационное обеспечение;
8. формальный подход со стороны членов команды проекта;
9. недостаточное техническое обеспечение.

Таким образом, в последние годы значение имиджа компании в целом все более возрастает. Данный проект позволит повысить информированность сотрудников по вопросам внутреннего имиджа; повысит лояльность сотрудников к организации; наладит эффективные коммуникации между сотрудниками; даст сотрудникам знания и навыки командной работы; сплотит коллектив; укрепит доверие к руководству.

#### **Список использованных источников**

1. Афонин А.М., Царегородцев Ю.Н., Петрова С.А. Управление проектами: учеб. пособ. – М.: Форум, 2015.
2. Евменов А.Д., Курочкина А.А. Управление маркетингом услуг телекомпаний: Учебное пособие - СПб.: Изд-во СПбГУКиТ, 2017. - 75 с.
3. Москаев А.В. Имидж как важнейший элемент маркетинговых коммуникаций компании / А.В. Москаев, Е.В. Комарова // Статистика и экономика. 2017. №6. – С. 114-118.
4. Власова И.А. Деловая репутация: экономическая сущность и методология учета / И.А. Власова // Актуальные вопросы экономических наук. — 2016. — № 20. — С. 222–227.
5. Ансофф И. Стратегический менеджмент: Классическое издание - СПб.: Питер, 2015. - 344 с.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПОМОЩИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Карчевский Р.М.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

На данном этапе развития общества одним из важнейших направлений является активизация человеческого фактора. Изменение социально-экономических форм организации общественного производства настоятельно требует адекватного изменения способов управления главной производительной силой – трудовыми ресурсами, с целью использования интеллектуального и трудового потенциала в нужном для человека, общества, предприятия направлении.

Целью исследования является изучение и обоснование стратегии управления развитием кадрового потенциала предприятия, определение путей и мероприятий по совершенствованию процесса развития персонала с помощью наставничества в условиях современного предприятия.

Категория «кадровый потенциал» рассматривает совокупного работника не просто как участника производства, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса; как носителя общественных потребностей, который выполняет функцию определения целей, объективно порождает и субъективно задает стратегические и тактические цели развития предприятия.

Н.И. Шаталова дает следующее определение трудового потенциала: это мера имеющихся ресурсов и возможностей, которые непрерывно формируются в процессе всей жизни человека, реализуются в трудовом поведении и определяют его реальную плодотворность [1, с. 7]. Выделяются такие

компоненты трудового потенциала, как психофизиологические, ценностно-ориентационные, нормативно-ролевые, адаптационные, статусные.

Таким образом, основные элементы трудового потенциала – это:

– профессиональные знания, умения и навыки, которые обуславливают профессиональную компетентность (профессионально-квалификационный потенциал);

– работоспособность, физическое и душевное здоровье (психофизиологический потенциал);

– интеллектуальные, познавательные способности (творческий, креативный, когнитивный потенциал);

– способность к сотрудничеству, работе в условиях коллективной организации труда и взаимодействия с другими членами группы (коммуникативный потенциал);

– ценностно-мотивационная сфера, направленность, идеалы, мотивы, мировоззрение, степень моральной чистоты целей и выбираемых способов их достижения (идейно-мировоззренческий, этически-мотивационный потенциал);

– лидерский потенциал – способность повести за собой людей, влиять на них.

Анализ кадрового потенциала следует проводить, учитывая экономические предпосылки, в тесной взаимосвязи с научно-техническим, трудовым, производственным потенциалом, которые оказывают непосредственное влияние на количественные и качественные параметры кадрового потенциала, закономерности его развития и эффективного использования.

Главным фактором повышения роли персонала является принципиальные изменения в содержании труда, вызванные применением новой техники, технологии, методов производственной деятельности.

О влиянии управления персоналом на эффективность производства свидетельствует и тот факт, что производство, социальное развитие и воспитание людей является единым процессом, поэтому учет социальных особенностей объекта управления и влияние на них, повышение результатов

работы конкретного предприятия – одна из основных задач управления, в частности управления кадровым потенциалом предприятия.

Стратегическое управление – это поиск, идентификация и реализация долгосрочных конкурентных преимуществ. Это разработка и реализация действий, ведущих к долгосрочному превышению уровня результативности деятельности организации над уровнем конкурентов [2, с. 23].

И, прежде всего, это такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации и важнейший источник ее конкурентных преимуществ.

Стратегия управления кадровым потенциалом, наряду с маркетинговой и финансовой стратегиями, является сейчас ключевой функциональной стратегией организации. Фундаментальной целью стратегического управления кадровым потенциалом является создание стратегической способности организации удовлетворять свои потребности в квалифицированных, приверженных и мотивированных сотрудниках, способных обеспечить устойчивое конкурентное преимущество.

Планирование и организация развития персонала и контроль за этим процессом рассматриваются как опорная подсистема стратегического управления организации, средство достижения ее перспективных и текущих целей через формирование образованного, высококвалифицированного, а следовательно конкурентоспособного на рынке труда рабочего, специалиста с высшим образованием и руководителя, ответственных за свое дело.

Развитие лидерского потенциала является также одним из важнейших факторов, которые влияют на повышение конкурентоспособности организации.

Простая схема, разработанная на основе широко известных литературных источников и практики руководства, была предложена Д.Э. Зандом, который считал, что успешные лидеры должны сочетать в себе три важные силы: знание, доверие и власть.

Триадический лидер, то есть знающий, как управлять этими силами, будет эффективным, но не всегда популярным. Сталкиваясь с различными

непредвиденными обстоятельствами, он будет вынужден искать компромисс между тремя факторами и решать ему, чему отдать первенство: знанию, доверию или власти [3, с. 83].

Главное требование к триадическому лидеру – постоянное приобретение знаний и создание климата, способствующего использованию компетенции, тогда как более традиционные автократические лидеры стремятся препятствовать использованию компетенции людей.

Специалисты американского Центра креативного лидерства выявили около 20 лучших сотрудников ряда фирм и сравнили их работу с работой 20 отстающих, работающих в тех же фирмах. Те и другие при поступлении в компанию имели равные шансы на успех, поскольку обладали примерно одинаковой подготовкой, опытом, образованием, и т.д. Однако через некоторое время представители второй группы становятся аутсайдерами вследствие собственной неадекватности, что проявляется в следующих свойствах: бездушность в отношении к людям, грубость и запугивание; холодность, равнодушие и надменность, стремление к личному благополучию за счет других; потеря доверия людей; чрезмерные амбиции, политиканство и постоянные попытки набить себе цену; неспособность делегировать полномочия подчиненным и создавать команду [4, с. 59].

Как ни странно, многие из данных проблем являются следствием неэффективного использования власти в межличностных отношениях. Слабые менеджеры получили минимум власти, и не прошли тест на достойного руководителя.

Одним из главных атрибутов эффективно работающей команды является эффективный лидер (наставник).

Эффективные лидеры пользуются уважением и доверием членов команды, другими словами, они умеют их завоевывать, руководитель обязательно должен добиться доверия и, соответственно, возможности влияния на подчиненных.

В заключение стоит отметить то, что метод наставничества сейчас, как и уже долгие годы, является одним из наиболее востребованных методов

обучения и развития персонала, как в России, так и за рубежом. Даже в тех случаях, когда компания не может позволить себе подготовку полноценной программы наставничества, потенциальные наставники могут формировать их самостоятельно, неформальным путем.

Наставничество может выступать как одно из эффективных средств, способствующих профессиональному развитию, посредством которого сотрудник организации может достигнуть желательных для него карьерных целей. Следует отметить высокую результативность наставничества для повышения эффективности использования кадровых ресурсов. Важно помнить, что в наставничестве выигрывают все стороны, кто-то получает умения и навыки, опыт и уверенность, другие – профессионально подготовленные кадры.

#### **Список использованных источников:**

1. Беседина, О.И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина. – Экономика. Менеджмент. Инновации, 2019. – №1(19). – С. 3-10.
2. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом: учеб. пособие / Н.В. Городнова. – Екатеринбург: Юника, 2019. – 77 с.
3. Селентьева, Д.О. Совершенствование системы управления персоналом организации / Д.О. Селентьева. – Международный журнал гуманитарных и естественных наук, 2018. – № 12-1. – С. 83.
4. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Д.В. Горелов. – Москва: ИТК «Дашков и К», 2019. – 208 с.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В ПРОЕКТАХ

*Кравец С.Г.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Результатом проведения спецоперации РФ является освобождение территорий в границах Донецкой области. После военных разрушений необходимо их восстановление. Это касается различных вопросов: установление власти ДНР, восстановление жилого фонда, водообеспечения, энергоснабжения, газовой системы, социальной инфраструктуры и т.д.

Сегодня Мариуполь переживает сложный этап и оказание содействия в его возрождении актуально: установить отраслевые связи между предприятиями; наладить контакты в сферах строительства, ЖКХ, здравоохранения, образования, культуры и многого другого. Власти ДНР рассчитывают, что летом будет возобновлено газоснабжение Мариуполя, освобожденного от украинских вооруженных формирований.

Для реализации поставленной задачи разработана концепция проекта «Восстановление газотранспортной системы на деокупированных территориях Донецкой Народной Республики» на основании которого рассмотрен вопрос о совершенствовании процессов управления рисками в проектах.

Из 17 ГРС в результате боевых действий серьезно пострадали 2 (ГРС-1 и ГРС-2 г. Мариуполь). ГРС-1 имеет частичные разрушения зданий и локальные повреждения технологического оборудования и запорной арматуры. Восстановительные работы для запуска ГРС-1 по временной схеме на выход «Быт» выполняются собственными силами ГУП ДНР «Донбасстрансгаз». Срок выполнения данных работ – 15.06.2023.

Газотранспортная система на деокупированной территории ДНР состоит из трёхниточного магистрального газопровода (далее - МГ) Таганрог-Мариуполь (1 нитка Ду 350/500, 2 нитка Ду 500, 3 нитка Ду 700), двухниточного МГ от ГРС-1 до ГРС-2 г. Мариуполь (1 нитка Ду 500/700, 2 нитка Ду 700), однониточного МГ Мариуполь-Бердянск Ду 500 и 17 газораспределительных станций (ГРС).

Указанные МГ имеют локальные повреждения в результате боевых действий (вмятины, сквозные пробои, разрывы), а также повреждения запорной арматуры. Устранение данных повреждений выполняется силами ГУП ДНР «Донбасстрансгаз» путём замены повреждённых участков газопроводов и замены крановых узлов и использованием землеройной и грузоподъёмной техники. Срок восстановления линейной части МГ – 15.06.2023.

Для полного восстановления газоснабжения г. Мариуполь требуется реконструкция ГРС-1 и ГРС-2 силами предприятий РФ с установкой новых ГРС блочного типа. Реконструкцию ГРС-2 планируется выполнить до окончания 2022 года. Реконструкция ГРС-1 запланирована на 2023 г.

Проект должен быть реализован в рамках с заранее установленным бюджетом. Проект имеет ограниченное количество участников в связи с мобилизацией сотрудников – мужчин ГУП ДНР «Донбасстрансгаз».

Создание проекта – многогранный и уникальный, в своем роде, процесс, который является творческой процедурой, с использованием определенных методологий и инструментов. Прежде всего, основная концепция проекта базируется на потребности заказчика удовлетворить определенную цель.

Стратегической целью проекта является обеспечение газом граждан ДНР проживания на деокупированных территориях.

Разработанный проект является социально-техническим, процессным.

Жизненный цикл проекта состоит из 4-х этапов и продолжается 6 месяцев. Определена организационная структура проекта и разработана матрица распределения ответственности. Разработан паспорт проекта и определена сметная стоимость.



Недостатком является отсутствие полного финансирования с учетом всех моментов восстановления. Сметная стоимость реализуемого проекта будет погашаться как гуманитарная помощь Российской Федерации.

Рассмотрены конкретные риски при реализации данного проекта на каждом из его этапов. Кроме этого, рассмотрена возможность наступления иных рисков и предложены мероприятия по их минимизации (Таблица 1).

И на основании результатов исследования рисков на газотранспортных предприятиях предложено совершенствование процессов управления в проектах. Компаний, которые внедрили у себя систему риск-менеджмента, пока немного. Для газотранспортной отрасли это очень актуально.

Таблица 1

#### Мероприятия по снижению степени влияния рисков

№ п/п	Виды рисков	Мероприятия по снижению
1	2	3
1	Возобновление военных действий, способных повлечь значительный ущерб для предприятия	Отсутствие рычагов воздействия
2	Повреждение оборудования из-за расположения вблизи боевых действий или умышленного нанесения вреда (теракты, диверсии)	Организация охраны объектов и государственной охраны объектов, установка системы видеонаблюдения на ГРС
3	Поломка, сбой в работе оборудования в виду его изношенности	Использование современных методов диагностики, своевременное выполнение технического обслуживания и текущих ремонтов, проведения реконструкции и модернизации.
4	Резкое повышение цен на сырье и материалы	Проведение конкурентных закупок с выбором поставщиков, предложивших наиболее низкую цену договора поставки товаров надлежащего качества, помогает снизить затраты на приобретение и поставку сырья, материалов, комплектующих, работ и услуг.
5	Несвоевременная поставка сырья, материалов и оборудования	Предусмотреть в договорах штрафные санкции за несвоевременную поставку МТР
6	Текучесть кадров из-за второй волны мобилизации	Привлечение специалистов из Российской Федерации, создание кадровых резервов

№ п/п	Виды рисков	Мероприятия по снижению
1	2	3
8	Дефицит квалифицированных технических специалистов	
9	Недостаточный бюджет	Предусмотреть варианты пополнения бюджета
10	Снижение уровня оплат за оказанные услуги по транспортировке газа	Отсутствие рычагов воздействия

Систему управления рисками предприятия необходимо рассматривать как важную составляющую системы управления предприятия, которая обеспечивает приемлемый уровень промышленной и экологической безопасности, оптимальное использование ресурсов и эффективное функционирование организации в условиях вариантности развития.

Реализация проекта будет оцениваться по количественным и качественным показателям выполнения мероприятия, освоению средств, достижимости поставленных задач на определенных этапах реализации, количеству привлеченных граждан Республики.

Ожидаемые критерии эффективности от реализации проекта «Восстановление газотранспортной системы на деокупированных территориях Донецкой Народной Республики»

- улучшение жизнедеятельности населения;
- возобновление функционирования промышленных предприятий;
- обновление старых трубопроводов для подачи газа;
- увеличение безопасности деятельности газотранспортного предприятия;
- возобновление подачи газа;
- формирование положительного имиджа ГУП «Донбассгазтранс».

Как следствие, наряду с развитием научно-технического прогресса в газотранспортной промышленности имеет место устойчивая тенденция роста числа аварий со все более тяжелыми экологическими, экономическими и социальными последствиями. Безопасность, таким образом, является одной из

основных характеристик промышленных объектов. Что подтверждает актуальность своевременного выявления рисков, возникающих при деятельности предприятия газотранспортной отрасли, разработки мероприятий по их минимизации и совершенствованию управления рисками. В современных условиях все большее число организаций становятся проектно-ориентированными, решают свои задачи с использованием проектного подхода.

Работа с рисками включает три этапа: выявление проблем, определение причин возникновения этих проблем и систематизация причин.

Большое значение для предприятия имеет своевременно спрогнозированное появление угроз и возможностей, разработка ситуационных планов на случай возникновения непредвиденных обстоятельств, а также стратегии достижения целей и превращения потенциальных угроз в выгодные возможности.

#### **Список использованных источников**

1. Государственное управление в России: учебник для вузов/ Ф.О. Айсина [и др.]; отв. ред. А. Н. Маркова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - 333 с.
2. Зайковский В.Э. Управление рисками газотранспортного предприятия. // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – М.: ВНИИОУЭНП – 2014. - № 4.
3. Распоряжение Президиума Правительства Донецкой Народной Республики № 52 от 09.07.2019 года «О составе участников Государственного Концерна «Донбассгаз».
4. Официальный сайт ГУП ДНР «Донбасстрансгаз» [Электронный ресурс] <http://donbasstransgaz.com>

## **БОЛЬШИЕ ДАННЫЕ КАК ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРАДИЦИОННОГО ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ В SMART УПРАВЛЕНИЕ**

*Лебезова Э.М.,  
старший преподаватель,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

В настоящее время нет смысла отрицать важность умного управления (smart governance), которое является новой версией политического процесса, управления в целом и публичного администрирования в частности [1].

Правительства всего мира столкнулись с огромным количеством проблем, которые значительно снизили возможности, эффективность и продуктивность публичной системы управления. Использование технологии больших данных может стать отличным решением для решения этих проблем, вызовов и угроз [2].

Большие данные – это большой объем, высокая скорость и широкое разнообразие информации, которая характеризуется как инновационная и экономически эффективная для повышения понимания, правильного принятия решений и максимальной отдачи [3].

В академических, исследовательских и политических кругах последние три года идут серьезные дебаты и дискуссии о применении больших данных (big data) для преобразования традиционного публичного управления в современное smart управление, которое характеризуется открытостью (open), активным участием граждан (participatory) и smart правительством, использующим технологию больших данных [4].

Обзор научной литературы показал, что разработаны ряд моделей для объяснения smart управления, но по-прежнему отсутствуют систематические

исследования вопросов пригодности и применимости больших данных для smart управления государственными учреждениями [5].

В этой работе для дискуссии предлагается концептуальная модель внедрения больших данных для smart управления в государственном секторе (рис. 1).

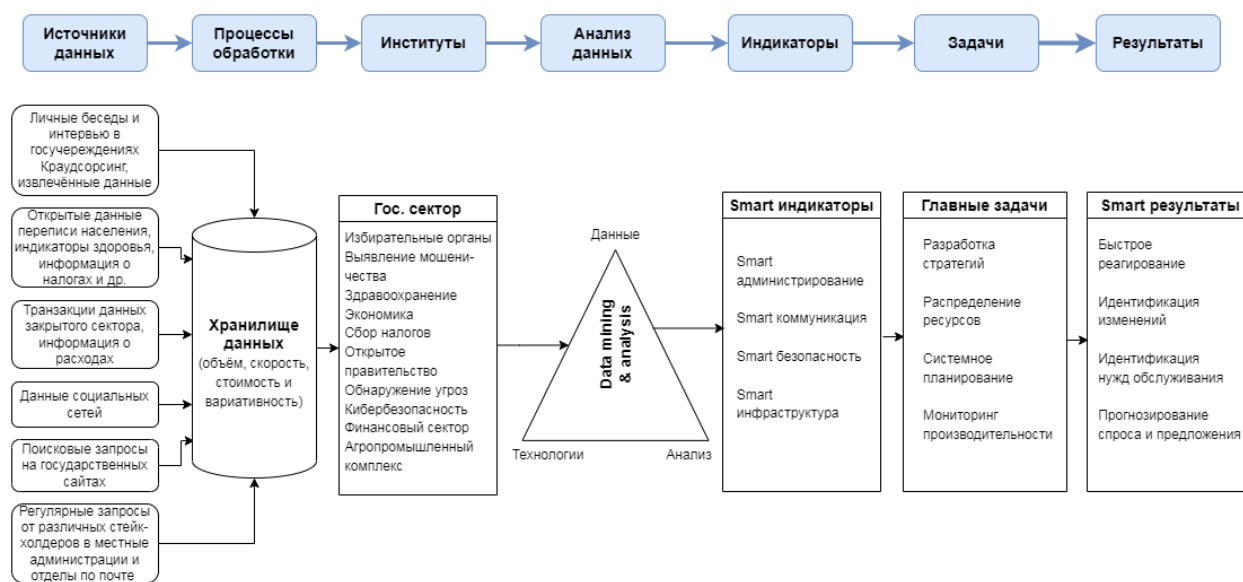


Рис.1 – Концептуальная модель внедрения больших данных для smart управления в государственном секторе (разработано автором)

Модель позволяет рассматривать данные под разными углами с учётом различных измерений и индикаторов внедрения технологий больших данных для smart управления.

Модель подчёркивает, что применение больших данных для smart управления в государственном секторе может значительно повысить эффективность государственных институтов в предоставлении государственных услуг, повысить прозрачность и уменьшить временные, психологические и материальные ресурсы населения для получения сервисов от государства. Т.е. госслужбы фактически становятся smart агентствами.

Резюмируя, стоит отметить, что внедрение больших данных в smart управление играет важную роль в своевременном, безошибочном, надлежащем

и рентабельном предоставлении услуг гражданам, что приводит, в конечном итоге, к устойчивому экономическому развитию страны. Поэтому обеспечение каждого учреждения государственного сектора простым доступом к технологиям больших данных является первоочередной задачей для smart правительства.

### **Список использованных источников**

1. K. Schedler, A. A. Guenduez, and R. Frischknecht, «How smart can the government be? – discussing the barriers to smart government adoption» in IPMN Conference, 2017, pp. 1–17.

2. Лебезова Э.М. Необходимость перехода к Smart Government как преодоление системных недостатков e-Government/ Э.М. Лебезова // Электронный научный журнал «Век качества». 2020. №3. С. 30-46. Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2020/320002.pdf>.

3. Gartner, «Gartner Reveals Top Predictions for IT Organizations and Users for 2018 and Beyond,» Gartner. pp. 1–2, 2017.

4. K. C. Desouza and B. Jacob, «Big Data in the Public Sector: Lessons for Practitioners and Scholars,» Adm. Soc., vol. 49, no. 7, pp. 1043–1064, 2017.

5. Брадул Н.В., Лебезова Э.М. (2020). Концептуализация понятия «Smart Government»: наукометрический подход / Н.В. Брадул, Э.М. Лебезова // Управленец. Т. 11, № 3. С. 32–44. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-2-2.

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПЕРСПЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

*Майборода С.И.,  
аспирант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

При проведении таможенного контроля, в процессе осуществления таможенных операций, в некоторых случаях, выявляются нарушения, заключающиеся в ошибочном (а иногда преднамеренном) представлении таможенным органам участниками внешнеэкономической деятельности (ВЭД), недостоверных сведений о перемещаемых через таможенную границу товарах или транспортных средствах. Такими нарушениями являются:

– *фискальные*, которые представляют собой предоставление искаженных данных о количественных, качественных или стоимостных характеристиках предметов таможенного контроля, в целях уклонения от уплаты таможенных платежей (снижения их объемов), или представление недостоверных документов, дающих право получения таможенных льгот. Кроме того, к таким нарушениям следует отнести нарушения правил пользования товарами, связанных с ограничениями, наложенными таможенными органами, с намерением получения необоснованной коммерческой выгоды;

– *нефискальные*, связанные с несоблюдением мер по нетарифному регулированию, а именно:

- санитарных, ветеринарных, фитосанитарных и карантинных мер
- мер в отношении продукции военного назначения (т.н. экспортный контроль);
- мер, по предотвращению нарушений валютного законодательства и валютного регулирования, и незаконным выводом денежных средств;

- мер по пресечению легализации доходов, полученных преступным путем или финансированию терроризма,
- мер, связанных с нарушениями прав интеллектуальной собственности;
- мер по защите внутреннего рынка.

Кроме того, к нарушениям при осуществлении таможенных операций относятся:

а) несоблюдение ратифицированных международных договоров, решений и нормативных-правовых актов государств членов ЕАЭС, а также запретов и ограничений на ввоз (вывоз) товаров на их таможенную территорию;

б) предоставление, для таможенного декларирования, недостоверных сведений или документов о предметах таможенного контроля товаров (в т.ч. в по его количеству и цене), особенно, если подобные сведения или документы способствуют несоблюдению запретов и ограничений;

в) перемещение товаров без таможенного контроля, с незаконным использованием индивидуализации товаров, объектов подпадающих под нормы прав интеллектуальной собственности.

В таможенном регулировании РФ действует модель система управления рисками (СУР), в которой главными инструментами выявления и предотвращения вышеописанных нарушений являются профили рисков, входящие в «реестр профилей рисков». Они подготавливаются и издаются структурными подразделениями таможенных органов (ТО), управляющими СУР, в пределах своей компетенции, на основе проектов профилей рисков.

Профили рисков классифицируются по следующим показателям

- зона действия (общегосударственные, региональные и зональные);
- срок действия (постоянные, долго- и среднесрочные, краткосрочные,);
- направление деятельности ТО по выявлению и идентификации рисков;
- степень автоматизации (автоматические, автоматизированные, другие);
- особенности разработки и применения (по оценке уровня риска, целевые, обязательные к применению, на основе моделей,).



В настоящее время, применяемая в РФ модель СУР технология выявления рисков построена, в основном, на проверке характеристик объектов таможенного контроля на полное соответствие совокупности критериев и показателей (т.н. «индикаторов»), определенных в профилях рисков.

Недостатками такой технологии является то, что если обнаруживается несовпадение только одного индикатора данным, заявленным в декларации, риск не всегда выявляется, что достаточно часто используется недобросовестными участниками ВЭД, и затрудняет реализацию мер по минимизации рисков, из-за предоставления фальсифицированных сведений. При этом, в некоторых случаях, при совпадении всех индикаторов и даже выявлении риска, имеется вероятность декларирования без нарушений, но фактически попавшей в область риска товарной партии, и перемещения ее через таможенную границу.

В связи с этим, в настоящем исследовании, предлагается модель эффективного таможенного контроля, базирующаяся на риск-ориентированном подходе.

Модель основана на мониторинге проведения таможенных операций и результатах таможенного контроля в режиме реального времени. При этом предусматривается использование различных аналитических инструментов, позволяющих с высокой точностью выявлять товарные партии, оформленные с нарушениями таможенного законодательства. Использование таких инструментов позволит в автоматическом режиме более эффективно проводить многие действия в рамках функционирования модели СУР:

- определять товарную партию, содержащую потенциальные риски, при помощи соответствующего комплекса индикаторов;
- поэтапно проводить проверку характеристик объектов таможенного контроля, для определения уровня риска и прогнозирования возможного ущерба;
- автоматизировать процесс принятия решений при выборе мер по минимизации рисков, в зависимости от степени рискованности ситуации;

– формировать информационную базу об использовании мер по минимизации рисков и оценки их результатов, для дальнейшего информирования о их эффективности или бесполезности по каким-либо критериям оценки.

Предлагаемая модель функционирования СУР в режиме реального времени представлена на рисунке 1.

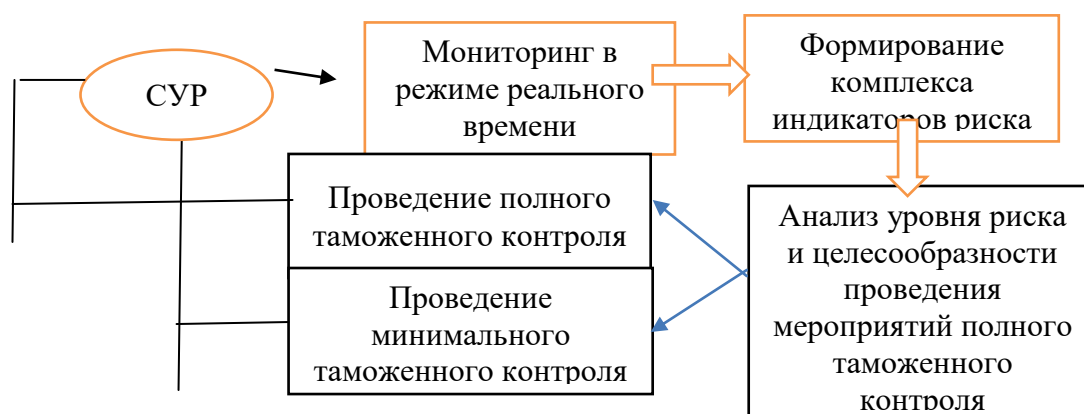


Рис. 1 – Модель функционирования СУР в режиме реального времени

Предложенная модель функционирования СУР позволит обеспечить снижение времени и повышение точности принятия решений при выборе как объектов, так и форм таможенного контроля.

Стратегией развития таможенной службы до 2030 года предусмотрено решение задач развития СУР, поэтому реализация рассмотренной в настоящем исследовании модели, что в целом соответствует целям и задачам модернизации таможенных органов и будет способствовать повышению эффективности их деятельности.

Следует заметить, что внедрение предлагаемого подхода необходимо осуществлять в несколько этапов, путем создания математических моделей, направленных на решение задач выявления объектов таможенного контроля и выбора оптимальных мер, способствующих минимизации риска.

В начале необходимо выбрать и обосновать способ согласования результатов действующего, на настоящий момент, и будущего, более

эффективного подходов к функционированию СУР. Затем следует переходить к программной реализации СУР, путем создания экспериментальной структурных подразделений таможенных органов, тестирующих модели и методики и формирующих информационную базу результатов проведенных мероприятий, с целью их оценки и минимизации негативных проявлений. Основным результатом, на этом этапе должно быть окончательное уточнение элементов предложенных моделей и методик.

Заключительной фазой должна стать разработка стратегии повсеместного внедрения предлагаемой выше модели функционирования СУР в деятельность таможенных органов и ее реализация.

Целесообразно, реализацию элементов перспективной модели СУР проводить в таможенных органах РФ одновременно с таможенными органами других государств-членов ЕАЭС, учитывая, при этом, специфику моделей СУР, применяемых в настоящее время в этих государствах.

## УПРАВЛЕНИЕ ЦЕНОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ТЕРРИТОРИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Макеева А.В.,*

*бакалавр,*

*ГО ВПО «ДонНУЭТ»,*

*г. Донецк*

*Овсянникова В.В.,*

*ассистент,*

*ГО ВПО «ДонНУЭТ»,*

*г. Донецк*

Ценовая политика является составной частью общей экономической стратегии развития предприятия, которая определяет эффективность ее деятельности, уровень финансовой устойчивости, конкурентное положение на рынке и спрос на продукцию. В условиях динамично развивающейся внешней среды, процесс управления ценовой политикой предприятия оказывает непосредственное влияние на выручку и прибыль предприятия, что актуализирует тему выбранного исследования.

Ценовая политика фирмы — это важнейшая часть ее общей хозяйственной политики, обеспечивающая адаптацию компании к экономическим условиям [2].

Порядок регулирования и контроля цен на территории Донецкой Народной Республики определяет основные принципы ценовой политики и регулирует отношения, возникающие в процессе формирования, установления и применения цен, а также осуществления республиканского контроля и мониторинга в сфере ценообразования на территории Донецкой Народной Республики [3].

Основная цель деятельности республиканского регулирования в сфере ценообразования – это проведение сбалансированной ценовой политики, которая направлена на:

- ограничение негативного роста цен и тарифов в регулируемых отраслях;
- развитие отраслей-потребителей и динамику уровня жизни населения;
- создание и развитие инфраструктуры, необходимой для динамично развивающейся экономики республики. [3]

Основой деятельности предприятия в области ценообразования является определение предназначения и стратегической линии её развития. В ходе практической реализации организационные, технические, экономические, информационные, маркетинговые, управленческие и другие действия по формированию и применению цен, прежде всего, согласуются со всеми изменениями, которым подвергается стратегическая линия в рамках жизнедеятельности предприятия на рынке. Вместе с тем политика цен, управление ценообразованием играют настолько важную роль в деятельности хозяйствующих субъектов, что составляют одно из основополагающих направлений их стратегического развития.[2]

Ценовая стратегия – это обоснованный выбор цены (или перечня цен) из нескольких вариантов, направленный на достижение максимальной (нормативной) прибыли для предприятия в планируемом порядке. Иными словами, это такой подход к реализации ценовой политики предприятия, когда при всех изменениях цен, она имеет возможность максимизировать свою прибыль. Ценовая стратегия должна формироваться на основе фактически достигнутых результатов и при необходимости корректироваться [1].

Выбирая стратегию ведения ценовой политики для своей организации, предприниматель, как правило, за основу берет общепринятые типы ценовых стратегий, самыми применяемыми, из которых являются три типа:

- к первому из них относятся стратегии цен на новый товар, они подразделяются на 3 стратегии, а именно «снятия сливок», «стратегия нейтрального ценообразования», «внедрение на рынок».

– ко второму типу ценовых стратегий относятся стратегии установления цены на основе географического принципа. Суть данного типа стратегий заключается в установлении различного диапазона цен на один и тот же вид выпускаемого товара в зависимости от разницы затрат на транспортировку товара к месту сбыта.

– к третьему типу стратегий формирования цены относятся стратегии «дискриминационного ценообразования». Данная стратегия предполагает, что одним из факторов формирования цены на производимый товар будет учет различий в потребителях, товарах и местностях [3].

Процесс разработки ценовой стратегии состоит из 3-х этапов (рис. 1).

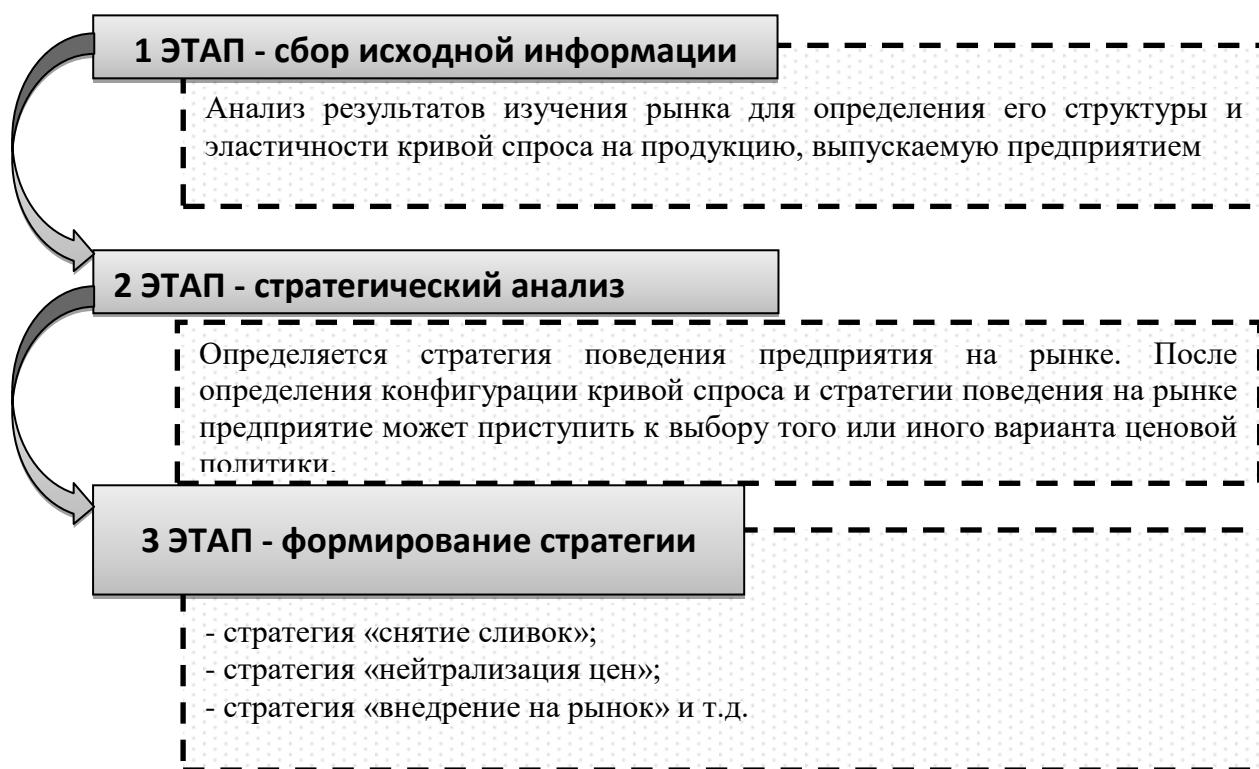


Рис. 1 – Этапы разработки ценовой стратегии предприятия

Существует большое количество методик ценообразования, однако с точки зрения наибольшей эффективности хорошо себя зарекомендовали **комплексные подходы**, которые позволяют охватить и проанализировать

несколько сторон рынка и в то же время учесть собственные расходы на производство и реализацию продукции (табл. 1).

Выбрав из перечисленных выше методик наиболее подходящий вариант, предприятие может приступить к расчету окончательной цены. При этом необходимо учитывать и психологическое восприятие.

*Таблица 1*

Методы ценообразования товара на предприятии

Методы, основанные на затратном подходе	Сущность	Методы, основанные на «целевом ценообразовании»	Сущность
Метод полных затрат	Цена реализации продукции должна равняться сумме всех прямых и накладных или сумме переменных и постоянных издержек плюс добавленной к ним норме прибыли компании	Метод целевого ценообразования	Метод основан на использовании системы учета прямых затрат, именуемой за рубежом - «директ-костинг». Его использование на практике связано с делением затрат на постоянные и переменные и необходимостью их расчета в связи с переходом на международную систему финансовой отчетности на предприятиях
Метод «усредненных затрат»	При установлении цены в калькуляцию включаются не полные, а средние затраты на производство единицы продукции		
«Стандартные издержки производства»	Затраты рассчитываются до начала процесса производств		

В условиях рынка сохраняется необходимость государственного регулирования ценообразования.

Способы республиканского регулирования цен устанавливаются путем:

- 1) установления обязательных для применения фиксированных цен (тарифов), предельных цен и предельных надбавок;
- 2) внедрения процедуры декларирования изменения цен для производителей продукции.

Не допускается создание искусственного давления, нарушающего принципы рыночных отношений, и способствующего завышению спроса и ограничению предложения. [3]

Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать выводы о том, что:

- ценовая политика является одним из решающих факторов в успешном функционировании и процветании организации, а также в его конкурентоспособности на рынке;

- эффективная ценовая политика должна вникать в текущим потребностям рынка и быть направленной на достижение наилучших финансовых результатов для организации;

- результатом ведения грамотной ценовой политики должно быть не просто установление конкурентоспособной цены на товар, а создание на предприятии целой системы ценообразования.

Таким образом, основная задача управления ценовой политикой предприятия – это ее целенаправленность на получение прибыли. Ведь прибыль можно получать либо за счет завышения цены для повышения прибыли, а это может привести к потере покупателей, либо за счет понижения цены с целью привлечения покупателей, а это может привести к потере рентабельности. Задача компетентного руководства в этом случае – выбрать наиболее оптимальный метод ценообразования.

#### **Список использованных источников**

1. Бакальская Е.В. Актуальные проблемы ценообразования на российских предприятиях в современных условиях / Е.В. Бакальская // Аллея науки. 2017. Т. 1. № 16. С. 60–63.
2. Бубнова Т.В. Анализ факторов, влияющих на ценообразование товара /



Т.В. Бубнова // Синергия Наук. 2017. № 14. – С. 137–143.

3. Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 09 декабря 2020 г. № 81-2 «О внесении изменений в Порядок регулирования и контроля цен (тарифов) на территории Донецкой Народной Республики, утвержденный Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 03 июня 2015 г. № 10-41.

4. Тюрин С.Б. Особенности ценностного подхода к ценообразованию / С.Б. Тюрин // Современные тенденции развития науки и технологий. 2017. № 3–13 (24). С. 135–137.

## ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ НА ТЕРРИТОРИИ НОВЫХ РЕГИОНОВ РФ

*Макеева О.А.,  
аспирант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

В результате вхождения в состав Российской Федерации новых регионов - Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей (далее - новые регионы) возникает закономерный вопрос оптимизации и интенсификации процесса их интеграции в российскую юридическую, финансовую, экономическую системы. На уровне Правительства России уже заявлено о том, что в новых регионах будет реализован комплексный план помощи, включая федеральные адресные инвестиционные программы, специальные инфраструктурные проекты. Новым регионам также предстоит синхронизация и адаптация законодательной базы, указанные интеграционные процессы не исключают, а наоборот актуализируют необходимость включенности в повестку устойчивого развития.

В России принципы устойчивого развития находят отражение в ключевых национальных документах стратегического планирования и отраслевых стратегиях, продолжается формирование нормативно-правовой базы, механизмов и инструментов реализации ESG-повестки как на федеральном уровне, так и на уровне регионов и городов.

В рамках реализации повестки устойчивого развития на федеральном уровне можно выделить несколько основных направлений. Среди них учет и адаптация глобальной повестки — Целей устойчивого развития (ЦУР) до 2030 года, климатической повестки, ESG-факторов для бизнеса. Ключевым направлением является реализация национальных целей развития до 2030 года и связанных с ними 42 инициатив социально-экономического развития в

области экологии, развития социальной сферы, строительства, технологического развития и цифровой трансформации.

В рамках развития российской системы мониторинга достижения ЦУР в 2019 году был сформирован Национальный набор показателей ЦУР, в 2020 году подготовлены первый Добровольный национальный обзор достижения ЦУР и Гражданский обзор о реализации ЦУР.

Если проанализировать все ЦУР, то так или иначе они все касаются социальной политики. Исходя из Целей устойчивого развития в Российской Федерации, первоочередные в повестке новых регионов представлены в табл. 1.

*Таблица 1*

Первоочередные цели устойчивого развития, в рамках государственной политики в социальной сфере для новых регионов

Цели устойчивого развития	Основные показатели для новых регионов
1	2
1. Ликвидация нищеты	Количество человек, проживающих за государственной чертой бедности Реальные денежные доходы Доходы малоимущих к прожиточному минимуму Домохозяйства с нехваткой денег на неотложные платежи Удельный вес социальных выплат в % в ВВП
2. Ликвидация голода	Индекс сельскохозяйственного производства (в сопоставимых ценах к предыдущему году, %) Домохозяйства с нехваткой денег на еду Распространенность недоедания Неполноценное питание детей до 5 лет Уровень отсутствия продовольственной безопасности (по шкале FIES)
3. Хорошее здоровье и благополучие	Ожидаемая продолжительность жизни Материнская смертность Употребление табака лицами 15+ Смертность трудоспособного населения (на 100 тыс. населения, человек) Смертность от ДТП (на 100 тыс. населения, человек) Население, занимающееся физкультурой и спортом, % Смертность в результате агрессии со стороны Украины Смертность в результате миновзрывных травм Детская смертность в результате агрессии со стороны Украины
4. Качественное образование	Взрослые с навыками информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) Молодежь с навыками ИКТ Дошкольные образовательные технологии с безбарьерной средой Валовый коэффициент охвата программами высшего образования Валовый коэффициент охвата программами профессионального образования

Цели устойчивого развития	Основные показатели для новых регионов
1	2
	<p>Валовый коэффициент охвата программами переподготовки военнослужащих, уволенных в запас</p> <p>Валовый коэффициент охвата программами переподготовки инвалидов</p>
5. Гендерное равенство	<p>Женщины в Народном Совете</p> <p>Женщины на руководящих должностях</p> <p>Женщины с детьми дошкольного возраста, прошедшие переобучение/повышение квалификации</p> <p>Женщины в возрасте 20 – 24 лет, вступившие в ранний брак (союз)</p> <p>Занятость женщин с детьми дошкольного возраста</p> <p>Время на неоплачиваемый домашний труд</p>
8. Достойная работа и экономический рост	<p>Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше, %</p> <p>Неформальная занятость в несельскохозяйственном секторе</p> <p>Индекс производительности труда</p> <p>Молодежь, которая не учится, не работает, и не приобретает профессиональных навыков</p> <p>Занятые в сфере МСП, включая ИП</p> <p>Детский труд (5 – 17 лет, %)</p> <p>Работники с заработной платой ниже прожиточного минимума (без субъектов малого предпринимательства, %)</p> <p>Военнослужащие, уволенные в запас, которые не учатся, не работают, и не приобретают профессиональных навыков</p>
10. Уменьшение неравенства	<p>Социальные выплаты населению с наименьшими доходами</p> <p>Соотношение средней заработной платы 10% наиболее к 10% наименее оплачиваемых работников организаций (без субъектов малого предпринимательства)</p> <p>Население с доходами ниже 50% медианного эквивалентного располагаемого денежного дохода</p> <p>Оплата труда наемных работников в ВВП, %</p> <p>Социальные выплаты населению с наименьшими доходами (от общего объема социальных выплат, %)</p> <p>Коэффициент Джини</p> <p>Иностранцы граждане и лица без гражданства (от общей численности населения Республики, %)</p> <p>Уровень трудоустройства инвалидов</p>
11. Устойчивые города и населенные пункты	<p>Соотношение темпа ввода жилых домов к темпу роста населения</p> <p>Домохозяйства, указавшие на стесненные условия проживания</p> <p>Население, проживающее в аварийном жилом фонде</p> <p>Освещенность городов (улиц, проездов, набережных, %)</p> <p>Города с высоким загрязнением воздуха</p> <p>Уровень доступности жилья</p> <p>Уровень темпов восстановления разрушенного жилья</p> <p>Уровень безбарьерной среды населенных пунктов</p> <p>Уровень безбарьерной среды учреждений социальной сферы</p> <p>Уровень безбарьерной среды на транспорте</p>
16. Мир, правосудие и эффективные институты	<p>Население, получающее госуслуги через Интернет (в % от общей численности населения в возрасте 15 – 72 лет)</p> <p>Позиция в рейтинге бизнеса в стране («Doing business»)</p> <p>Индекс открытости бюджета</p>

Цели устойчивого развития	Основные показатели для новых регионов
1	2
	Позиция в рейтинге доступности кредитования для малого и среднего бизнеса Предприятия, столкнувшиеся со взяточничеством, %

Что касается ЦУР 17, считаем, что укрепление средств осуществления и активизации работы в рамках партнерства в интересах устойчивого развития, необходимо сделать акцент на уровне включенности заинтересованных сторон в реализацию государственной политики в социальной сфере.

Для достижения видимых результатов и главной цели государственной политики в социальной сфере - необходимо применение подходов управления проектным циклом. Считаем, что государство необходимо рассматривать одной из заинтересованных сторон, что требует повышения качества взаимодействия государства с заинтересованными сторонами в трех уровнях (рис.1).

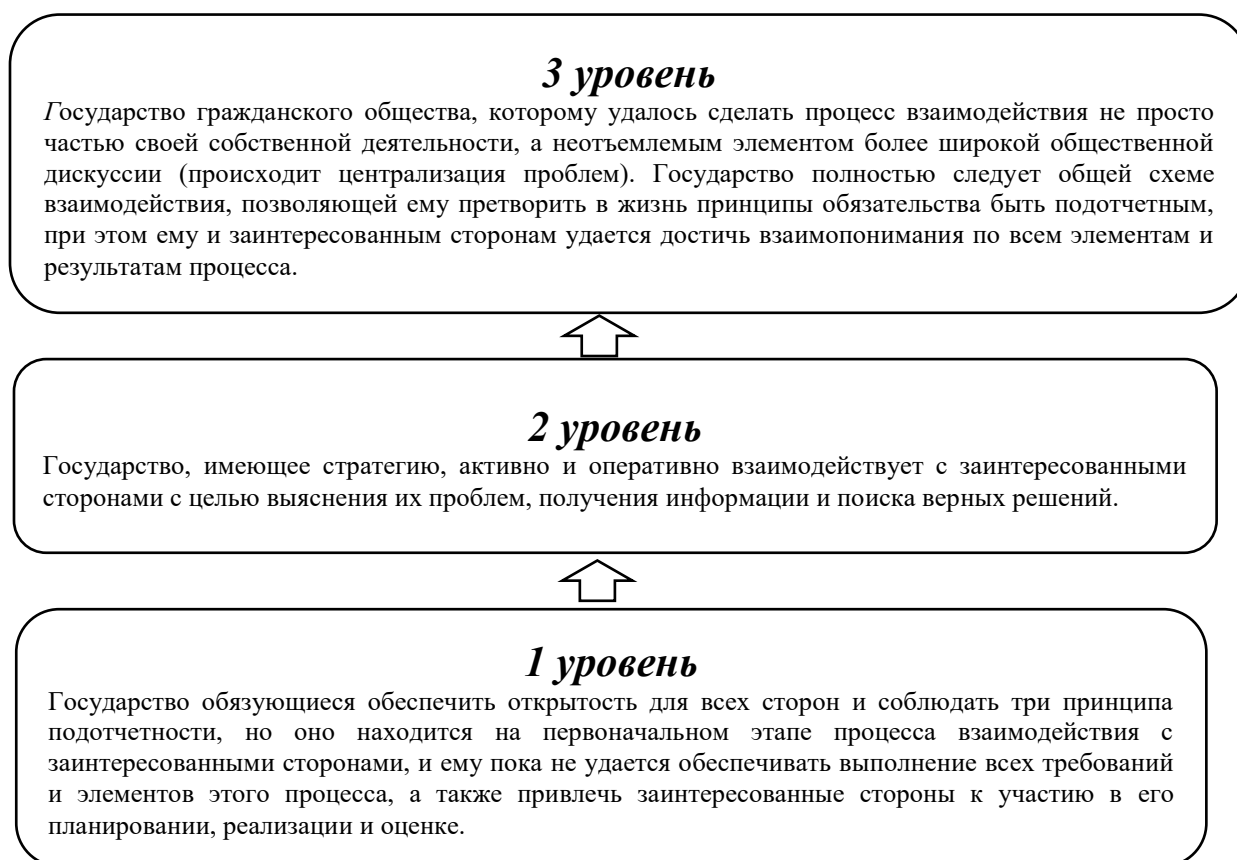


Рис. 1 – Уровни взаимодействия государства с заинтересованными

Государственная политика развития любого государства, поддерживаемая методологией управления проектным циклом и логико-структурным подходом, действует в соответствии с целями и задачами стратегией государства.

В международной практике и практике Российской Федерации используется *Территориально-ориентированный подход* (далее - ТОР). В рамках ТОР территория рассматривается как единый природный, демографический, социально-экономический и историко-культурный объект со своими проблемами и индивидуальными способами их решения, что наиболее актуально для многонациональных государств. Основные принципы ТОР: *инклюзивность* (всеобщность), *партисипативность* (общественное участие), *интегрированность* (комплексность и системность), *гибкость*.

Механизмами реализации ТОР-подхода являются разработанные и реализованные программы. ТОР-подход основан на использовании следующих методов: связанность действий, направленных на развитие экономики; местное инновационное, межотраслевое развитие по инициативе местного сообщества.

Методы взаимодополняют друг друга и возникли в связи с неспособностью традиционной политики «сверху вниз» решить проблемы: локальность, местное партнерство, инициатива «снизу», местное управление, многоотраслевая интеграция, сетевые связи и сотрудничество, инновации.

Такой подход позволит проводить перспективную политику, которая определяется фактическими данными, а не реакцией на краткосрочные нужды, устраняя причины, а не симптомы, позволит выиграть каждой из сторон, не ущемляя свои интересы, повысит доверие к государственным органам власти.

#### **Список использованных источников**

1. Цели устойчивого развития в Российской Федерации. 2020: Крат. стат. сб./ Росстат – М., 2020 -79 с.

2. Утверждена государственная программа «Комплексное развитие сельских территорий». [Электронный ресурс] // Портал Российского Правительства — Режим доступа: <http://government.ru/docs/36905/>

## ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

*Максимова А.В.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Гладченко Т.Н.,  
канд. гос. упр., доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Актуальность изучения проблемы Project Management (PM) в образовании обусловлена рядом факторов. Во-первых, на первый план образовательной политики современной России выходит потребность в разработке прогнозов и стратегий ее развития и модернизации, в связи с чем растет востребованность технологий проектирования. Во-вторых, современная система образования испытывает потребность в профессиональном управлении, что подтверждается такой новой тенденцией, как привлечение к профессиональной деятельности в образовательные организации менеджеров по проекту. В-третьих, наблюдается развитие интереса руководителей и педагогических работников образовательных организаций, работников и руководителей органов управления образованием, научно-методических организаций к инновационной деятельности в логике проектов и др.

Актуализация управления проектами в сфере образования на практике и изучение этого явления в теории, возможно, будут способствовать более эффективному управлению модернизацией российской системы образования. Проектный подход к управлению образованием, по мнению исследователей, позволяет не только определить цели проекта и его обосновать, но и выявить структуру, его основные этапы, указать необходимые источники

финансирования, сроки выполнения проекта, составить график реализации, рассчитать ресурсы, провести калькуляцию, проанализировать затраты, учесть риски, организовать реализацию проекта. Важно, в том числе, грамотно подобрать команду и обеспечить контроль реализации проекта.

Анализ научных источников привел к пониманию, что управление проектом - это некое интегративное действие, состоящее из процессов; совокупность мер, необходимых для профессионально-компетентного подхода к разработке и исполнению проекта; и, наконец, профессиональная управленческая деятельность по достижению нового (уникального) результата в сфере образования в рамках ограниченного времени и с учетом других ресурсов. Получается, что проект в образовании можно понимать и как некий документ (планового характера), и как управленческую деятельность, которая направлена на решение задач, сформулированных в проекте как в документе.

В выявленных источниках отмечается также, что проект - это цикл исследовательского процесса продуктивной деятельности (где продукт - проект), который состоит из фаз: проектирования, технологической и рефлексивной. Фаза проектирования в сфере образования представляет собой единую структуру проекта, свойственную для практической проектной деятельности в любой профессиональной сфере. В каждом конкретном случае, в том числе и в зависимости от профессии, условий проектной деятельности, личностных качеств, не исключены отклонения от общей схемы. Технологическая фаза проектирования, как показал анализ выявленных источников, не представлена исчерпывающе в силу ее особенностей. Она, по мнению исследователей, определяется в большей степени содержанием конкретной профессиональной деятельности, в том числе деятельностью управленческой. В образовании могут быть и проекты педагогические, например проект урока. Его готовит конкретный педагог как уникальная личность, всякий раз в совершенно иной совокупности условий, которые также уникальны, неповторимы. В образовании реализуются и управленческие проекты, осуществляющиеся также уникальными личностями и имеющими



уникальные условия. Рефлексивная фаза по своей логике так же, как и первая - проектирование, более конкретна и может быть описана в единых для любой практической деятельности понятиях.

В соответствии с базовыми теоретическими положениями науки о проектировании особое место принадлежит концептуальной стадии. Она начинается с поиска и обнаружения противоречия: что мешает практике управления образованием с целью достижения более высоких результатов.

Тщательный анализ реальной ситуации на практике, как правило, позволяет выявить комплекс проблем, поэтому важно определить основное, главное звено, которое и составляет проблемную ситуацию, то есть когда неудовлетворительное состояние дел уже осознано, но пока не понятно, что надо делать для его изменения. В теории проектирования в образовании эту ситуацию называют проектной ситуацией: потребность в проекте возникает тогда, когда появляется ситуация (1), которая не удовлетворяет, и ее следует изменить. В связи с этим проект предполагает описание возможного желаемого будущего (2), в основе которого лежит перемена противоречивой ситуации, а проект четко фиксирует последовательность шагов по его достижению.

Исследователи установили, что процесс проектирования, в том числе и в сфере образования, начинается после выявления проблемной ситуации и формулирования самой проблемы. В свою очередь для формулирования проблемы на основе противоречивой ситуации необходимо вычлнить ведущую идею (несколько ведущих идей), так как только оплодотворенная идеей проблемная ситуация может стать проблемой, которая затем становится антиподом будущей цели.

Фаза проектирования в условиях системы образования рядом исследователей рассматривается как моделирование, а сама модель становится образом желаемого будущего, способом организации правильных практических действий. Таким образом, модели в процессе проектирования в образовании могут носить нормативный характер, выполнять роли стандарта или образца. Затем наступает очередь такой стадии проектирования в сфере образования, как

конструирование, которое включает в себя ряд этапов: декомпозицию, агрегирование, исследование условий, построение программы.

В научных источниках по исследуемой проблеме установлено, что управление проектами следует рассматривать так же, как процесс управления командой, с использованием определенных управленческих методов и приемов для достижения цели, с максимально достижимой эффективностью при определенных ограничениях по времени, средств и в качестве конечных результатов. Организация работы над проектом в сфере образования, как и в любой другой сфере, предполагает необходимость решения двух важных задач: создание команды проекта и управление ее продуктивной и эффективной работой.

На основе изученной научной литературы было установлено, что понятие «команда проекта» - одно из ключевых понятий в области управления проектами. Команда проекта - группа сотрудников, которые непосредственно работают над проектом. Эта группа находится в подчинении у руководителя проекта. Проведенный анализ подходов к формированию команд проектов в отечественной системе управления способствовал выявлению самых распространенных и активно применяемых в науке и на практике:

- целеполагающий подход способствует развитию умения членов команды ориентироваться при выборе и реализации целей;

- межличностный подход направлен на совершенствование межличностных отношений в команде как важное условие эффективности ее деятельности;

- ролевой подход основан на важности требований к команде в ролевом плане;

- проблемно ориентированный подход определяет последовательность развития процедур решения проблем, стоящих на пути достижения цели команды и др.

Думается, что все эти подходы правомочны, интересны и успешно реализуются на практике, в том числе и в сфере образования. Также

перспективным может быть изучение адаптивного подхода к формированию команд проекта как одного из актуальных подходов в условиях активных трансформационных процессов, происходящих в современных российских реалиях, требующих учета постоянных и активных перемен в социально-экономической сфере России и приспособления к ним. В основу была положена идея принятия того факта, что в управлении широко используется адаптивный подход, который может применяться как в целом к системе, так и к отдельным ее элементам.

Команду проекта можно рассматривать как элемент менеджмента проекта, которому присущи адаптивная деятельность, то есть деятельность, которая под воздействием среды избирательно воспринимает и перерабатывает это воздействие в соответствии с «внутренней природой» команды или группы (индивидуальным опытом), а также адаптирующая деятельность, направленная на активное воздействие на среду. В связи с этим можно говорить об адаптивном командном менеджменте, так как команда проекта, как правило, формируется для реализации какой-либо задачи, что требует учета уровня сложности и нестандартности не только решаемой задачи, но и условий, в которых ее необходимо решать (внешних и внутренних).

## **ПРИМЕНЕНИЕ ПЛАТФОРМЫ DEDUCTOR STUDIO ДЛЯ ОБРАБОТКИ И ВОССТАНОВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗМЕРЕНИЯ ДАННЫХ**

*Масло С.В.,  
старший преподаватель,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Поздняков В.Д.,  
бакалавр,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Если анализируемые данные не соответствуют определенным критериям качества, то их предварительная обработка становится необходимым шагом для обеспечения удовлетворительного результата анализа. Необходимость в предварительной обработке возникает независимо от того, какие алгоритмы и технологии используются. Также эта задача может представлять самостоятельную ценность в областях, не имеющих непосредственное отношение к анализу данных. Очевидно, что исходные данные чаще всего нуждаются в очистке. На этапе очистки данных решается множество задач. Это – аномалии, пропуски, шумы и прочие.

В процессе парциальной обработки восстанавливаются пропущенные данные, редактируются аномальные значения, проводится спектральная обработка. В Deductor Studio при этом используются алгоритмы, в которых каждое поле анализируемого набора обрабатывается независимо от остальных полей, то есть данные обрабатываются по частям. По этой причине такая предобработка получила название парциальной. В числе процедур предобработки данных, реализованных в Deductor Studio, входят сглаживание, удаление шумов, редактирование аномальных значений, заполнение пропусков в рядах данных.

Часто бывает так, что в столбце некоторые данные отсутствуют в силу каких-либо причин (данные неизвестны, либо их забыли внести и т.п.). В программе предусмотрено два способа заполнения пропущенных данных:

-аппроксимация – пропущенные данные восстанавливаются методом аппроксимации.

-максимальное правдоподобие – алгоритм подставляет наиболее вероятные значения вместо пропущенных данных.

### Постановка задачи.

Рассмотрим применение парциальной обработки данных на примере восстановления массива значений измерений, полученных при построении функции  $Y = \cos(x)$  на отрезке от 0 до 3,14. Шаг изменения аргумента  $x = 0,1$ .

Исходные данные были подготовлены в виде таблицы значений функции на листе Excel

№	A	B	C	D	E	№	A	B	C	D	E
1	x	Y = cos(x)				13	1,2	0,36			
2	0,1	1,00				14	1,3	0,27			
3	0,2	0,98				15	1,4	0,17			
4	0,3	0,96				16	1,5	0,07			
5	0,4	0,92				17	1,6	-0,03			
6	0,5	0,88				18	1,7	-0,13			
7	0,6	0,83				19	1,8	-0,23			
8	0,7	0,76				20	1,9	-0,32			
9	0,8	0,70				21	2	-0,42			
10	0,9	0,62				22	2,1	-0,50			
11	1	0,54				23	2,2	-0,59			
12	1,1	0,45				24	2,3	-0,67			
13	1,2	0,36				25	2,4	-0,74			
14	1,3	0,27				26	2,5	-0,80			
15	1,4	0,17				27	2,6	-0,86			
16	1,5	0,07				28	2,7	-0,90			
17	1,6	-0,03				29	2,8	-0,94			
18	1,7	-0,13				30	2,9	-0,97			
19	1,8	-0,23				31	3	-0,99			
20	1,9	-0,32				32	3,1	-1,00			
21	2	-0,42				33					
22	2,1	-0,50				34					
23	2,2	-0,59				35					

Рис.1 – Фрагмент листа Excel с исходными данными

В исходном файле данных удалили 5 - 6 значений функции  $Y$ . Например, для  $x = 0,4; 0,7; 1,3; 2,0; 2,4; 3,0$ . Полученные измененные данные вставили в область блокнота в виде таблицы. Это показано на рисунке 2.

x	Y = cos(x)
0,1	1,00
0,2	0,98
0,3	0,96
0,4	
0,5	0,88
0,6	0,83
0,7	
0,8	0,70
0,9	0,62
1	0,54
1,1	0,45
1,2	0,36
1,3	
1,4	0,17
1,5	0,07
1,6	-0,03
1,7	-0,13
1,8	-0,23
1,9	-0,32
2	
2,1	-0,50
2,2	-0,59
2,3	-0,67

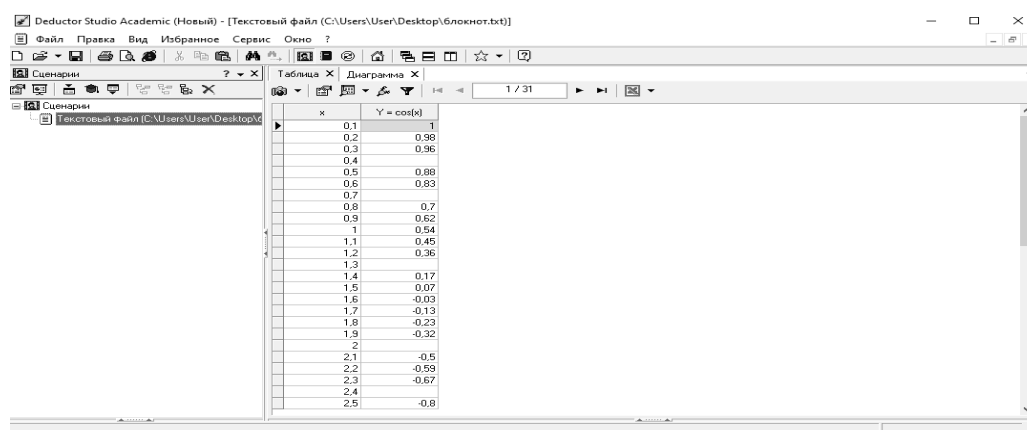
Рис.2 – Фрагмент области блокнота с пропущенными данными

Используя платформу *Deductor studio* с помощью Мастера импорта импортируем данный файл. После импорта файла с пропущенными данными и построением диаграммы для данного файла получаем результаты, представленные на рисунках 3 и 4.

Для восстановления данных используем так называемую спектральную обработку данных, которая находится в мастере обработки платформы *Deductor studio*. Фрагмент данного окна показан на рисунке 5.

Парциальная обработка обеспечивает сглаживание путем удаление шумов из исходного набора данных. Виды спектральной обработки:

- Сглаживание данных путем указания полосы пропускания;
- Вычитание шума путем указания степени его вычитания;



The screenshot shows the 'Таблица' (Table) view in Deductor Studio. The table contains two columns: 'x' and 'Y = cos(x)'. The 'x' column has values from 0.1 to 2.5. The 'Y' column has values from 1 to -0.9, with several cells containing question marks, indicating missing data.

x	Y = cos(x)
0.1	1
0.2	0.98
0.3	0.96
0.4	
0.5	0.88
0.6	0.83
0.7	
0.8	0.7
0.9	0.62
1	0.54
1.1	0.45
1.2	0.36
1.3	
1.4	0.17
1.5	0.07
1.6	-0.03
1.7	-0.13
1.8	-0.23
1.9	-0.32
2	
2.1	-0.5
2.2	-0.59
2.3	-0.67
2.4	
2.5	-0.9

Рис.3 – Фрагмент области платформы *Deductor studio* с пропущенными данными

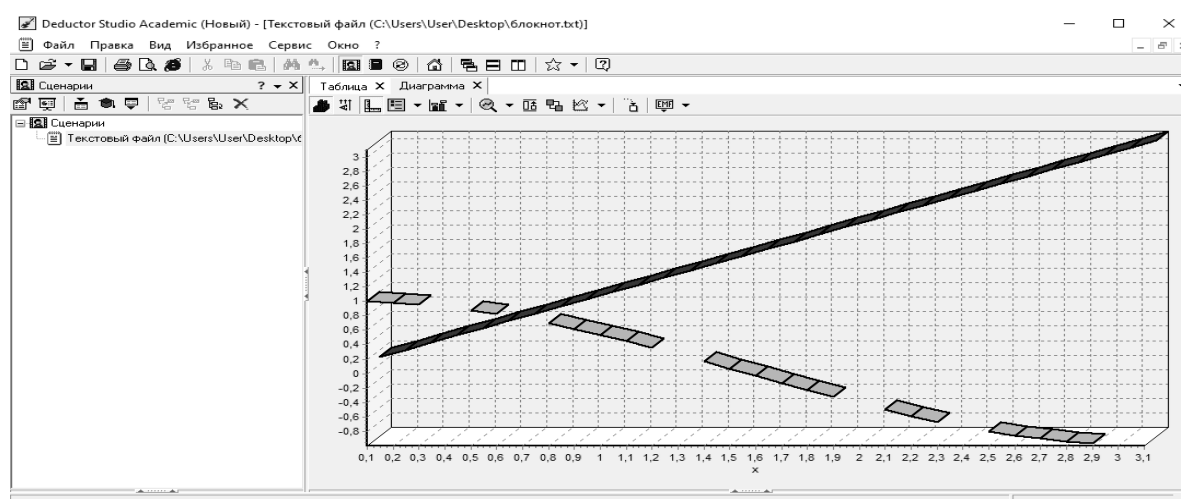


Рис.4 – Фрагмент области построения диаграммы *Deductor studio* с пропущенными данными

• Вейвлет преобразование путем указания глубины разложения и порядка вейвлета. Вейвлеты (от англ. wavelet), всплески — это математические функции, позволяющие анализировать различные частотные компоненты данных. Вейвлет-коэффициенты определяются интегральным преобразованием сигнала. Полученные вейвлет-спектрограммы дают четкую привязку спектра различных особенностей сигналов ко времени. Вейвлет-преобразование (англ. Wavelet transform) — интегральное преобразование, которое представляет собой свертку вейвлет-функции с сигналом.

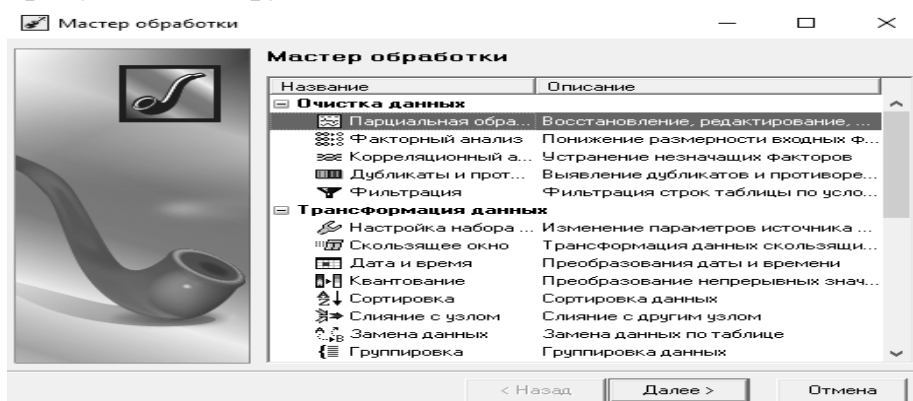


Рис.5 – Фрагмент области мастера обработки платформы *Deductor studio*

Способ преобразования функции (или сигнала) в форму, которая или делает некоторые величины исходного сигнала более поддающимися изучению или позволяет сжать исходный набор данных. Вейвлетное преобразование сигналов является обобщением спектрального анализа.

После обработки спектральным анализом полностью восстанавливаются исходные данные и перестраивается диаграмма построения данных. Эти изменения показаны на рисунках 6 и 7.

x	Y = cos(x)
0.1	0.99
0.2	0.98
0.3	0.96
0.4	0.94
0.5	0.88
0.6	0.83
0.7	0.763
0.8	0.7
0.9	0.62
1	0.54
1.1	0.45
1.2	0.36
1.3	0.273
1.4	0.17
1.5	0.07
1.6	-0.03
1.7	-0.13
1.8	-0.23
1.9	-0.32
2.0	-0.415
2.1	-0.5
2.2	-0.59
2.3	-0.67
2.4	-0.7562
2.5	-0.8

Рис.6 – Фрагмент области таблицы *Deductor studio* с восстановленными данными

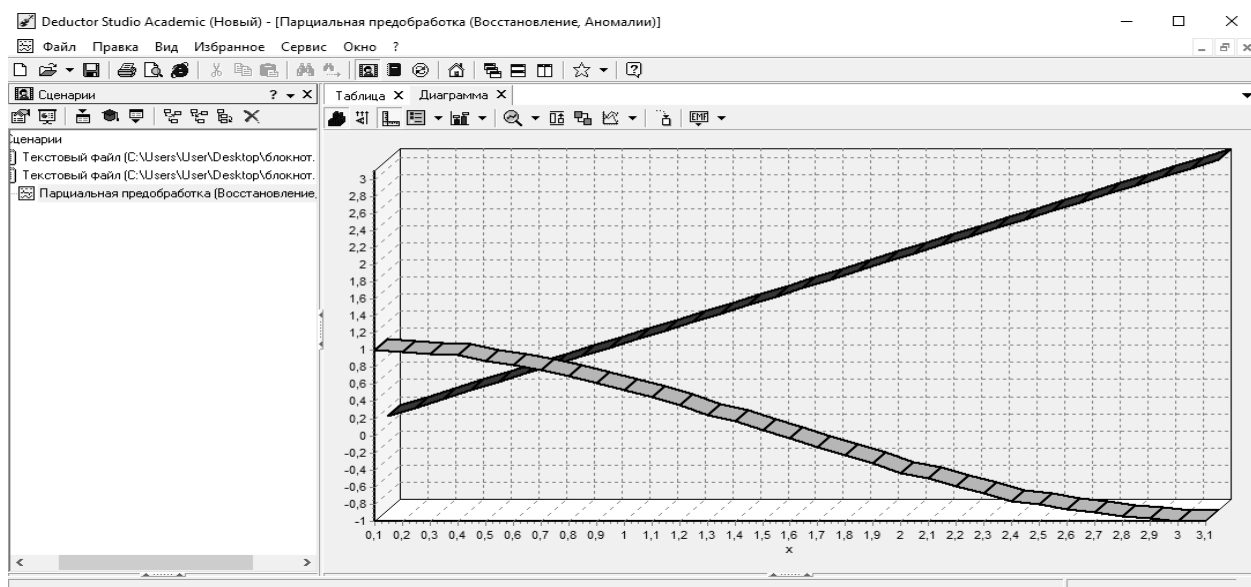


Рис.7 – Фрагмент области построения диаграммы *Deductor studio* с восстановленными данными

Таким образом, в данной работе рассмотрен один из способов восстановления пропущенных данных, а именно парциальная обработка данных. Данный способ используется при большом объеме данных и является наиболее эффективным не только в математике, но и в других областях знаний.

### Список использованных источников

1. Курносков, М.Г. Анализ и организация функционирования вычислительных систем / Курносков М.Г., Берлизов Д.М.. — Новосибирск : Автограф, 2020. — 54 с. — ISBN 978-5-907221-23-6. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102116.html> (дата обращения: 15.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Александровская, Ю.П. Многомерный статистический анализ в экономике : учебное пособие / Александровская Ю.П.. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. — ISBN 978-5-7882-2191-5. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79330.html> (дата обращения: 15.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.



## АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

*Мусяенко Э.Р.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Гладченко Т.Н.,  
канд. гос. упр., доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Зарубежная практика применения разных кадровых технологий на муниципальной службе имеет много разнообразия по способам, содержанию. Можно выделить две важные цели: первая, это сформировать высококвалифицированный состав муниципальных служащих и обеспечить профессиональное решение задач; вторая, это через кадровые технологии выиграть сильную конкуренцию с частным сектором за привлечение профессионалов. Больше предпочитают такую кадровую технологию как управление карьерой. В муниципальной службе многих промышленно развитых странах Европы, США, Японии практика управления карьерой сдержит правовую основу и четкий, выработанный механизм продвижения по службе. Все руководители, специалисты кадровой службы обязаны владеть практикой управления карьерой своих подчиненных. В некоторых странах кадровая техника разрабатывается только государственными органами.

Обеспечение муниципальной и государственной службы высокопрофессиональными, компетентными и ответственными кадрами – это не чисто российская проблема. Эту проблему решают все страны. Каждое государство решает ее, учитывая свои особенности, применяет ее на разных этапах развития. У каждой страны уже есть свой опыт решения кадровых задач,

этот опыт может быть полезен другим странам, поэтому нужно обращаться к опыту других стран, анализируя его и не допускать тех же ошибок, может даже использовать некие технологии, рекомендации других стран.

Большое внимание в зарубежных странах уделяется разработке должностных стандартов и методике экзаменационного процесса, сюда привлекаются ученые разных профессий. Для отбора кандидатов в США, Англии, Японии применяются тестирования, устные и письменные экзамены, собеседования.

Важно, что у большинства развитых стран отбор кандидатов на административные должности и продвижение по службе контролируется специальными органами, которые не зависят от ведомственных и узко политических интересов. Немаловажное внимание уделяется формированию высшего слоя профессиональных служащих. Во Франции, Японии, Англии, Германии этот слой формируется путем целенаправленного выращивания молодых специалистов, кадров, а не за счет «естественного отбора» из всей массы чиновников. Следовать или нет России западному опыту в модернизации кадровой политики? Единой точки зрения среди российских и западных специалистов нет. Часть считает, что следование западному опыту обязательно для достижения успеха модернизации любой страны. Часть говорит, что управление – это социокультурная система, которую можно объяснить только в связи со своей системой национальной культуры.

В Великобритании каждый местный орган вправе создавать собственную внутреннюю структуру. Традиционными стали такие отделы как секретариат (юридический отдел), отдел кадров, финансовый отдел, отдел здравоохранения и охраны окружающей среды. Правовое регулирование муниципальной службы осуществляется совместно муниципалитетами и органами более высокого звена управления.

В США есть специальный орган, который отвечает за обучение и повышение квалификации служащих – Управление по руководству персоналом. Он разрабатывает методики ежегодных оценок, работу служащих,

контролирует их проведение департаментами и ведомствами. Также этот орган набирает служащих.

В Греции, Люксембурге, Испании подготовка муниципальных кадров относится в ранг обязательств центральных органов власти. А в Бельгии местные органы самостоятельны в вопросах подготовки, обучения муниципальных служащих, отсюда следует, что задачи по организации подготовки муниципальных служащих на общенациональном уровне нет.

Очень интересен опыт Японии в организации муниципальной службе. В стране существует двухзвенная иерархическая система территориально-административных образований. Верхнее звено - образует префектуры, низшее звено - муниципалитеты, к ним относятся поселки, сельские общины, города. Помимо этого есть два должностных уровня территориальной организации, в них нет выборных органов власти, но есть подразделения некоторых государственных служб. Это регионы и округа, на которые разделено большинство префектур. В префектуре имеется свое агентство по муниципальной службе, в нем собирается информация по муниципальной службе префектуры. В округах муниципалитеты образуют совместный комитет по муниципальной службе, он объявляет конкурс на замещение вакансии в органы местного самоуправления, а так же принимает экзамен. Если в муниципалитете необходим, какой-либо специалист они подают заявку в комитет. Далее объявляется конкурс, если конкурс проходят двое кандидат, то уже в самом муниципалитете проходят второй тур, где уже делается окончательный выбор.

В отличии от методов, применяемых американскими фирмами (эффективные системы заработной платы, анализ организации труда и рабочих мест, аттестация служащих), японские корпорации в большей степени используют преданность служащих компаний. Достигается это путем отождествления интересов служащих с интересами корпораций, что создает здоровую моральную обстановку в коллективах и позволяет повысить эффективность их работы. Кроме того, значительное место отводится системе

пожизненного найма рабочих и служащих, системе учета трудового стажа и связанной с ней заработной плате, активному обобщению и поощрению частных и прямых связей, продвижению и работникам ротации большей кадров, упор происходит на обучение работников.

В Японии и высшие должностные лица, и рядовые исполнители считают себя представителями корпорации. И те и другие организационные решения (система льгот, премии при получении компанией большей прибыли, оплата большей части больничных расходов, продажа и сдача в аренду жилых домов работникам по более низкой цене, займы на покупку жилых домов по более низкому проценту, чем у коммерческих банков позволяют обеспечивать уникальный психологический климат на всех уровнях больших иерархических организованных систем и, главное, не допустить апатии и безответственности.

Нормой является трудовая ротация (ротация должностей). Как правило, служащие переводятся с одной стороны работы на другую раз в 5 лет. Иногда ротация происходит в той же рабочей группе, но для кандидата на руководящую должность характерен перевод на другой вид работы. Нередко ротация происходит с продвижением по службе. Руководители, в том числе и высшие, часто обучаются вместе со служащими на производстве. Обычно управляющий обращается к работникам с изложением политики компании или этики бизнеса. Часто проводятся утренние «митинги», цеховые собрания, собрания различных групп работников, на которых говорится задача компании и дается информация, необходимая для работы. Мастера, как правило, подают пример устранения недостатков. Японские корпорации часто проводят церемонии празднования открытия новых производств, Нового года, отмечают дни рождения служащих, выдающиеся рекорды, проводят совместные завтраки и обеды, организуют спортивные встречи, групповые туристические поездки, половину расходов на которые оплачивает компания, поощряют неформальные связи между руководителями и служащими.

В последние годы многие отечественные предприятия стали уделять все больше внимания проблемам управления персоналом.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ

*Пономаренко Е.В.,  
д-р гос. упр., профессор,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Управление устойчивым развитием региональных социально-экономических систем является стратегическим направлением деятельности органов государственной власти и местного самоуправления Донецкой Народной Республики. Одной из составных частей стратегического планирования является программирование - деятельность по разработке и реализации государственных и муниципальных программ, направленная на достижение целей и приоритетов социально-экономического развития и обеспечения национальной безопасности. Устойчивое развитие таким образом является одной из целей системы проектного управления, а программы и проекты должны способствовать достижению целей в области устойчивого развития.

*Целью исследования* является анализ обеспечения устойчивости системы управления региональными программами.

Реализация государственных программ призвана привести к повышению эффективности использования бюджетных средств, однако это часто не происходит по причине крайней неустойчивости системы управления. С 2014 года бюджет Российской Федерации и бюджеты большинства ее субъектов формируются на основе государственных программ. Так, в 2021 году находились в стадии реализации 45 программ, средняя эффективность которых по итогам 1 полугодия составила 80,3%. Оценка проводится по двум критериям: доля наступления контрольных событий (составила 90%) и уровень администрирования госпрограммы, который выражается в выполнении

нормативных требований (составил 76,3%). В качестве отдельного критерия оценивается уровень кассового исполнения госпрограмм (46,8%) [1].

Среди основных проблем формирования и исполнения региональных государственных программ: неприемлемое качество системы индикаторов; отсутствие четкого разделения сфер реализации; несоответствие форматов бюджета и госпрограмм; отсутствие взаимодействия в процессе планирования расходов; неполный охват расходов бюджета; отсутствие возможности перераспределения бюджетных ассигнований в процессе исполнения бюджета; наличие большого временного лага между деятельностью и результатами [2].

Анализ исполнения региональных программ Донецкой Народной Республики показал, что к перечисленным проблемам, влияющим на критерии качества и эффективности, необходимо добавить показатель устойчивости программы. В разных источниках [3] устойчивость как фактор жизнеспособности рассматривается с двух точек зрения:

*финансовая устойчивость* - предполагает возможность финансирования программы (проекта) после ее окончания. Для нивелирования этого исполнители могут получить гарантии местных органов управления о выделении бюджетных средств, заручиться поддержкой различных заинтересованных сторон из числа бизнес-структур;

*организационная устойчивость* - связана с поддержкой работы созданной инфраструктуры и задействованных в программе (проекте) всех видов ресурсов, в т.ч. человеческих, интеллектуальных.

Таким образом, устойчивость связана с непрерывностью деятельности по программе после завершения ее финансирования. Причем возможные эффекты управления при решении проблемы устойчивости обладают мультипликативностью, что отражается на влиянии программы на деятельность на всех стейкхолдеров и население в целом.

Традиционные подходы к управлению программами / проектами, ориентированные прежде всего на управление бизнес-проектами, не учитывают проблемы обеспечения устойчивого развития, особенно в отношении

социального воздействия на отдельных людей, общество и разные сообщества. Реализовать проблему устойчивости возможно путем внедрения стандарта по устойчивому управлению проектами GPM Global P5 [4], который включает 5 составляющих: персонал, планета, процветание, процесс и продукты. Стандарт предлагает сместить акценты с традиционных ограничений - время, бюджет и качество – на результаты и выгоды от реализации. В фокусе внимания стандарта воздействие процессов и результатов программы на региональный бюджет, региональную социально-экономическую систему и общество в целом.

Устойчивость программы к изменениям (внешним и внутренним) может быть также оценена в зависимости от того, насколько устойчивыми будут результаты с учетом реализации разных альтернативных сценариев. Региональная программа задает условие разнообразия социально-экономической системы в соответствии с целями и задачами. Согласно правилу кибернетики, «система сохраняет устойчивость, если разнообразие управляющего звена не ниже разнообразия управляемого объекта» [5].

В этом случае исследователи выделяют абсолютную, достаточную устойчивость или неустойчивость. Программа считается *абсолютно устойчивой*, если она остается эффективной при всех сценариях ее реализации, а возможные неблагоприятные последствия устраняются мерами, предусмотренными организационно-экономическим механизмом программы. *Достаточная устойчивость* программы возникает, если неэффективность регистрируется в сценариях, которые имеют достаточно малую вероятность наступления. Программа считается *неустойчивой* при регистрации неэффективности во всех сценариях, имеющих высокую вероятность.

Таким образом, устойчивость региональной программы во многом обеспечивается организационно-экономическим механизмом ее реализации, который оказывает регулирующее воздействие на систему управления путем встраивания альтернативных источников финансирования, справедливого перераспределения рисков между различными стейкхолдерами, проч. Повышение устойчивости программы может быть обеспечено встроенными

механизмами внесения изменений, т.е. возможностью относительно безболезненного изменения целей, схемы финансирования, структуры распределения бюджетных ресурсов, состава участников и проч. Количественная оценка устойчивости и эффективности программы со встроенным в нее организационно-экономическим механизмом возможна только тогда, когда этот механизм сформирован и основан на стандартах в сфере управления рисками и изменениями.

Для повышения жизнеспособности в долгосрочной перспективе необходимо задействовать эффект spin-off (англ. — побочный продукт, ответвление), предполагающий дробление организации или выделение какого-либо направления её деятельности в самостоятельную структуру. На этапе планирования такие эффекты не рассматриваются, однако, как показывает практика, в дальнейшем часто возникает необходимость привлечения дополнительных заинтересованных лиц или исполнителей в программу. Таким косвенным эффектом, влияющим на устойчивость программы в долгосрочном плане, может быть проектный офис или др. структура (например, центр компетенций).

Ключевым ресурсом, обеспечивающим устойчивость программы, являются человеческие ресурсы, которые призваны поддерживать устойчивое получение результатов, обеспечат преемственность и капитализацию ценности (или добавленную ценность - added value). Поэтому исполнители программы должны с самого начала демонстрировать бережное отношение к человеческим ресурсам, вовлеченным в работу по программе с использованием подходов гибкой разработки (Agile) и методов бережливого управления (Lean management), основанных на ценности в рамках «клиентоцентричной концепции, которая требует от госслужащего направить все внимание на клиента — того, кто получает государственные или внутренние услуги и определяет их ценность» [6, с.30].

Таким образом, с целью повышения эффективности и качества подготовки и исполнения республиканских программ ДНР необходим учет фактора



устойчивости программы с точки зрения финансовой и организационной устойчивости, эффективности при всех сценариях реализации программы. Устойчивость обеспечивается организационно-экономическим механизмом его реализации со встроенными рычагами управления изменениями. Ключевым ресурсом обеспечения устойчивости программы являются человеческие ресурсы, управление которыми опирается на подходы Agile и методы бережливого управления.

### Список использованных источников

1. Мониторинг реализации государственных программ Российской Федерации за I полугодие 2021 года [Электронный ресурс] // Официальный сайт Минэкономразвития РФ. – URL: <https://www.economy.gov.ru/>
2. Тулякова И.В. Оценка эффективности государственных программ: проблемы и перспективы // Финконтроль. - № 4. – 2017. – URL: <https://rufincontrol.ru/online/article/332551/>
3. Обеспечение устойчивости проекта // Сайт Национального офиса программы Эразмус+ в Казахстане. – URL: <https://erasmusplus.kz/>
4. Стандарт по обеспечению устойчивого развития в управлении проектами GPM P5™. Версия 2.0. – URL: <https://pm.hse.ru/mirror/pubs/share/458278277.pdf>
5. Сухарев О.С. Формирование институциональной инфраструктуры обеспечения взаимосвязи стратегических национальных приоритетов и государственных программ Российской Федерации // Экономический анализ: теория и практика. - №30 (237). – 2011. – С. 2-13. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=16547914>
6. Бережливое управление в госсекторе. Как наладить процессы / под ред. А. В. Ожаровского, К. А. Ткачевой. — Москва: РАНХиГС, 2021. — 184 с.

## УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Пылько Е.А.,  
старший преподаватель,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

В сложившихся условиях мирового кризиса и неопределенности, экономика требует поиска новых подходов к управлению промышленными предприятиями. Данные условия подтверждают актуальность совершенствования управления угольными предприятиями и создания предпосылок их устойчивого развития, что неразрывно связано с необходимостью формирования обоснованных стратегий развития.

Стратегия развития угольной отрасли, как одной из базовых отраслей топливно-энергетического комплекса, является одним из элементов стратегии развития региона и государства в целом. Поэтому, в современных условиях обоснованный выбор стратегических путей развития угледобывающих предприятий имеет большое значение.

Наиболее используемыми стратегиями управления угледобывающими предприятиями являются: стратегии пассивного существования, стратегии активного существования и стратегии развития [2].

Стратегии пассивного существования предусматривают обеспечение деятельности предприятия в наиболее благоприятных условиях уже имеющихся позитивных факторов внешней и внутренней среды. Однако даже при стабильной работе, доля рынка будет со временем снижаться и, в конечном итоге, товар может быть вытеснен с рынка, а предприятие ликвидируется. Разновидностью данной стратегии может быть повышение цены продукции, что на первых порах улучшит экономические показатели предприятия. Но, как правило, цена зависит от соотношения спроса и предложения, и если

предложение будет высоким, то товар не будут покупать по завышенной цене. Применение этой стратегии на угледобывающем предприятии связано с его планомерным затуханием, то есть отработкой запасов. Однако отсутствие какой-либо поддержки со стороны государства или инвесторов и расчет только на свои собственные средства может повлечь преждевременное закрытие предприятия. Большинство угледобывающих предприятий Республики имеют сложные горно-геологические условия и высокий износ оборудования, что обуславливает достаточно высокую себестоимость добычи угля, которая часто гораздо выше его цены реализации. Таким образом, нерентабельность предприятия приведет к его закрытию, что уже и произошло с большим количеством шахт Республики. Также на основе международного опыта возможна консервация убыточного предприятия с сохранением производственных мощностей до улучшения конъюнктуры рынка. Что касается повышения цены угля, то только частные предприятия могут самостоятельно продавать уголь, а их в Республике всего два (ЧП «Ш/у «Донбасс» и ЧП «Шахта «Ждановская»). Остальные же продают уголь по среднеотраслевой цене, которая часто значительно ниже себестоимости добычи угля. Эта стратегия связана с повышением социальной напряженности в регионе, так как многие угледобывающие предприятия являются градообразующими для городов Донецкой Народной Республики.

Стратегии активного существования направлены на активное использование имеющихся факторов внешней среды, уже существующих технологий, возможную адаптацию и поиск наиболее благоприятных путей для перехода на новые рыночные позиции. Это должно проявляться в способности к быстрой перестройке внутренних структур и использовании более сложных форм стратегического поведения. Стратегия активного существования связана с активной поддержкой, как в плане дотаций, так и капитальных вложений в предприятие со стороны государства и инвесторов. Причем это может быть выборочная поддержка, например, только для успешных предприятий, или же для большинства предприятий с высоким и средним потенциалом. Эта стратегия связана со стабильным поддержанием деятельности предприятия, увеличением объемов

производства, снижением себестоимости продукции и улучшением финансового положения предприятия. Однако ориентация на средства государственной поддержки часто приводит к тому, что программы развития предприятия разрабатываются без выработки стратегии их функционирования, а сами предприятия не проявляют достаточных усилий для поиска внутренних резервов и внешних негосударственных инвестиций. Для угледобывающих предприятий Республики, которые практически все, за исключением двух – государственных, эта стратегия в данный момент не актуальна. Поэтому можно сделать вывод, что в условиях ДНР приведенные стратегии практически не отличаются друг от друга.

Традиционными стратегиями развития экономического потенциала на угледобывающих предприятиях региона являются:

1. Увеличение объемов добычи угля за счет:

- увеличения количества забоев (развитие горных работ);
- внедрения нового или модернизации имеющегося оборудования (техническое переоснащение забоя);
- мероприятий, которые позволят повысить нагрузку на забой (дегазация, изменение системы разработки и т.д.).

2. Поддержание достигнутого объема добычи при:

- неизменном количестве забоев;
- снижении количества забоев и увеличении нагрузки на действующие лавы (концентрация горных работ);

3. Уменьшение объемов добычи за счет:

- снижения количества забоев;
- снижения нагрузки на забой при неизменном их количестве;
- снижения календарного фонда рабочего времени.

4. Прекращение добычи угля (закрытие шахты).

При этом сопутствующими стратегиями, влияющими на экономический потенциал угледобывающего предприятия, являются:

5. Снижение себестоимости добычи угля за счет:

- увеличения объемов добычи;
- концентрации горных работ;

- внедрение ресурсосберегающих технологий и др.

6. Повышение качества угольной продукции за счет:

- изменения технологии добычи угля;

- применения более совершенного оборудования или его модернизации.

Как правило, для прибыльных и убыточных перспективных шахт применяют стратегии увеличения объема добычи или поддержания ее на определенном уровне. С точки зрения положений рыночной экономики и с учетом международного опыта убыточные угледобывающие предприятия на протяжении длительного периода должны готовиться к закрытию, планомерно снижая объемы добычи угля, и, в конечном итоге, закрываться.

В настоящее время в условиях нестабильного сбыта угольной продукции в Республике, дефицита оборотных средств и отсутствия господдержки, первые три стратегии вынуждены трансформироваться в поддержание добычи угля на уровне, который возможно реализовать. Поэтому возникает необходимость в адаптации к изменившимся условиям хозяйствования и применении в этой связи новых стратегий, которые позволят угледобывающим предприятиям развиваться. В настоящее время наиболее привлекательными являются стратегии развития, которые отличаются от предыдущих тем, что непосредственно само предприятие воздействует на окружающую среду путем диверсификации производства и внедрения инноваций в его деятельность.

Изменения организационной структуры, к примеру, являются одной из главных задач управления в соответствии с изменившимися условиями и их объективными причинами. Это может быть, как снижение эффективности деятельности предприятия, так и увеличение объемов его работы, выход на новые рынки, увеличение номенклатуры выпускаемой продукции, либо предоставляемых услуг, что обуславливает появление новых подразделений и отделов, а также их объединение. На угледобывающих предприятиях, как правило, сформированы определенные стандартные отделы. Однако при выходе на внешние рынки сбыта, может быть организован отдел внешнеэкономической деятельности, с учетом неопределенности и стохастичности среды – отдел риск-менеджмента,

также это может быть объединение экономических служб, ликвидация каких-либо должностей при планомерном затухании шахты.

В связи с периодическим падением спроса на угольную продукцию большой интерес представляют маркетинговые инновации. Для угледобывающих предприятий они связаны с нахождением новых рынков, что очень актуально для Республики, но в настоящее время затруднено. А вот использование продукции по другому назначению имеет достаточно высокий потенциал, который необходимо развивать.

Производственная деятельность угледобывающих предприятий значительно отличается от деятельности предприятий других отраслей, так как ее неизбежно приходится осуществлять в условиях изменчивости факторов не только внешней, но и внутренней среды, оказывающих влияние на результат.

#### **Список использованных источников**

1. Комиссарова, М.А. Разработка модели стратегического управления угледобывающими предприятиями / М.А. Комиссарова // Современные технологии управления. – №2(14). – Текст электронный. – URL: <https://sovman.ru/article/1401>

2. Кочура, И.В. Инновационная деятельность на угольных предприятиях Донбасса / И.В. Кочура. – Текст: непосредственный // Инновационные процессы в социально-экономическом развитии: материалы VI Международной научно-практической конференции, 15 ноября 2016 г., г. Бобруйск. – Минск : РИВШ, 2016. – С. 67-70.

3. Ярембаш, А.И. Методологические положения формирования системы управления преодолением негативных последствий реструктуризации угольной отрасли/ А.И. Ярембаш. – Текст: непосредственный // Вопросы инновационной экономики. – 2016. – Т. 6. – Вып. 3. – С. 259-276.

## ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЛАЕНС-ПРОГРАММОЙ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ ДНР

*Рязанцева С.И.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Гладченко Т.Н.,  
канд. гос. упр., доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Коррупция, бесспорно, признаётся одной из острейших социальных и политических проблем современности, решение которой чрезвычайно актуально и для Донецкой Народной Республики.

На сегодняшний день антикоррупционное законодательство регламентируется следующими нормативными актами:

Закон Донецкой Народной Республики от 14.09.2018 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»

Закон Донецкой Народной Республики от 15.01.2020 № 91-ПНС «О государственной гражданской службе»

Закон Донецкой Народной Республики от 31.08.2018 № 242-ПНС «О статусе судей».

Выдержки из КУоАП и УК Донецкой Народной Республики.

Указ Главы Донецкой Народной Республики от 01.03.2019 № 57 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, имуществе, принадлежащем на праве собственности, и обязательствах имущественного характера судьи (претендента на должность судьи)…».

Нормативно-правовые акты Генеральной прокуратуры ДНР: Приказ «Об утверждении положения об отделе по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции и организованной преступности Генеральной прокуратуры ДНР»; Приказ Генеральной прокуратуры ДНР «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов спецподразделениями и иными органами, ведущими борьбу с организованной преступностью и коррупцией»; Приказ Генеральной прокуратуры «Об организации прокурорского надзора за исполнением законодательства о противодействии коррупции и организованной преступности».

Особого внимания заслуживает антикоррупционный комплаенс в органах прокуратуры. Так, антикоррупционная комплаенс-программа в органах прокуратуры ДНР должна включать в себя такие антикоррупционные политики (стандарты): 1) кодекс корпоративной этики; 2) политику противодействия легализации («отмыванию») доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма; 3) политику приема и дарения подарков.

Антикоррупционная комплаенс-программа – довольно эффективное средство предотвращения коррупции в органах прокуратуры, но ее внедрение требует дальнейшего усовершенствования. Расширение практики антикоррупционного комплаенса – это не единственный, но обязательный шаг к преодолению коррупции в государственной сфере.

Принципы процесса управления комплаенс-программой в органах прокуратуры: беспристрастность, системность, научность, своевременность, оперативность, профессиональное суждение, неотвратимость, наказание за нарушение стандартов комплаенса.

Основные положения комплаенс-программы:

1) обязательное соблюдение действующего законодательства, а также внутренних нормативных и распорядительных документов;

2) противодействие коррупции, отмыванию доходов, полученных в результате мошеннических действий;



3) разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение комплаенс-рисков, и постоянное совершенствование системы внутривладельческого контроля относительно деятельности, связанной с высокими комплаенс-рисками;

4) выявление и урегулирование конфликтов между подчинёнными и руководителями;

5) неразглашение конфиденциальной информации, организация хранения и соблюдение соответствующих регламентов при обработке персональных данных;

6) предоставление работникам возможности конфиденциально сообщать о возможных нарушениях комплаенс-программы;

7) неотвратимость мер дисциплинарной ответственности в случае нарушения персоналом стандартов комплаенс-программы;

8) осуществление постоянного мониторинга состояния комплаенс-программы.

Все приведенные этапы и политики (стандарты) необходимо структурировать, т.к. это лишь перечень задач, а не последовательность действий.

Таким образом, при разработке процессов управления комплаенс-программой необходимо учесть следующие функции процесса управления:

– функция планирования, которая осуществляется через определение целей комплаенс-программы, требуемых средств для управления комплаенс-программой, разработку эффективных способов достижения целей. Начало планирования – сбор, накопление, переработка информации о комплаенс-рисках, далее – анализ и оценка информации о комплаенс-рисках, последующий этап – целеполагание;

– организация, как функция процесса управления комплаенс-программой, предусматривает формирование новых организационных отношений, которые обеспечивают планомерную работу деятельности органов прокуратуры. При

этом, главная цель организации – формирование управляющих и управляемых систем, а также связей и отношений между ними;

– мотивация – побуждение сотрудников к заинтересованности в результатах трудовой деятельности. В процессе управления комплаенс-программой не стоит упускать из виду, что она может иметь обратное явление мотивирования – создание неблагоприятных стимулов, выражающихся в форме запретов, наказаний, лишения премий, выговоров, понижений в должности. В связи с этим, комплаенс-контролеру необходимо понимать, что мотивирование подразумевает под собой создание эффективного экономического механизма с применением материального и морального стимулирования, а также строгих и неизбежных санкций за нарушение комплаенс-программы;

– контроль – важная функция процесса управления комплаенс-программой. Ее реализация осуществляется посредством постоянного предоставления информации о состоянии выполнения комплаенс-программы и учета возникающих комплаенс-рисков и др.;

– регулирование – пропорциональное и планомерное выполнение задач комплаенс-программы, текущие мероприятия по устранению отклонений от графиков и заданий;

– координация подразумевает решение задач, связанных с разделением труда, обеспечением согласованности действий сотрудников в рамках требований комплаенс-программы.

В любом случае комплаенс-программа органов прокуратуры, должна быть направлена на минимизацию комплаенс-рисков, среди которых коррупционный комплаенс-риск – основной. Среди возможных коррупционных рисков, которые могут быть идентифицированы при коррупционно-опасных функциях и полномочиях сотрудника, а значит, на которые необходимо обращать внимание при использовании механизма разработки процессов управления комплаенс-программой, могут быть:

- ненадлежащая структура органа прокуратуры или организация его работы, что потенциально побуждает лиц к возникновению коррупционного поведения;

- наличие широкого круга дискреционных полномочий или норм, которые могут способствовать возникновению (проявлению) коррупционного поведения;

- отсутствие надлежащего ведомственного и общественного контроля со стороны руководства или общества, в т.ч. непрозрачная система отчетности; потенциальная возможность возникновения, но не урегулирования конфликта интересов на государственной службе;

- наличие возможностей для уклонения (игнорирования) от соблюдения требований антикоррупционного законодательства, в т.ч. на получение подарков и неправомерной выгоды, совместительства и совмещения публичной деятельности с предпринимательской деятельностью, совместной работы близких лиц и т.д.;

- наличие возможностей для невыполнения правил этического поведения на государственной службе или несоблюдение требований финансового контроля и т.д.;

- ненадлежащая система управления персоналом, в т.ч. необъективность и непрозрачность процедур приема, увольнения и продвижения по службе, наложения взысканий и мер поощрения и т.п.

Современные темпы распространения коррупции в государстве наносят значительный ущерб всей системе управления и, в случае непринятия соответствующих действенных мер, могут привести к таким последствиям, как: дискредитация авторитета государственных и властных структур перед лицом и обществом, делегитимизация власти и институциональный подрыв государственности, ухудшение инвестиционной привлекательности государства и т.д.

Поэтому создание действенной системы предотвращения данного явления, разработка комплексных мероприятий для противодействия коррупции, выявление и преодоление её социальных предпосылок и последствий является одним из приоритетов государства.

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ АУТСОРСИНГ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

*Сапрыгина Д.А.,  
аспирант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Любое учебное заведение, являясь проводником трансформационных изменений в обществе, в том числе в государственном управлении, постоянно находится под влиянием противоположных сторон: современных тенденций и традиций классического образования, местной и глобальной культуры, постановки краткосрочных планов и достижения долгосрочных целей. Ситуация усугубляется проблемами, с которыми сталкиваются эти организации в эпоху перехода к информационному обществу.

В современном образовательном пространстве интеграционные процессы только начинают появляться и складываться. Организации высшего образования становятся инновационными центрами, которые представляют собой элемент новой инновационной интегрированной системы, позволяющей решать целый комплекс задач и влиять на экономическое развитие страны.

«Образование-бизнес» – это новые положительные тенденции, сформированные в сфере интеграционных процессов. В 2020 году аналитические компании потратили на совместные исследования и разработки с университетами на 60% больше средств, чем в 2019 году. Однако инновационная деятельность образовательных организаций развивается медленно, и одним из основных препятствий является неподготовленность инновационной инфраструктуры вуза, включая маркетинг и логистику [1].

Однако сейчас для решения исследовательских и инновационных задач образовательное учреждение обязано не только активизировать маркетинговые инструменты, но и эффективно использовать стратегии аутсорсинга. Основной

функцией системы аутсорсинга является существенный вклад в стратегическое управление потребительской стоимостью создаваемой образовательной услуги.

Современный аутсорсинг образовательного учреждения, как инструмент развития высшего образования, носит не только универсальный и интегративный характер за счет комплексного решения проблемных задач, направленных на повышение конкурентоспособности вуза в партнерстве с представителями бизнес-сообщества, государственными агентствами, коммерческими структурами малого и среднего бизнеса.

До сегодняшнего дня образовательные учреждения активно пользуются аутсорсинговыми услугами в сфере финансов (бухгалтерия, внешний аудит); в сфере транспортных услуг; в сфере компьютерных технологий (программное обеспечение, поддержка работы компьютерной сети); в сфере маркетинговых услуг (реклама) и т.д.

В связи с этим создаются образовательные аутсорсинговые центры, которые комплексно предлагают услуги в области независимой аккредитации образовательных учреждений (профессионально-общественная аккредитация); проведения маркетинговых и социологических исследований, как среди потенциальных работодателей, так студентов и профессорско-преподавательского состава; различных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

Сегодня образовательный аутсорсинг представляет собой сложную систему инновационных технологий привлечения внешних ресурсов в сферу образования с учетом тенденций и закономерностей новой финансово-экономической и практической образовательной среды.

«Образовательный продукт» в настоящее время продается многими учреждениями – организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования (переподготовка и повышение квалификации) и другие. И чтобы не проиграть конкуренцию за достаточно значительную часть рынка образовательных услуг, образовательным организациям просто необходимо реагировать на запросы

рынка и становятся интеграционными центрами распространения знаний. Те организации, которые сегодня не меняются, скорее всего, проиграют битву за рынок образовательных услуг.

В условиях формирования современной экономики нового типа университеты должны быть заинтересованы в интеграции в качестве новых центров инноваций, расширении научно-производственного комплекса и увеличении количества участников. Эти вновь создаваемые центры будут формировать положительный внешний имидж университета как лидера рынка образовательных услуг с учетом наличия ресурсов и интеллектуального потенциала, будут способствовать повышению конкурентоспособности всех участников рынка образовательных услуг [2].

Главное в образовательной услуге – ее потребительская ценность, которая для участников рынка определяется содержанием и качеством сформированных компетенций, полезностью, востребованностью, возможностью практического использования образовательного продукта [1]. Управление качеством является главной составляющей ценности для потребителя образовательных услуг. В связи с этим проблема измерения качества услуг актуальна для заказчика. Если говорить об учебно-методических материалах, результатах исследований и разработок, то результаты вполне материальные.

В целях повышения качества образования, внедрения новых информационных технологий, привлечения иностранных преподавателей, организации стажировок в ведущих образовательных организациях страны и мира, аутсорсинговые компании успешно работают на практике в качестве поставщиков различных профессиональных, социальных, юридических и коммерческих услуг. Поставщиками образовательных услуг являются международные университеты, бизнес-школы, общественные организации, коммерческие корпорации, университеты и образовательные центры.

Одной из основных тенденций современного развития национального рынка образовательных услуг является то, что образовательные организации

высшего образования становятся не только местом накопления, хранения и передачи знаний, но и местом производства инновационных технологий. Университеты сегодня вынуждены вырабатывать новую идеологию своей деятельности: они должны стать клиентоориентированными и строить свои отношения с потребителями на принципах маркетинга, что без помощи внешних организаций – аутсорсинговых компаний – становится весьма затруднительным.

Конечная цель образовательного аутсорсинга ориентирована не только на привлечение инвестиций в образовательные организации и повышение финансовой устойчивости, но и в большей степени на оценку индекса удовлетворенности работодателя профессионализмом молодых специалистов. Индекс удовлетворенности работодателем отражает качество полученных выпускниками знаний, их навыков, включая теорию (знания) и практику (навыки и мастерство).

Отменив распределение выпускников вузов по месту работы, государство потеряло заказчика в лице работодателей. В результате уровень практических навыков выпускников снизился. По данным независимых аналитиков, самый низкий уровень удовлетворенности работодателей отмечается по таким показателям, как «уровень практических навыков» (10%) и «умение принимать управленческие решения» (13%) [3].

Образовательный аутсорсинг, тщательно учитывающий требования и рекомендации потребителей, может обеспечить высшему образованию:

формирование активного спроса на специалистов среди работодателей при обеспечении надежных гарантий качества образования;

соответствие уровня образования выпускников требованиям и пожеланиям потребителей (оценка осуществляется на основании ежегодных опросов, анкет, официальных отзывов, характеристик для молодых специалистов от баз практики);

активизировать реакцию образовательных организаций на требования и пожелания работодателей, их намерение развивать деловое сотрудничество на

взаимовыгодной основе, что позволит усовершенствовать систему подбора квалифицированных преподавательских кадров (большинство образовательных программ сейчас разрабатываются совместно с представителями работодателей);

повышение потенциального теоретического и практического уровней бакалавров, магистров, аспирантов и докторантов за счет их участия в фундаментальных и договорных исследованиях по проблемам рыночных структур работодателей и т.д.

Таким образом можно сделать вывод, что услуги образовательного аутсорсинга направлены на оптимизацию общих затрат на процедуры лицензирования и аккредитации, а также на создание инфраструктурной безопасности вуза и в целом на повышение его конкурентоспособности. Результатом регулярной ежегодной самооценки образовательного учреждения являются плановые и управленческие решения об использовании услуг аутсорсинга, которые позволяют: сформировать положительный имидж организации; повысить качество подготовки специалистов; формировать положительное отношение к своей деятельности у соискателей, студентов, представителей кадровых служб компаний и повышать эффективность хозяйственной деятельности.

### **Список использованных источников**

1. Кротов А.Ю. Образовательный аутсорсинг как элемент управления современной компанией // Креативная экономика. 2014. №2 (86). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21275836>
2. Кротов А.Ю. Требования к программам, реализуемым в компании на принципах образовательного аутсорсинга // Креативная экономика. 2016. №1. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25600530>
3. Клеева Л.П., Клеев И.В. Система образования как элемент национальной инновационной системы // Высшее образование в России. 2013. №3. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19094002>



## ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

*Седов Г.П.,  
аспирант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Современная экономика любой страны представляет собой сложную систему, включающую миллионы организаций, осуществляющих деятельность в различных отраслях, в которых заняты миллионы людей и при этом экономическая жизнь общества всегда адекватно функционирует.

Способ организации и функционирования экономической жизни страны, конкретной отрасли, организации, в том числе и учебного заведения называется организационно-экономическим механизмом функционирования. Его можно определить и как способ управления, и как совокупность способов, методов и средств управления экономикой. Организационно-экономический механизм представляет собой «определенный способ организации и функционирования экономической жизнедеятельности, совокупность форм, методов и инструментов управления экономикой, образует единство следующих взаимосвязанных подсистем: экономической, правовой и организационной» [1]. Организационно-экономический механизм в целом основан исключительно на принципах правового регулирования экономических отношений и развития самостоятельности образовательных учреждений в решении широкого круга производственных, финансовых и социальных вопросов.

В образовательной деятельности к уже существующим формам собственности и организационно-правовым формам, к значимому элементу образования как самостоятельной структуре экономической системы относится экономический механизм, т.е. возможность регулирования деятельности между субъектами этой деятельности. Рационально организованный экономический

механизм, соответствующий современному уровню развитых цивилизационных стран, является развивающей силой образовательной деятельности. В сфере образования создаются уникальные коллективные блага в виде образовательных услуг, значительная часть которых предоставляется населению бесплатно (в виде бюджета) или на льготных условиях (определенной категории граждан). Поэтому существует особый характер взаимодействия между поставщиками услуг и их непосредственными потребителями, интересы которых не оказывают должного влияния на качество образовательной организации.

Характерной чертой функционирования современной образовательной деятельности является развитие демократизации образования, которая предусматривает государственно-общественный характер деятельности и взаимодействие государственных институтов управления и общества. Несмотря на сохраняющуюся активную роль государства, рыночные или смешанные принципы хозяйствования, немаловажное значение имеют наиболее характерные для экономики образования формы собственности, свидетельствующие о наличии признаков хозяйственного механизма смешанного типа [2]. Подобный хозяйственный механизм представляет собой сочетание основных принципов планового и рыночного хозяйства в форме совместного участия государственного и частного секторов, сочетание рыночных и государственных регулирующих начал и т.п.

Баланс рыночных сил представляет собой саморегулирование «производства» образовательных услуг на основе предпринимательства и экономической свободы. Государство, со своей стороны, стремится стимулировать спрос и предложение, предотвращать кризисы и обеспечивать рабочие места за счет ресурсов образовательной экономики. При создании оптимального экономического механизма возможности государства и рынка повышают эффективность производства и предоставления услуг, в том числе образовательных. Это обусловлено важными преимуществами: со стороны рынка – возможность изменяться под влиянием постоянно новых требований,

адаптация населения к ужесточению образовательных стандартов, появление новых источников финансирования и доходов, а также как конкурентоспособность. Со стороны государства можно рассматривать планирование как одно из средств активной адаптации к рынку, основной подход к развитию всей системы образования, государственные программы и общественные инициативы.

Ценовые факторы спроса на образование дополнительно определяются растущей потребностью общества в образовании различных уровней и форм, а также рынком интеллектуальной продукции, современной научной, педагогической и другой информации. Важно помнить, что одна и та же образовательная программа может иметь различную стоимость и это зависит не только от потраченных ресурсов на ее разработку, но и имиджа образовательной организации. Неценовыми факторами спроса на образовательные услуги являются структурные и отраслевые изменения в экономике, компьютеризация, образовательная политика государства, процессы глобализации и др. Главным на сегодняшний день таким фактором является информатизация общества и применения в работе образовательной организации совершенно нового компьютерного обеспечения (сюда можно отнести электронные библиотеки, система дистанционного обучения и т.д.).

Предложение на рынке образовательных услуг осуществляется субъектами образовательной деятельности, которые, удовлетворяя потребности общества в сфере образования; самостоятельно принимают решения о распределении и использовании ресурсов как своих, так и государственных; производстве образовательных услуг и стратегическом развитии. Привлекая в свою работу современные образовательные технологии, объекты образовательной деятельности повышают производительность труда, пытаются максимально рационально использовать ресурсы, увеличить доходы и совершенствовать учебно-материальную и техническую базы.

Особенность ценовых факторов при оказании образовательных услуг заключается в снижении стоимости производства знаний (выпускников,

специалистов), в возможности многократного применения знаний. Современные образовательные технологии, в том числе сетевые и дистанционные, создают дополнительные условия для распространения одинаковых продуктов образовательной деятельности в производственной, образовательной и хозяйственной практике. Например, один электронный курс по одной и той же учебной дисциплине может быть предложен огромному количеству образовательных организаций и при этом для каждой из них он не будет нести уникальности – продукт останется неизменным.

К неценовым факторам предложения можно отнести следующие:

1. Государственная политика в сфере образования (финансирование со стороны государства; право на осуществление внебюджетной деятельности организаций образования; льготы при налогообложении; поддержка совместной образовательной и научной деятельности с государством, разработка совместных программ и проектов и др.).

2. Политика региональных и муниципальных органов управления образованием – местные отделы образования.

3. Политика на уровне образовательных организаций (обеспечение конкуренции на региональном и государственном уровнях образования, реклама образовательных услуг, расширение перечня образовательных услуг).

Механизм ценообразования, формирующийся под влиянием рыночных и государственных сил, имеет особое значение для современной образовательной системы. Цены на услуги образовательных организаций зависят от ряда рыночных явлений, связанных с применением и распространением знаний, с поведением специалиста, который получил эти знания. Основными ценовыми факторами на рынке являются: перспективы трудоустройства будущего специалиста; возможный доход выпускника в будущем; длительность адаптационного периода специалиста на производстве; способность специалиста применять на практике полученные знания. Со стороны образовательной организации цена образовательной услуги определяется по принятой единице – кредиту, дисциплине, курсу, целой программе.

Для подсчета цены используют различные методы. Рассмотрим основные из них. Затратный метод – это расчет стоимости образовательной услуги с учетом ожидаемой нормы прибыли. При этом в данной методике расчета учитываются фактические затраты образовательной организации на создание образовательной услуги (программы), плановые затраты и затраты по нормам и стандартам [3]. Определение ценности образовательного продукта представляет собой расчет его интегральной полезности, потенциально оцениваемая потребителем, что означает восприятие ценности без учета затрат.

Ориентация на конкурентов основывается на анализе и сопоставлении цен других образовательных организаций на аналогичные образовательные услуги (образовательные программы, курсы, дисциплины, программы повышения квалификации и т.п.). Эффективность метода зависит от разнообразия рынка образовательных услуг, чувствительности потребителей к цене и доли рынка.

Использование в деятельности описанного экономического механизма на уровне организаций, осуществляющих образовательную деятельность, выражается в совершенствовании следующих возможностей [2]: ориентация на социальные потребности общества; высокий уровень планирования (внутреннего) в организации; совмещение государственного регулирования с финансовой деятельностью организации; согласование личных целей администрации и коллективных интересов; единство материальных и моральных стимулов в действии.

Таким образом, можно сделать вывод, что рыночные и социальные мотивы развития образовательной системы достигают необходимого экономического роста только при наличии разумной и эффективной формы управления образовательными ресурсами. Но стоит помнить спрос на образовательную услугу формируется не только потенциальными потребителями – абитуриентами и их родителями, во внимание стоит брать и работодателей, которые в дальнейшем смогут предоставить рабочие места выпускникам необходимой им специальности. И здесь имеет смысл правильно разработанная компетентностная модель конкретной образовательной программы.

### Список использованных источников

1. Максимцев И.А., Горбашко Е.А. Управление качеством образования – основа инновационного развития экономики // Экономика и управление. 2010. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kachestvom-obrazovaniya-osnova-innovatsionnogo-razvitiya-ekonomiki>.
2. Герасимова М.Г. К вопросу о формировании экономико-организационного механизма повышения эффективности международных образовательных программ // Проблемы современной экономики. 2012. №2. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17973596>
3. Бурова Н.В. Вопросы взаимосвязи системы высшего образования и формирования предпринимательской этики // Проблемы современной экономики. 2012. №1. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17924747>

## ДЕНЕЖНАЯ СИСТЕМА В НОВЫХ РЕАЛИЯХ

*Стешенко И.В.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Последнее время происходят достаточно быстрые изменения в обществе. Наступает новая эпоха, этап в мировой экономике и только суверенные государства смогут обеспечить динамику роста. Изменения в экономике непосредственно сказываются и на денежной системе.

В настоящее время эпоха политического и экономического господства Запада подходит к концу, а мир движется к концепции биполярности и, возможно, многополярности. США все еще обладают крупнейшей в мире экономикой и армией, но эксперты уверены, что в глобальной политике начинаются перемены, поскольку другие страны набирают мощь и субъектность. Специальный представитель президента Российской Федерации по вопросам цифрового развития Дмитрий Песков считает, что мир в ближайшие годы уйдет от глобализации к «островизации», когда страны захотят производить всё на своей территории. И в этих условиях России надо достичь технологического суверенитета, которого может достигнуть за десять, двадцать лет.

Такие существенные изменения влияют на денежную систему. Последнее время можно наблюдать, что банки разных стран ведут расчеты без использования доллара США. К ноябрю 2022 года пять крупнейших экономик Юго-Восточной Азии: Филиппины, Малайзия, Индонезия, Сингапур и Таиланд, подпишут соглашение об интеграции своих мобильных платежных систем. Это сделает трансграничные переводы намного более эффективными и будет способствовать развитию торговли в странах АСЕАН. Платежи будут

осуществляться в иностранной валюте региональными банками прямым обменом между валютными парами без использования доллара США.

Центральный банк Индии утвердил расчеты по международным торговым счетам в рупиях. Сделан еще один важный шаг в направлении дедолларизации мировой экономики. Российский банк ВЭБ и Резервный банк Индии завершили работу над созданием собственной системы международных переводов для расчетов между странами. Турция и Россия обсудят отказ от доллара в расчетах за российские энергоносители. Анкара рассчитывает, что перевод платежей в лиры поможет замедлить сокращение ее золотовалютных резервов. Москва в свою очередь сможет получать более безопасную с точки зрения санкций валюту и финансировать закупки товаров и услуг у турецких поставщиков. Зимбабве начала чеканить золотые монеты - они призваны составить альтернативу доллару США в качестве средства сбережения, снизить спрос на него и укрепить местную валюту. Китай также продолжает избавляться от доллара. Он продолжает выходить из казначейских активов США и падение ускоряется. По прогнозам специалистов к концу 2022 года количество резервов КНР может снизиться до 900 млрд долларов.

Исследования специалистов по мировым резервным валютам показывает, что их история насчитывает пятьсот лет [1].



Рис. 1 – Динамика развития мировой резервной валюты



Из рисунка 1 видно, что на каждую мировую резервную валюту в среднем приходилось по девяти, девяти пять лет. Исходя из истории и анализа, американский доллар должен уже был быть замещен другой валютой.

На смену электронным деньгам приходит криптовалюта. Страны начинают полностью или частично легализовать криптовалюту. В ряде стран существуют регуляторы, которые контролируют, чтобы биржи работали в рамках закона и по лицензии. Сейчас насчитывается пятнадцать стран в мире, в которых криптовалюта легализована.

Евросоюз отключил от SWIFT семь российских банков. В список вошли ВТБ, Россия и Открытие, Новикомбанк, Промсвязьбанк, Совкомбанк и ВЭБ. Передачу финансовых сообщений внутри Российской Федерации обеспечивает Система передачи финансовых сообщений (СПФС) Банка России. Российский аналог SWIFT на блокчейне готов к тестированию и использованию. СПФС использует не классический блокчейн, а трехуровневую архитектуру, в которой распределенный реестр подписывается и определенным образом распространяется. По этой причине система способна расширяться, подключать большое количество новых пользователей. Сейчас число участников системы СПФС насчитывается около 300 банков.

Таким образом, автором исследована денежная система в новых сложившихся условиях. Показано, что многие страны начали отказываться от доллара. Увеличивается список стран, в которых легализована крипта. Отключение от системы SWIFT не отразилось на обслуживании клиентов в Российской Федерации. Передачу финансовых сообщений внутри Российской Федерации обеспечивает Система передачи финансовых сообщений (СПФС) Банка России. К системе СПФС, российскому аналогу SWIFT, в ближайшее время подключатся многие страны, прежде всего, это страны Евразийского союза.

**Список использованных источников**

1. 500 лет истории мировых резервных валют. Дата публикации: от 14.07.2022 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://politikus.info/events/145152-500-let-istorii-mirovyh-rezervnyh-valyut.html>.

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ  
В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ДОНЕЦКОЙ  
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Тарусина Н.Э.,*

*канд. экон. наук,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Галкина А.В.,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

В контексте цифровой трансформации чрезвычайно актуальным становится вопрос разработки и реализации кадровой политики: каким образом необходимо распоряжаться кадровым составом организации, чтобы на фоне подобных событий не только удержать показатели эффективности работы, но и повысить их, в связи с чем и была выбрана тема данного исследования.

Внедрение цифровых технологий в бизнес-процессы, производство, сферу услуг и в жизнь людей, как таковую, безусловно, внесло огромные изменения в общество. Сейчас можно говорить о цифровизации как о повсеместном процессе, затрагивающем множество сфер человеческой деятельности. По определению, которое дает издательство Gartner, цифровизация – это процесс перехода к цифровому бизнесу, применение цифровых технологий с целью изменить бизнес-модель и получить новые возможности для получения доходов [1]. С этим определением также тесно связано понятие цифровой трансформации, которое Т.Ю. Кудрявцева и К.С. Кожина определяют как обширный процесс изменений, по итогу которых достигаются определённые цели, поставленные компанией [2].

Экономика как основа бизнес-процессов также подвергается серьёзной трансформации, и сейчас можно говорить о таком понятии как «цифровая

экономика». Стратегия развития информационного общества в РФ на 2017-2030 годы определяет это понятие как вид хозяйственной деятельности, где основополагающий фактор производства – это данные в их цифровом представлении, процессы обработки больших массивов данных, а также результаты их анализа, что даёт повышение эффективности производства и оказания услуг по сравнению с традиционными формами хозяйственной деятельности [3]. В связи с интересом к изучению данного явления существует множество терминов для его определения, формулируемых учёными. В.В. Камнева, проведя сравнительный анализ определений, приходит к выводу о том, что в подходах к формулированию термина «цифровая экономика» можно выделить следующие общие черты:

- применение ИКТ для обеспечения взаимодействий и обмена информацией;
- использование сети Интернет в бизнес-процессах;
- использование инноваций в виде цифровых каналов связи, методов взаимодействия с информацией (хранение, обработка, учет и др.);
- выработка бизнес-моделей, появление новых рынков и потребителей.

Составной частью цифровизации является цифровая трансформация – качественное преобразование системы управления организацией благодаря внедрению современных информационных технологий. В данном процессе пересматривается стратегия развития предприятия, актуальные методы и средства работы, маркетинговый подход, цели организации. В контексте влияния на кадровую политику понятия цифровизации и цифровой трансформации можно считать синонимичными.

Необходимо отметить, что на цифровое развитие региона влияет общая социально-политическая ситуация, которая на данный момент не позволяет внедрять цифровые процессы на уровне, сопоставимом с другими развитыми и развивающимися государствами. Оценку текущей ситуации усложняет тот факт, что на сегодня не собрано достаточно достоверных статистических данных о процессах цифровизации в ДНР, таких как внедрение технологий в

процессы производства и переработки, в сферу услуг, а также вовлечение пользователей в ИКТ.

Далее, при исследовании особенностей выработки кадровой политики в условиях цифровизации мы будем опираться на опыт других государств, например, Российской Федерации. М.Ю. Маковецкий и А.Ю. Рячкин отмечают в выводах своего исследования, что несмотря на глобальные процессы, востребованным остается изучение национальных особенностей процесса управления [4]. Подобная специфика накладывает определенный отпечаток и влияет на эффективность различных методов в менеджменте, поэтому рассмотрение именно опыта РФ является целесообразным.

В связи с этим необходимо очертить уровень цифровизации экономики Российской Федерации. Так, в отчете «Цифровая экономика: 2022», выпускаемым НИУ ВШЭ, представлены данные, которые характеризуют процессы цифровизации России [5]. Можно отметить следующие тезисы по данной статистике:

- вовлеченность граждан в цифровое пространство растет: почти 90% взрослых россиян хотя бы раз пользовались Интернетом, доступ к нему имеют 80% домохозяйств страны; почти 77% граждан пользуются Интернетом ежедневно;

- растёт доля граждан, стремящихся к получению профессий, связанных с ИКТ: растёт доля занятых в профессиях с интенсивным использованием цифровых технологий (13% от занятых), среди них более 80% не являются специалистами в ИКТ, но активно их используют в деятельности;

- повышается спрос граждан на смарт-устройства: около 2/3 опрошенных проявляют интерес к роботам-помощникам, к доставке покупок роботами-дронами; 12% респондентов имеют опыт использования устройств умного дома, 9% – опыт получения врачебной консультации онлайн [5].

Качественные изменения экономики влекут за собой не только модификацию бизнес-процессов, но и преобразование в кадровой системе

предприятий. В условиях цифровизации экономики стоит рассмотреть особенности выработки и реализации кадровой политики.

Автор подчеркивает, что переход от технологической экономики к экономике знаний порождает изменения в представлении о том, как организованы и функционируют системы производства, распределения, обмена и потребления. Благодаря этому происходит замена институциональных решений, затрагивающая все сферы жизни человека.

Выработка и реализация кадровой политики в условиях цифровизации экономики является крайне актуальной проблемой для исследователей. С изменениями в экономических процессах она претерпевает изменения. В своей работе Н.В. Боровских и Е.А. Кипервар отмечают следующие основные направления трансформации кадровой политики:

- 1) изменение требований к персоналу, в том числе к его квалификации, профессиональным и надпрофессиональным навыкам;
- 2) организации сталкиваются с надобностью использовать новые информационные технологии для обработки значительного массива кадровой информации, и предоставления этой информации в контролирующие органы;
- 3) меняется характер использования инструментов управления персоналом;
- 4) происходит постепенный переход к использованию электронного документооборота, в том числе кадрового [6].

Благодаря цифровизации процессы работы с информацией претерпевают значительные изменения, знания устаревают быстрее, растет потребность в приобретении новых навыков и изучении новых технологий, способность быстро обучаться непосредственно влияет на карьерный рост. В связи с этим появляется потребность в актуализации образовательных материалов, методов и стандартов, выявлении оптимального сочетания классических и инновационных методик. В современной реальности цифровизация и повсеместное проникновение ИКТ в деятельность человека диктуют потребность не только в профессиональных навыках, но и «soft-skills» –

надпрофессиональных навыках, не связанных с прямыми обязанностями, но напрямую влияющих на эффективность работы современного сотрудника.

В связи с интенсивными процессами цифровизации экономики уже сейчас можно наблюдать рост спроса на высококвалифицированных специалистов, которые обладают не только производственными знаниями, а также экономическими и цифровыми. Крайне актуальны такие навыки сотрудника как быстрая обучаемость и способность воспринимать новую информацию.

Изучив опыт цифровой трансформации предприятий Российской Федерации, можно сделать вывод о том, что актуальным будет выявление аналогичных направлений развития для Донецкой Народной Республики. Рассматривая текущие процессы в мировой экономике, управленцам в ДНР рекомендуется уделить повышенное внимание подбору и обучению кадров:

- при подборе сотрудников уделять внимание не только прямым профессиональным навыкам, но также компетентности в пользовании ИКТ, способности ориентироваться в новой информации и запоминать её;
- проверять эти навыки посредством тестовых заданий, которые требуют проявления не только профильных знаний, но и навыков коммуникации, пользования ПК и Интернетом; обращать внимание на самоорганизационные навыки потенциального сотрудника;
- разработать политику обучения кадрового состава с целью развить у них гибкие надпрофессиональные навыки, такие как: коммуникация, ненасильственное общение; эмоциональный интеллект; критическое мышление; клиентоориентированность; управление проектами, людьми и самоорганизация; решение проблем и принятие решений; управление знаниями; работа в условиях неопределенности; бережливое производство;
- обучение и повышение квалификации следует сделать обязательной частью кадровой политики предприятия при цифровизации экономики, так как необходимость владения такими надпрофессиональными навыками приводит к необходимости развивать у работников адаптивность и обучаемость;

– в обучении важно использовать не только внешние ресурсы, но и применять внутреннюю систему обучения и поощрения.

### Список использованных источников

1. Aghimien D. Et al. Digitalization of construction organisations – a case for digital partnering // International Journal of Construction Management. – 2020. – С. 1-10.
2. Т.Ю. Кудрявцева, К.С. Кожина. Основные понятия цифровизации [Электронный ресурс] // Вестник Академии знаний. – 2021. №3 (44). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-ponyatiya-tsifrovizatsii>
3. Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/>
4. Маковецкий, М. Ю. Современные тенденции развития экономики и управления в условиях цифровизации / М. Ю. Маковецкий, А. Ю. Рячкин // Двадцать шестые апрельские экономические чтения: материалы всероссийской научно-практической конференции, Омск, 14 апреля 2020 года. – Омск: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Омский филиал, 2020. – С. 132-138. – EDN OUAOEF.
5. Цифровая экономика: 2022: краткий статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, С. А. Васильковский, К. О. Вишневецкий и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 124 с.
6. Боровских, Н. В. Кадровая политика предприятия: перспективы формирования в условиях цифровизации экономики / Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2019. – № 4 (77). – С. 223-233.



## АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИИ И ЕГО ЦЕЛЯХ

*Телегина А.В.,*

*Государственная Администрация г. Ялты.*

*Республика Крым*

В трудах современных исследователей, под понятием «социально-экономическое развитие территории», обычно имеют в виду, как правило, происходящие прогрессивные изменения в экономической сфере определенного региона или муниципального образования. Эти изменения могут иметь как количественный, так и качественный характер. При количественных изменениях, речь идет о наблюдающемся экономическом росте, а качественные изменения свидетельствуют о приобретении экономической системой новых характеристик, как результата структурных преобразований, изменения содержания развития и пр. [1].

Однако, наряду с экономическими показателями, следует учитывать социальные параметры развития, являющиеся индикаторами, при оценке степени развития территории.

Таким образом, социально-экономическое развитие территории, следует определить, как процесс, предполагающий изменения в *экономической*, *технико-технологической*, *культурной*, *политической* и *социальной* сферах функционирования территории, протекающий в определенный период времени.

Зарубежные ученые рассматривают социально-экономическое развитие территории как процесс, включающий увеличение валового внутреннего продукта, повышение технологического уровня производства, изменение численности и занятости населения, рост его доходов, в системе общественного производства. При этом он обязательно должен сопровождаться социальным

результатом, предполагающим повышение уровня благосостояния населения, качества медицины и образования, а также улучшение окружающей среды [2].

Н. Косолапов считает, что это «долгосрочное явление, закономерное по причинам, движущим силам, путям и способам материализации и четко направленное в пространстве, времени и содержании трансформаций, которые происходят. По всем критериям развитие представляет собой необратимое изменение материальных и идеальных объектов» [3].

По мнению Е. Коваленко, развитие тесно связано с процессом воспроизводства. При этом отмечается, что «это режим функционирования системы, ориентированный на позитивную динамику параметров уровня жизни населения, обеспеченную устойчивым воспроизводством социального, хозяйственного, ресурсного и экологического потенциалов территории» [4].

Многие специалисты отождествляют социально-экономическое развитие территории исключительно с позитивными изменениями, которые приводят к росту уровня производства и повышению качества жизни населения.

Большой интерес представляет собой содержание понятия «экономическое развитие». Под ним, в научной литературе, понимаются, в основном, прогрессивные изменения технологического уровня производства, за счет существенного изменения технико-экономических отношений в структуре производительных сил, что способно значительно расширить возможности адаптации производства к изменяющимся условиям внешней среды. Однако, это мнение справедливо только в случае изменения параметров и элементов, являющихся общими для любой социально-экономической системы [5].

Таким образом, можно утверждать, что социально-экономическое развитие территории может быть количественным, если предполагается экономический рост, или качественным, в случае проведения структурного преобразования, вызывающего изменения системы и появление, в ней, новых характеристик.

Развитие территории понимается рядом ученых, как рост инновационного потенциала и наращивание стратегических ресурсов, приводящих к повышению ее конкурентоспособности. Это обеспечивается активностью населения, продуктивностью деятельности деловых кругов и эффективностью

органов местного самоуправления, ориентированных на внешнюю среду и стратегию развития [6].

Следует заметить, что содержание и направления развития территорий может сильно различаться. Так, развитие Москвы, Крыма, вновь присоединенных регионов Донбасса, Запорожской и Херсонской областей и других регионов Российской Федерации, по своему содержанию значительно различаются, что обусловлено как сложившимся уровнем развития и производственной структурой, так и особенностями каждой территории, с ее географическим положением, производственной специализацией и т.д. [7].

Социально-экономическое развитие территории, это разновекторный, многофакторный и многоаспектный процесс, который следует рассматривать как комплекс социальных и экономических целей. Причем, экономическое развитие, нужно обязательно рассматривать совокупно с социальным.

Таким образом, социально-экономическое развитие территории включает в себя изменения в институциональной, социальной и административной структурах общества, сопровождающиеся ростом производства и доходов.

Направления развития определяются системой целей, подразделяющейся на системные элементы (органы власти, деловые круги, население). При этом цели должны всегда соответствовать потенциалу территории (имеющимся ресурсам и возможностям) [6].

Существуют трудности выявления, описания и систематизации целей развития региона, обусловленные сложностью структуры, территориально объединяющей людей и организации разного типа и уровня.

Процесс формирования целей социально-экономического развития территории осуществляется тремя основными группами:

- 1) органы управления на государственном и региональном уровнях;
- 2) деловое сообщество и бизнес;
- 3) население.

Цели развития территории плохо структурированы. Особенно явно это проявляется у населения, как следствие его неоднородности и слабой

организованности, обусловленных сложной социальной и территориальной структурой, а также недостаточной развитостью гражданского общества.

Можно выделить три основные группы противоречий, возникающих при формировании целей развития, имеющих противоречивый характер:

- 1) противоречия между целями территории и ее структурных элементов.
- 2) противоречия целей между разными группами населения, вызванные социально-демографическими различиями;
- 3) противоречия целей, определяемые функциональными обязанностями и профессиональной подготовкой сотрудников органов управления.

В наибольшей мере, цели могут быть определены и структурированы исполнительными и законодательными органами власти территории, осуществляющими функцию целеполагания социально-экономического развития в трех направлениях:

- 1) соблюдение интересов государства и общества;
- 2) выражение интересов населения территории;
- 3) определение интересов делового сообщества и бизнеса, способствующих выполнению первых двух групп целей.

Реализация первого направления территориального целеполагания позволяет выделить управленческие цели региона. Реализация второго направления позволяет определить социальные цели. Реализация третьего направления определяет экономические цели развития.

Органы управления, при осуществлении функции целеполагания, должны учитывать цели и других элементов территории, таких как социальная инфраструктура, экология система безопасности и т.д.

Именно правильное и точное формулирование целей социально-экономического развития, способствует рациональному выбору приоритетных направлений реструктуризации экономики территории на инновационной основе [6].

В настоящее время основным приоритетом экономического развития регионов, в большинстве стран мира, является улучшение качества жизни

населения. Поэтому процесс социально-экономического развития включает в себя три главные составляющие:

- рост уровня благосостояния населения;
- повышение качества здравоохранения и образования;
- увеличение степени экономической свободы людей.

К сожалению, вышеприведенные составляющие не всегда, в полной мере, учитываются при оценке уровня социально-экономического развития территории, хотя в мировой политической практике и экономической науке им придается большее значение [1]. Поэтому в качестве объектов социально-экономического развития территории следует рассматривать доходы населения, качество образования, питания и здравоохранения, окружающую природную среду, равенство возможностей, культуру.

Некоторые из целей развития представляются схожими, однако в определенных условиях они могут иметь существенные расхождения. Например, определенные финансовые средства можно направить и на развитие здравоохранения, и на улучшение образования, и на охрану окружающей среды. Хотя эти цели могут быть взаимосвязаны.

На практике, выделяют долго-, средне- и краткосрочные цели.

В качестве долгосрочных целей можно выделить развитие производства, создание новых рабочих мест разного уровня квалификации, повышение уровня жизни населения, К среднесрочным следует отнести развитие здравоохранения, образования и культуры. Как краткосрочные, можно рассматривать, например, преодоление последствий кризиса, достижение конкретного прироста валового продукта в конкретном периоде времени и пр.

Долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные цели, по своему содержанию, значительно отличаются друг от друга, а, следовательно, различаются, методы и способы их достижения [1].

Достаточно часто, для достижения тактических целей социально-экономического развития территорий, необходимо решение про множества межучточных задач, служащих дополнительными условиями эффективного развития. Среди таких тактических целей развития территории выделены:

- организация новых и расширение существующих видов экономической деятельности, включая развитие малого бизнеса;
- развитие инфраструктуры муниципальных образований;
- модернизацию промышленности;
- развитие сферы услуг;
- повышение уровня занятости населения территории.

Таким образом, достижение вышеозначенных целей, придаст процессам социально-экономического развития территории структурированный, и системный характер, и будет способствовать успешному протеканию.

### **Список использованных источников**

1. Гаврилов А.И., Региональная экономика и управление: учеб. пособие для вузов / А. И. Гаврилов // – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 239 с.
2. Theories of Local Economic Development: perspectives from across the disciplines / edited by R. D. Bingham, R. Mier. – Newbury Park: SAGE Publications, Inc., 2013. – 319 p.
3. Косолапов Н., Международные отношения и мировое развитие // Мировая экономика и международные отношения / Н. Косолапов // 2010. - №2. – С. 104–113.
4. Коваленко Е. Г., Региональная экономика и управление: учеб. пособ. для студ., аспирантов, преподавателей экон. Вузов / Е. Г. Коваленко – СПб.: Питер, 2015. – 288 с.
5. Економічна енциклопедія : в 3 т. / редкол.: Мочерний С. В. (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр “Академія”, 2012.– Т. 3. – 2002. - 952 с.
6. Шеховцова Л. С., Стратегическое целеполагание регионального развития: междисциплинарный подход / Л. С. Шеховцова // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2016–Том 4 - № 3. – С. 134-139.

## **СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ ЭТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ ДНР**

*Ткач И.А.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Гладченко Т.Н.,  
канд. гос. упр., доцент  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Программа этического воспитания в органах прокуратуры ДНР исходит из понимания того, что развитие процессов управления этического воспитания в органах прокуратуры преследует сугубо практические цели:

- обеспечить честное и добросовестное выполнение работниками прокуратуры своих обязанностей;
- постоянное уважение государственных интересов и защиту прав и свобод граждан;
- получать максимальную отдачу от госслужащих за счет создания благоприятного социально-психологического климата, достойной оплаты, предоставление сотрудникам возможности развиваться, получать дополнительные льготы и привилегии.

Этические процессы в органах прокуратуры обладают набором признаков, характерных исключительно для нее, а именно:

- поддержание стиля поведения, основанного на самодисциплине и профессиональной компетентности, ответственности, аккуратности, точности, умении ценить свое и чужое время;
- проявление уважения к официальным государственным символам Донецкой Народной Республики;

- соблюдение норм русского литературного языка, не допущение использования нецензурной лексики, которая подчеркивает негативное, пренебрежительное отношение к людям;

- иерархический тип структуры, характерной чертой которой является формализованное и структурированное поведение персонала.

Реализация этих идей и приоритетов может создать благоприятные правовые, социально-психологические, организационно-управленческие, образовательные условия для профессионального развития и должностного роста прокурорских работников.

Рекомендуем в качестве структуры программы этического воспитания в органах прокуратуры ДНР предусмотреть:

#### I. Паспорт программы:

1.1. Наименование программы «Программа этического воспитания в органах прокуратуры».

1.2. Дата принятия решения о разработке Программы.

1.3. Заказчик – Генеральный прокурор ДНР.

1.4. Координатор – Комитет по этике.

1.5. Основные разработчики Программы - Отдел кадрового обеспечения прокуратуры.

#### 1.6. Цели Программы:

- оптимизация затрат посредством результативного и эффективного использования ресурсов;

- поддержание положительного имиджа и репутации прокурорских работников;

- обеспечение правильного развития и функционирования всей социальной системы.

1.7. Задачи Программы: - развитие нормативной правовой базы этического воспитания в органах прокуратуры; - создание стандарта этических норм в органах прокуратуры; - обеспечение исполнения полномочий государственного органа либо лица, замещающего государственную должность; - обеспечение



эффективного использования ресурсов, в интересах повышения качества исполнения обязанностей органами прокуратуры; - развитие этического воспитания, расширение прямых и обратных связей во внутренней и внешней среде, совершенствование фирменного стиля.

1.8. Сроки и этапы реализации Программы - реализация Программы будет осуществлена в течение 2-х лет: начало – 01.02.2023г.; завершение – 31.01.2025г.

1.9. Индикаторы оценки результатов реализации Программы - индикаторы предусматриваются качественные и количественные с учетом специфики отдельно взятого органа прокуратуры.

1.10. Объем и источники финансирования Программы - для реализации программных мероприятий по этическому воспитанию на 2022 – 2023 годы из бюджета прокуратуры Донецкой Народной Республика.

## II. Характеристика проблем, на решение которых направлена Программа.

Этические процессы в органах прокуратуры обладают набором признаков, характерных исключительно для нее, а именно: - поддержание стиля поведения, основанного на самодисциплине и профессиональной компетентности, ответственности, аккуратности, точности, умении ценить свое и чужое время; - проявление уважения к официальным государственным символам Донецкой Народной Республики; - соблюдение норм русского литературного языка, не допущение использования нецензурной лексики, которая подчеркивает негативное, пренебрежительное отношение к людям; - иерархический тип структуры, характерной чертой которой является формализованное и структурированное поведение персонала.

Реализация этих идей и приоритетов может создать благоприятные правовые, социально-психологические, организационно-управленческие, образовательные условия для профессионального развития и должностного роста прокурорских работников.

Настоящая Программа исходит из понимания того, что развитие процессов управления этического воспитания в органах прокуратуры преследует сугубо практические цели:

III. Основные цели и задачи Программы. Задачи программы: - развитие нормативной правовой базы этического воспитания в органах прокуратуры; - создание стандарта этического воспитания в органах прокуратуры; - обеспечение повышения качества исполнения полномочий органами прокуратуры.

В соответствии с принципами менеджмента качества, связанными с управлением кадрами, целесообразна разработка «Положения о мониторинге и оценке кадрового потенциала». Целями такого Положения будут являться:

формирование и эффективное использование кадрового потенциала, создание благоприятных условий и гарантий для проявления каждым прокурорским работником своих способностей, всемерно стимулируя профессиональный рост и служебное продвижение, повышение качества и эффективности трудовой деятельности, ответственности за выполнение служебного долга.

«Положение» должно содержать механизмы мотивации, создающие необходимые условия и стимулы для реализации каждым членом коллектива своего потенциала. Мотивация должна содействовать осознанию каждым высоких и общественно значимых мотивов трудовой деятельности.

IV. Система управления качеством подготовки специалистов в органах прокуратуры.

V. Мониторинг и оценка кадрового потенциала в государственной службе.

VI. Стандарт внешнего вида и стиля одежды работника прокуратуры.

VII. Механизмы обеспечения реализации Программы.

VIII. Оценка социальной и экономической эффективности Программы.

IX. Основные направления реализации Программы.

Для реализации Программы будут задействованы организационные и ресурсные механизмы. Реализация программы позволит обеспечить:

- нормативное правовое регулирование развития этического воспитания в органах прокуратуры;
- эффективное использование ресурсов;
- устойчивый позитивный имидж сотрудников прокуратуры.
- систему мер, обеспечивающую формирование кадрового потенциала государственного служащего в соответствии с утвержденными параметрами квалификационных требований.

Результатом реализации программы этического воспитания должно стать формирование высокопрофессионального кадрового состава, способного эффективно решать поставленные перед органами прокуратуры задачи. Реализация программы этического воспитания позволит сделать работу в данном направлении системной и продуктивной.

**ФОРМИРОВАНИЕ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
МАТЕМАТИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ НА ОСНОВЕ  
ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

*Червякова Е.В.,  
старший преподаватель,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Устойчивое развитие – это стабильное социально-экономическое сбалансированное развитие, не разрушающее природную среду и обеспечивающее непрерывный прогресс общества [1]. В рамках концепции устойчивого развития процесс обучения должен протекать так, чтобы каждый обучающийся проникся идеей устойчивого развития и своими действиями не представлял угрозы ни для общества в целом, ни для себя самого в частности. Чтобы обеспечить выполнения этих положений необходимо, прежде всего, сформировать методическую базу: учебные программы, учебно-методическую литературу, подготовку и переподготовку кадров; при поддержке как государства, так и частного бизнеса, проводить семинары и тренинги по изучению целей программы устойчивого развития, организовывать стимулирующие олимпиады, конкурсы, проекты.

С развитием новых технологий для человечества открылись не только огромные возможности, но и оно столкнулось с огромными опасностями. Старый как мир, прошедший множество испытаний метод «проб и ошибок» в наши дни уже давно непригоден. Разумное и рациональное управление жизненно необходимо как для отдельного региона, так и человечества в целом. Поэтому не случайно именно в наше время отмечается активное применение математических методов во всех областях практической деятельности человека. В настоящее время люди стали все больше предпочитать математические модели объектов, вместо того, чтобы «пробовать и ошибаться» на реальных

объектах. Математический аппарат проник далеко за пределы собственно математики: он находит широкое применение в физике, биологии, экономике и других социальных науках, не обойтись без него и в новых отрасли техники.

Математическое образование призвано сделать весомый вклад в формирование ключевых компетентностей и компетенций обучающихся как общих ценностей, которые базируются на знаниях, опыте, способностях, так и приобретённых благодаря обучению.

Разные аспекты математической компетентности специалистов разного профиля исследовали О. Белянина, Л. Иляшенко, Я. Стельмах, О. Шавалева. В основе математической компетентности лежит овладение математическим методом познания действительности [2]. Как отмечает в своих работах С.А. Раков: «математические компетентности – умение видеть и применять математику в реальной жизни, понимать суть метода математического моделирования, в том числе умение строить математическую модель и исследовать ее методами математики, оценивать погрешность вычислений».

Следует отметить, что приобретение компетентности невозможно без личной активной продуктивной деятельности. Однако, последовательное использование исследовательского подхода в обучении очень трудоемко и зачастую приводит к большим временным затратам.

Система компетентностей в образовании имеет иерархическую структуру, уровни которой составляют ключевые компетентности (межпредметные и надпредметные), общеотраслевые и предметные [3]. К предметно-отраслевым математическим компетентностям относят процедурную компетентность (умение решать типовые математические задачи), логическую, технологическую (владение современными информационно-коммуникационными технологиями), исследовательскую и методологическую (умение оценивать целесообразность использования математических методов и ИКТ для решения социально и индивидуально значимых задач).

Почти на каждом занятии можно использовать проблемные ситуации, позволяющие обучающимся увидеть и осознать насущные проблемы

человечества. Задание может нести дополнительную информацию, интересные факты, а также может предполагать творческий подход в решении, призывать анализировать, делать выводы и предлагать новые варианты решения.

Формирование математической компетентности должно происходить последовательно на всех уровнях образования: от дошкольного до вузовского; при этом система заданий должна быть соответствующей.

Так, например, задача может содержать следующие факты. Численность населения Донецкой Народной Республики по состоянию на 1 января 2022 года составила 2 211 453 человека. Сдав 100 кг макулатуры небольшим коллективом за год, можно спасти 1 дерево, сэкономить 12 тыс. литров воды, 784 кг угля и оставить на 149 кг меньше отходов. Одна тонна металлолома позволяет в среднем сэкономить свыше 1,8 тонны железной руды, агломерата и окатышей, 0,5 тонны кокса, 0,05 тонны флюсов и около 100 кубометров природного газа. При выплавке 1 т стали с использованием 35% можно достичь существенной экономии целого ряда ресурсов: 108 кВт/ч электроэнергии, 0,8т угля, 0,4т известняка, 175 куб.м газ, себестоимость каждого из которых в нынешних реалиях достаточно высока и имеет тенденцию роста. В зависимости от уровня знаний обучающихся и их возрастной группы возможно использовать представленные данные как для составления текстовой задачи, так и составить кейс для самостоятельного построения математической модели и ее анализа. Примеры подобной информации можно найти в целом ряде дисциплин математического цикла: процессы гибели размножения в теории дифференциальных уравнений, прогнозирование спроса на товары длительного пользования в эконометрии и т.п.

Работа по распространению и применению принципов устойчивого развития может найти отклик у каждого творческого преподавателя, который сумеет изыскать возможности, формы и методы для реализации этих идей во благо всего человечества и сохранения жизни на планете Земля. Исследовательский подход является одним из самых мощных направлений усовершенствования математического образования. Реализация

компетентного подхода в процессе обучения способствует активизации познавательной деятельности и повышению интереса к математике.

Математика служит инструментом анализа, организации и управления, способствует интеллектуальному развитию творческого потенциала обучающегося, а, следовательно, и нации в целом. Вопрос развития математического образования должен стать одной из приоритетных стратегий государственной важности для обеспечения его устойчивого развития.

### **Список использованных источников**

1. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/>
2. Аронов А.М., Знаменская О.В. О понятии «математическая компетентность» // Вестник Московского университета. Серия Педагогическое образование. 2010. № 4. – С. 31–43.
3. Сафонова И.Я. Поэтапное планирование осуществления формирования математической компетентности старшеклассников // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири, 2014. – С. 35–44.

## ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

*Шумкова Е.А.,  
старший преподаватель,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Многие предприятия рассматривают изменение стратегии своей деятельности, как фундамент для укрепления конкурентной позиции на рынке, позволяющей противодействовать внешним экономическим угрозам.

Главенствующую роль, в этом процессе, играет персонал, реализующий проекты развития самого предприятия.

Четкое определение назначения и содержание основных профессиональных компетенций персонала, необходимых для реализации проектов изменений, необходимых для обеспечения устойчивого развития предприятия, дает возможность разработки и обоснования процесса формирования таких компетенций, который базируется общей концепции, включающей научно обоснованные теоретические основы формирования компетенций и способы ее практической реализации.

Жизненный цикл процесса подразделяется на 4этапа: подготовительной, планирования, реализации, оценки. Каждая стадия подразделяется на нескольких подэтапов.

*Этап 1 – Подготовительная стадия.* На этом этапе анализируется внешняя и внутренняя среда функционирования предприятия, производится оценка его деятельности. При этом определяются направление и цели развития организации, и проводится экспертиза состояния и возможностей персонала в плане возможностей достижения указанных целей.

Анализ факторов внешней и внутренней среды требует тщательного изучения, т.к. они определяют стратегию деятельности предприятия, что, в



свою очередь, существенно влияет на направление и содержание формирования профессиональных компетенций персонала, кадровый потенциал и его соответствие стратегии развития организации, систему управления персоналом, проектную деятельность предприятия.

Таким образом, анализ факторов внешней и внутренней среды позволит более точно сформулировать цели формирования компетенций.

Особого внимания на первом этапе, заслуживает оценка состояния и возможностей персонала, его соответствия общей стратегии деятельности предприятия. Исследование проводится в рамках общей оценки условий и ресурсов проекта проведения изменений, вызванных развитием предприятия, где определяется количественные и качественные параметры материальных, временных, человеческих, технико-технологических и других ресурсов. При проведении анализа кадрового состава, оцениваются, в т.ч., уже сформированные компетенции, на предмет их соответствие стратегии развития предприятия и корпоративной политике. Кроме того, оцениваются кадровые риски.

*Этап 2. Стадия планирования.* На этом этапе, в начале планируются методы формирования компетенций. Необходимо выбирать методы, позволяющие сформировать необходимые профессиональные компетенции персонала, соответствующие, при этом, условиям функционирования и реальным возможностям предприятия (системе управления персоналом, направлениям развития корпоративной политике, проектной деятельности, стратегии, формам и видам проектов внедрения изменений, необходимых в ходе развития организации. Иначе говоря, из всего набора возможных, необходимо выбрать методы, соответствующие цели развития, возможностям персонала и его квалификации, имеющимся временным и финансовым ресурсам и другим факторам, проанализированным на первом этапе.

При планировании субъектов формирования компетенций, устанавливаются участники формирования профессиональных компетенций персонала, степень их подготовленности к реализации выбранных методов.

Субъектный состав управления персоналом и формирования компетенций персонала достаточно специфичен, для каждого предприятия, поэтому, в каждом отдельном случае, необходима соответствующая организация их деятельности.

При планировании процесса формирования компетенций (работ по формированию компетенций). Необходимо использовать методология проектного управления, позволяющая, с помощью инструментов управления проектами, эффективно проработать данный план организации работ. При этом планируются сами работы по формированию компетенций, их последовательность, сроки их выполнения, требуемые ресурсы, непосредственные исполнители и зоны их ответственности и т.д.

*Этап 3. Осуществление работ по формированию компетенций.* На этом этапе, непосредственно производятся работы по формированию компетенций. Реализация происходит определенными субъектами, с помощью ранее запланированных методов.

*Этап 4. Стадия оценки.* Анализ результатов формирования компетенций предполагает, в первую очередь, наличие обратной связи и анализ, по ее данным, полученных результатов. Т.е. делается вывод о том, удалось ли достигнуть целей формирования запланированных компетенций, и в каком объеме они сформированы. Кроме того, проверяется их соответствие цели, поставленной на подготовительном этапе.

Основная задача оценки профессиональных компетенций персонала и оптимизации системы и процесса их формирования, состоит в определении причин возможных отклонений от запланированных параметров. Часто такие причины могут заключаться в неправильно выбранных методах формирования компетенций или в ошибках при планировании. Это способствует поиску необходимых ресурсов для проведения оптимизации процесса формирования профессиональных компетенций, в соответствии с изменяющимися факторами внешней и внутренней среды предприятия. Следует заметить, что именно

динамика изменений, обуславливает необходимость периодического пересмотра процесс формирования компетенций.

Эффективность реализации процесса формирования профессиональных компетенций, во многом зависит от организации работ на всех составляющих его этапах. При этом неперенным условием является способность субъектов к реализации процесса.

## СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ДОНБАССА

*Ярембаш А.И.,  
д-р экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Создание общей модели местного самоуправления (ММС), эффективной для всей территории Донбасса, затруднено многообразием факторов, характеризующих ее функционирование и развитие. Поэтому параметры и структура ММС, должны определяться с учетом специфики функционирования конкретных муниципальных образований.

Это обстоятельство обусловило необходимость формирования проектов и программ местного социально-экономического развития, составляющих ММС.

Предлагаются два сценария и три основные концептуальные ММС, в зависимости от приоритетов реформирования и дальнейшего развития муниципальной социально-экономической системы, (таблица 1).

*Таблица 1*

Концептуальные модели местного самоуправления

Сценарии преобразования муниципальной социально-экономической системы	Модели местного самоуправления
1	2
1. Активное развитие перспективных предприятий, как основы развития муниципального образования и всего региона	1. Модель, ориентированная на интенсификацию и повышение эффективности деятельности территориального производственного комплекса путем реструктуризации и технологического перевооружения действующих и строительство новых перспективных предприятий. Наращивание объемов производства
2. Переориентация экономики муниципальных образований и территории в целом, на альтернативные, перспективные,	1. Модель, ориентированная на развитие альтернативных отраслей производства, перераспределение собственности и интенсивное развитие малого бизнеса

Сценарии преобразования муниципальной социально-экономической системы	Модели местного самоуправления
1	2
качественно новые виды деятельности	2. Модель, базирующаяся на диверсификации производственного комплекса,

С учетом специфики развития территорий Донбасса, наиболее целесообразным представляется использование модели, ориентированной на развитие местного хозяйства, представленная на рис. 1.



Рис. 1 – Модель самоуправления, ориентированная на развитие местного производства и предпринимательства

ММС, ориентированная на развитие местного производства, может быть эффективной лишь при условии создания программы социально-экономического развития, содействия реструктуризации и санации

действующих предприятий проведения прогнозных исследований, осуществление мониторинга и анализа экономического развития территории и т.д.

Следует заметить, что достижение целей развития территории, требует создания эффективного механизма финансирования.

Решение подобной задачи предусматривает создание фонда территориального развития, создаваемого как за счет бюджетных средств всех уровней управления (государственного, регионального, местного), так и внебюджетных средств (рисунок. 2).

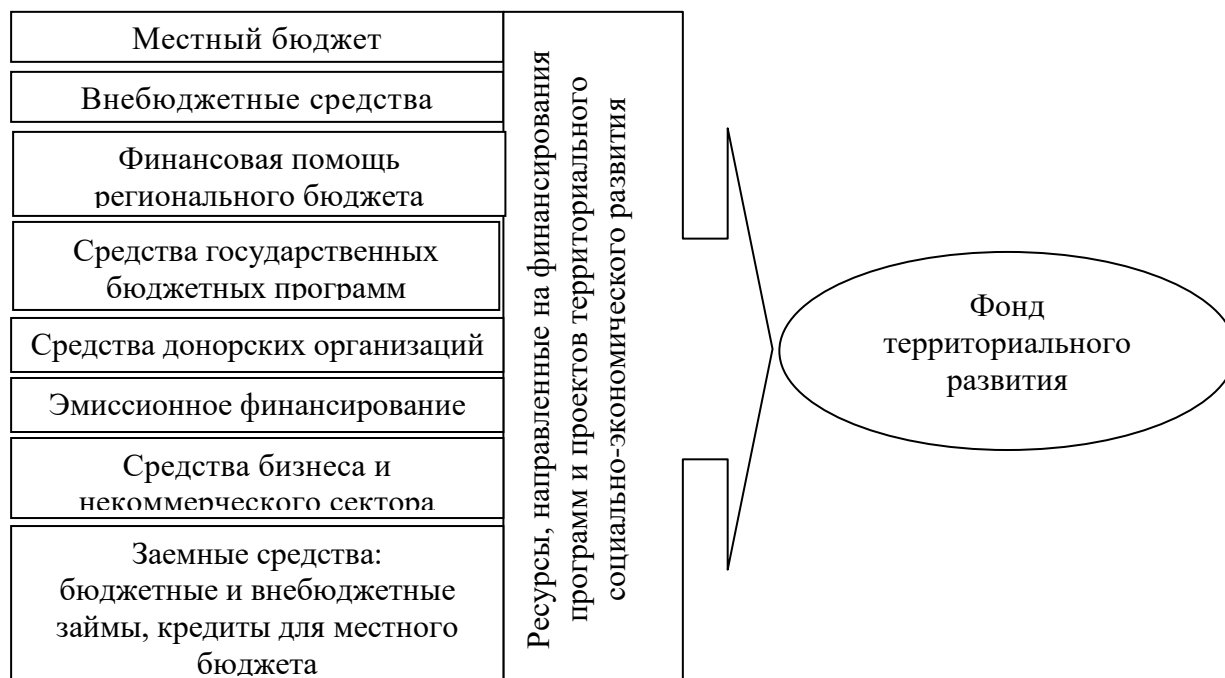


Рис. 2 - Механизм финансирования программ территориального развития, направленных на развитие местного производства

Таким образом, система местного самоуправления должна быть ориентирована разработку и реализацию стратегической программы ТСЭР, осуществление мониторинга и анализа экономической ситуации, проведение прогнозных исследований.

### **СЕКЦИЯ 3. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

#### **СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Абзалова Я.А.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Ляхова Л.С.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС,  
г. Донецк*

Начало развитию персонала было положено Фредериком Тейлором. Решение проблемы обеспечения необходимой квалификации у сотрудников заключалось в обучении на рабочем месте. Рабочий процесс разделили на отдельные составляющие, что позволило обучаться поэтапно до достижения необходимого уровня профессиональных навыков. За счет этого, увеличивалось количество квалифицированных сотрудников, и росли доходы предприятия.

Особый вклад в изучение проблемы стимулирования развития персонала внесли такие ученые как Балицкий Н.П., Веснин Р.В., Егоршин А.П., Казарян И.Р., Кожухова Ю.Э., Моисеенко Н.В., Овсянникова С.И., Потемкин И.Р., Сухорученко О.В., Тимохина К.П., Тиханов Е.Л. Они исследовали закономерности развития персонала, проблемы стимулирования развития персонала, изучали соответствующий зарубежный опыт. Однако говорить о том, что проблема полностью изучена, нельзя. На сегодняшний день

продолжают оставаться актуальными вопросы стимулирования развития персонала.

Существует большое количество трактовок понятия «развитие персонала». Так, Веснин Р.В. отмечает, что развитие персонала заключается в обучении работников навыкам решения новых производственных задач, перемещении на новые должности [1, с. 167]. За счет этого удается сократить дистанцию между качествами сотрудника и требованиями, которые предъявлены должностью.

Развитие персонала рассматривается как процесс, включающий в себя целый ряд мероприятий, направленных на приобретение новых знаний и умений, а также сохранение и поддержание имеющихся профессиональных навыков у сотрудника [2]. Термин «развитие персонала» стал приобретать популярность с развитием научно-технического прогресса. Так как важным фактором успешного функционирования организаций является умение мгновенно реагировать на возросшие требования рынков товаров и услуг, что достигается за счёт непрерывного развития сотрудников.

Для поддержания высокого уровня заинтересованности работников в профессиональном развитии у организаций возникает необходимость в постоянном его стимулировании. Стимулирование персонала — это побуждение человека к действию внешними обстоятельствами. Важным фактором развития персонала выступают различные формы стимулирования – условия труда, содержание труда, оплата труда. Заинтересованность в профессиональном развитии у персонала будет лишь при наличии твердой уверенности в том, что труд отвечает интересам работника.

Наименее затратными видами стимулирования развития персонала являются его немонетарные виды. Привычным видом стимулирования для многих организаций является составление для сотрудника компенсационного пакета, состав которого напрямую зависит от потенциальных возможностей организации. Зачастую он состоит из бесплатного обучения и переобучения в случае ротации, бесплатного проезда на общественном транспорте, бесплатного



питания, страховки, возможности посещения спортивного зала, бассейна, определенных льгот для детей сотрудников.

Действенным стимулом может быть повышение статуса одного или нескольких сотрудников в коллективе. Немаловажную роль занимает статус «открытости» организации [3]. Чем больше сотрудники знают об учреждении, тем выше заинтересованность и самоотдача. Всё, что способствует укреплению чувства уважения к работнику, как знающему специалисту, со стороны коллег и руководства, может являться стимулом. Дополнительным рычагом воздействия на персонал может выступать забота о его карьере. Кадровые службы используют планирование карьеры в качестве стимулирования развития персонала. Зачастую большинство работников не осведомлены о перспективах своей служебной деятельности. Это объясняется недостатками в работе с кадровым резервом.

Таким образом, можно отметить, что все перечисленные стимулы в совокупности оказывают благоприятное воздействие на развитие персонала, а также влияют положительно на микроклимат в коллективе. Выбор тех или иных стимулов должен напрямую зависеть от стратегии, рода деятельности, формы собственности организации.

#### **Список использованных источников**

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник для вузов / В.Р. Веснин. – М. : Проспект , 2008. – 688 с.
2. Алёхина, Л.Л. Технологии развития персонала в организации / Л.Л. Алёхина, И.А. Данилин // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2019. - № 1(29). – С. 21-27.
3. Сущность профессионального развития персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://manager.bobrodobro.ru/92271>

## ОЦЕНКА КАЧЕСТВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

*Балабанова Л.В.,*

*д-р экон. наук, профессор,*

*ГО ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского»,*

*г. Донецк*

*Авдеева И.А.,*

*бакалавр,*

*ГО ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского»,*

*г. Донецк*

Основой обеспечения эффективности управления человеческими ресурсами является оценка персонала. Оценка сотрудников в наибольшей степени охватывает два направления его деятельности – текущее и перспективное. При анализе текущей деятельности акцент должен быть сделан на реализацию операционного менеджмента.

Перспективная деятельность должна регламентироваться принятием решения о расстановке, ротации, перемещении и обучении кадров, для чего необходима оценка способностей, личностных качеств, мотивации, что позволяет прогнозировать потенциальные возможности сотрудников. Сотрудник должен обеспечить выполнение профессиональных обязанностей, а содержание и характер работы должны соответствовать требованиям организации и культуре компании. При этом необходимо оценивать не только потенциальные навыки сотрудников, их профессиональный уровень, компетентность, но и уровень реализации этих навыков в рамках выполнения поставленных задач и достижения стандартных показателей компании.

По результатам оценки необходимо принимать ряд управленческих решений по следующим вопросам: подбор и расстановка кадров; уточнение вклада каждого сотрудника в деятельность компании; продвижение сотрудников как по вертикали, так и по горизонтали; совершенствование структуры, стиля и методов управления человеческими ресурсами; укрепление отношений между администрацией и профсоюзом, руководителями и подчиненными.

Управление человеческими ресурсами предполагает широкое использование результатов оценки. Компании необходимо удерживать лучших сотрудников, создавать условия для их профессионального и квалифицированного роста, избавляясь при этом от медлительных, низкоквалифицированных и бесперспективных работников. Оценка профессиональных качеств должна основываться на анализе результатов работы и соответствии компетенции специалиста функциональным обязанностям и требованиям должности. Технология оценки профессиональных качеств сотрудника представлена в табл. 1.

*Таблица 1*

Технология оценки профессиональных качеств сотрудника в предприятии

Источники информации	Методы оценки	Результаты оценки
- линейный руководитель; - коллеги; - клиенты	- метод анализа результатов деятельности; - метод экспертных оценок со статистической проверкой их надежности; - беседа	- отчёт с обоснованием надежности оценок, анализом источников, возможных неточностей, результатов оценки

Оценка профессионального уровня работника должна быть интегральной и включать: оценку непосредственного руководителя (квалификация и эффективность работника); оценку профессиональной подготовки (знаний, навыков и умений); оценку психологических личностных качеств работника; оценку (выводы) последней аттестации.

Оценку психологических качеств сотрудника в ООО ТД «Стимул Трейд» проводит специалист по психодиагностике интеллекта. Технология оценки психологических качеств работника представлена в табл. 2.

Таблица 2

Технология оценки психологических качеств работника  
на предприятии ООО ТД «Стимул Трейд»

Источники информации	Методы оценки	Результаты оценки
- линейный руководитель; - коллеги; - клиенты	- метод экспертных оценок; - интервью; - анализ документов; - тестирование	психологическая характеристика с обоснованием выводов о каждом специалисте

Оценка персонала проводится для определения соответствия работников занимаемой должности на основе трех подходов:

оценка потенциала работника, т.е. оценка знаний, опыта, деловых и моральных качеств, психологии личности, здоровья, уровня общей культуры;

оценка индивидуального вклада, позволяющая определить качество, сложность и результаты работы конкретного работника;

сертификация персонала – комплексная оценка, учитывающая потенциальный и индивидуальный вклад сотрудников в итоговую прибыль.

Оценка деловых и личных качеств управленческого персонала ООО ТД «Стимул Трейд» проводится по факторам оценки с учетом коэффициентов, приведенных в табл. 3.

Средний балл определяется как среднее арифметическое показателей, перечисленных по каждому критерию. Затем все оценки приводятся к общему знаменателю отношением комплексной оценки к максимально возможной.

Таким образом, могут быть получены результаты, выраженные в балльной системе с установлением формальных пределов балльной оценки качества сертификата в диапазоне:

от 0,20 до 0,49 - работник не соответствует занимаемой должности;

с 0,50 до 0,59 - работнику назначается переаттестация;

от 0,60 до 0,80 - сотрудник соответствует должности;

более 0,80 - работник может быть рекомендован в резерв, назначен на вышестоящую должность, может быть увеличена заработная плата.

Таблица 3

Факторы оценки качеств управленческого персонала  
предприятия ООО ТД «Стимул Трейд»

Факторы оценки	Коэффициент значимости		
	руководитель	специалист	служащий
Трудовые качества	0,24	0,24	0,24
Организаторские качества	0,22	0,14	0,12
Компетентность	0,18	0,26	0,26
Личные качества	0,16	0,16	0,16
Психологическая совместимость с коллективом	0,20	0,20	0,22
Всего	1,00	1,00	1,00

Используя рекомендуемую методику, проведем оценку качеств руководителя ООО ТД «Стимул Трейд». Результаты оценки представлены в табл. 4.

Таблица 4

Оценка качеств руководителя ООО ТД «Стимул Трейд»

Критерии оценки	Вес критерия	Оценка	
		в баллах	взвешенная
Трудовые качества	0,24	4	0,96
Организаторские качества	0,22	4	0,88
Компетентность	0,18	4	0,72
Личные качества	0,16	5	0,8
Психологическая совместимость с коллективом	0,20	5	1,0
Средний балл	1	0,872	

Оценка качеств руководителя ООО ТД «Стимул Трейд» составила 0,872, что свидетельствует о полном соответствии занимаемой должности, он может быть рекомендован в резерв на высшую должность.

Внутренний потенциал, компетентность и эффективность сотрудников компании напрямую влияют на развитие бизнеса. Для измерения этих характеристик используются различные методы оценки.

**Выводы:**

- оценка персонала — это система, которая помогает улучшить функции управления человеческими ресурсами в организации;

- на основе полученных данных работодатель сможет принимать взвешенные кадровые решения, снижать риск ошибок при приеме на работу или назначении работника на новую должность;

- для сотрудника это инструмент самоанализа, с помощью которого он может планировать свое развитие и следующие карьерные шаги.

#### **Список использованных источников**

1. Зверева, Е.В. Оценка результатов деятельности персонала организации: теоретический и прикладной характер / Е.В. Зверева, Ю.В. Царионова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2021. - №11-1. – С. 62-67.

2. Братчикова, А.А. Теоретико-методологические основы оценки персонала организации/ А.А. Братчикова, В.И. Шарин // Human Progress: журнал. - 2021. - Том 7. - Вып. 1. - С. 3-9.

3. Скугарева, О.А. Система оценки уровня профессиональных компетенций персонала как главная задача повышения эффективности организации / О.А. Скугарева // E-Scio: научный журнал. - 2020. - №11 (50). – С. 181-185.

4. Гумелевская, М.С. Оценка качества персонала и эффективности труда в организации / М.С. Гумелевская // Евразийский Союз Ученых. - 2020. - №11 – 5. (80). – С. 33-36.

## **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ МАРКЕТИНГОВОЙ ОРИЕНТАЦИИ**

*Балабанова Л.В.,*

*д-р экон. наук, профессор,*

*ГО ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского»,*

*г. Донецк*

*Ахаладзе Н.Д.,*

*бакалавр,*

*ГО ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского»,*

*г. Донецк*

В современных условиях особую актуальность приобретает повышение эффективности логистической деятельности, что обусловлено изменением требований и предпочтений потребителей и особенностями современного этапа развития Донецкой Народной Республики. Компании, выбирающие динамичные стратегии, ориентируются на потребителей.

Эта стратегия означает дополнительные расходы и должна покрывать незапланированные потребности клиентов.

Разработка динамической стратегии предполагает рассмотрение двух основных характеристик:

- скорость реакции компании на изменение внешних условий;
- гибкость деятельности.

При формулировании этой стратегии сложность выполнения обязательств основывается на многомерном характере логистических функций и операций, выполняемых самой компанией и ее логистическими посредниками. Важной

частью работы высшего руководства является выработка общего понимания позиции компании в принятой стратегии повышения качества обслуживания.

Поэтому управление качеством обслуживания клиентов требует от персонала, ответственного за выполнение логистических операций, обеспечения постоянного контроля за показателями, характеризующими эффективность логистических услуг.

Реализация сформированной логистической системы, как и другие логистические функции, требует тесного взаимодействия отделов сбыта и снабжения, административных и экономических отделов: контроля за обслуживанием клиентов, анализа, складирования и транспортировки.

Основная задача - обеспечить выполнение заказов клиентов как можно быстрее и с наилучшим качеством обслуживания, поэтому рекомендуется нанять менеджера по логистике. Менеджер по логистике относится к категории руководителей и подчиняется непосредственно генеральному директору.

На должность менеджера по логистике назначается лицо, отвечающее следующим требованиям: высшее профессиональное образование, дополнительная подготовка по специальности «Логистика», стаж работы в соответствующей области не менее года.

В его обязанности должно входить:

1. Составление логистических прогнозов и планов продаж.
2. Координация работы по закупке товаров у поставщиков на основе плана продаж и имеющегося спроса.
3. Планирование оптимальных запасов на складах, необходимых для бесперебойного выполнения заказов потребителей с учетом затрат на хранение и обслуживание запасов.
4. Организация инвентаризации запасов; контроль состояния запасов.
5. Определение условий отгрузки продукции заказчикам, координация работы по послепродажному обслуживанию.
6. Управление транспортировкой товаров.



7. Обеспечение страхования товаров на складах, грузов, организация мероприятий по обеспечению сохранности грузов при транспортировке, продукции при хранении и внутреннем перемещении.

Чтобы нанять новых сотрудников, потребуются расходы, связанные с наймом персонала. Это затраты на исследование рынка, поиск персонала, оплату труда, оборудование рабочих мест, а также вводное обучение и информацию. Следует помнить, что, за исключением заработной платы и взносов в фонд, все расходы являются единовременными. Сводная таблица по всем затратам представлена в табл. 1.

*Таблица 1*

Затраты на найм нового сотрудника (логиста)

Затраты, связанные с наймом нового сотрудника	Величина затрат за год, руб.
1. Затраты на исследование рынка и поиск персонала	11500
2. Затраты на оплату труда логистика	236000
3. Взносы в страховые фонды	100200
4. Затраты на оборудование рабочего места (ноутбук, принтер, стол, стул)	80000
5. Затраты на вводное обучение/инструктаж	9500
Итого	437200

В целях повышения качества транспортно-логистических операций рекомендуется организовать бесплатную доставку к дому или к офису. В процессе анализа было установлено, что около 75% покупателей заказывают доставку товаров и лишь 25% забирают товар самостоятельно.

Органичным продолжением бизнес - и технических процессов предприятия является предоставление клиентам различных видов услуг.

Коммунальному предприятию «РЕКА МОЛОКА» не хватает одной из основных услуг, предоставляемых клиентам, - бесплатной доставки товаров на дом или в офис собственным транспортом, который подходит для транспортировки изделий по температурной системе. Компания будет нести ответственность за сохранность товара.

Стоимость услуги по доставке товаров по Макеевки и Донецкой области, приобретенных клиентом, до дома или офиса клиента представлена в табл. 2.

Таблица 2

## Стоимость услуги по доставке товаров

Условие	Стоимость
При покупке до 200 руб.	Зависит от района доставки, до 150 рублей
При покупке свыше 200 руб.	Бесплатно

Для определения доли покупателей, которые делают покупки на сумму свыше 100 руб., был проведен анализ структуры чеков по сумме покупки за месяц. В табл. 3 представлено процентное соотношение чеков по сумме покупок.

Таблица 3

## Структура чеков по сумме покупки

Сумма покупки, руб.	Количество чеков, %
От 50 до 100	5
От 100 до 150	11
От 150 до 200	19
От 200 до 250	20
От 250 до 300	45
Всего:	100

При покупке до 200 рублей средняя стоимость доставки по Донецку и Макеевке составляет 100 рублей. Время доставки зависит от покупки или времени, требуемого клиентом. Это связано с пробками на дорогах утром и вечером, поэтому утром и вечером увеличивается самое длительное время доставки товаров.

Для того чтобы определить долю покупателей, делавших покупки на сумму более 100 рублей, была проанализирована структура чеков по сумме покупки за месяц. Примерно 45% покупателей делают покупки на сумму свыше 250 руб., обеспечивая доход в размере 278 066 тыс. руб. в год.

Чтобы организовать бесплатную доставку для КП "Молочная река", необходимо выполнить следующие условия:

- дополнительный автомобиль – у фирмы имеется, заправляется газом;
- прием на работу водителя – принимается на работу с правами и опытом работы.

Стоимость услуг компании будет включать в себя следующие элементы (табл. 4).

*Таблица 4*

Затраты фирмы на оказание дополнительной услуги  
по доставке товаров покупателям

Вид затрат	Сумма затрат в год, тыс. руб.
Годовая заработная плата водителя, включая оплату сверхурочных	83
Расходы на ремонт и техническое обслуживание автомобилей	20
Расходы на газ для заправки автомобиля	17
Итого	120

Эффективность предоставления услуг по доставке товаров проявляется в увеличении продаж за счет повышения лояльности клиентов и возможности совершать более крупные покупки. При изучении суммы чека 10 покупателей, готовящихся увеличить сумму покупки до 200 рублей, были получены следующие результаты (табл. 5).

Расчет дополнительной выручки при увеличении суммы чеков  
покупателей

Покупатель	Сумма чеков покупателей, руб.	Сумма, до которой покупатели готовы увеличить чек всего, руб.	Дополнительная выручка, руб.
1	13500	20000	6500
2	11270	20000	8730
3	14820	20000	5180
4	10500	20000	9500
5	13400	20000	6600
6	19000	20000	1000
7	8900	20000	11100
8	4500	20000	15500
Итого	95890	20000	64110

Опрос проводился в течение трех дней. Другими словами, за три дня доход увеличился на 64110 рублей, за 279 рабочих дней в году, поэтому мы можем ожидать увеличения дохода на 8 458 350 рублей в год, что составит около 1%.

Рассчитаем доход, который получит компания, основываясь на проведенном исследовании.

1. Рост выручки за год определим по формуле 1:

$$\Delta \text{Выр}_{\text{год}} = \Delta \text{Выр}_{\text{сут}} \cdot T_2, \quad (1)$$

где  $\Delta \text{Выр}_{\text{сут}}$  - рост выручки за день, при увеличении суммы покупки, руб.;

$T_2$  - количество рабочих дней в году, дней;

$$\Delta \text{Выр}_{\text{сут}} = 21370 * 279 = 5962230 \text{ руб.}$$

2. Рентабельность продаж определим по формуле 2:

$$P = \frac{\text{Пр}}{\text{Выр}}, \quad (2)$$

где Пр- планируемая прибыль от продаж, полученная за год, руб.

Выр - планируемая выручка за год, руб.

$$P = \frac{233850}{5962230} = 3,9\%$$

Таким образом, рост прибыли составит 0,9%. Разработка элементов стратегии повышения качества логистических услуг позволит не только улучшить имидж компании, но и улучшить финансовые показатели. Рост выручки составит почти 6 млн рублей, а показатели продаж увеличатся на 0,9% по сравнению с 2021 годом.

Полнота и своевременность выполнения взятых на себя обязательств может стать ключевым элементом стратегии предоставления логистических услуг и повышения эффективности логистической деятельности.

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Балабанова Л.В.,  
д-р экон. наук, профессор,  
ГО ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк  
Тур Е.Э.,  
бакалавр,  
ГО ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк*

На сегодняшний день проблема управления человеческими ресурсами актуальна в силу следующих факторов: конкуренция, наличие глобальной рабочей силы, деловая этика и окружающая среда.

Цель исследования - определить роль человеческих ресурсов в системе менеджмента предприятия.

Теоретической основой работы стали труды классиков экономической науки, результаты исследований ученых по современной теории человеческого капитала и человеческих ресурсов.

Базой исследования является предприятие ПАО «Донецкэлектроопторг».

Миссией предприятия ПАО «Донецкэлектроопторг» является - продажа продукции производственно-технического назначения и товаров народного потребления для нужд Донбасса.

Было проведено исследование реализации миссии предприятия, в результате чего выявлены ряд недостатков. К одному из таких недостатков

следует отнести слабую мотивацию и высокую конфликтность персонала предприятия. Данный минус в деятельности компании чреват нежелательными последствиями, поскольку именно на персонал направлена деятельность всей системы управления и эффективную работу персонала предприятия в данном случае сложно обеспечить.

В качестве второго недостатка деятельности ПАО «Донецкэлектроопторг» можно выделить слабую систему продвижения и сбыта предлагаемых услуг и отсутствие отдела маркетинга.

Помимо наработанной репутации исследуемому предприятию необходимо проводить рекламную кампанию для привлечения новых покупателей и расширения сферы деятельности.

Третьим недостатком можно выделить непропорциональность кадрового состава. Данный недостаток свидетельствует о том, что кадровая структура построена неправильно, что может привести к дисбалансу управляемости между аппаратом управления и подчиненными ему отделами, и работниками.

Для ликвидации вышеперечисленных недостатков необходимо повышение мотивации работников и снижение конфликтности. Проведенное исследование системы управления предприятием показало, что на предприятии достаточно слабо развита система мотивации труда работников.

Основой материального стимулирования является заработная плата. Размеры заработной платы должны отвечать вкладу, вносимому работником в достижение конечной цели предприятия. Кроме того, целесообразно ввести дополнительные выплаты успешным работникам. К таким выплатам следует отнести в первую очередь премии.

Размер премии должен зависеть от результативности труда работников. Для работников аппарата управления величину премии необходимо формировать относительно бездефектности их труда по следующей формуле:

$$P_{пр} = K_6 * P_r, \quad (1)$$

где  $P_{пр}$  - размер премии;

$K_6$  - коэффициент размера премии;

ПР – фиксированный размер премии.

Размер премии для торгово-оперативных работников и вспомогательного персонала должен зависеть от выполнения ими поставленного плана (табл. 1).

Таблица 1

Коэффициент размера премии

Выполнения плана	Коэффициент от заработной платы
Менее 75%	Премия не начисляется
От 75% до 85%	0,2
От 85% до 95%	0,3
От 95% до 105%	0,5
От 105% до 115%	0,7

Проведенная оценка влияния изменения численности и средней заработной платы работников на фонд оплаты труда торгового предприятия показала следующее (табл. 2).

Таблица 2

Влияние изменения численности и средней заработной платы работников на фонд оплаты труда торгового предприятия

Трудовые факторы	Анализ	
	расчет	степень влияния, тыс. руб.
Среднеучетная численность персонала (Ч)	$(145 - 152) * 13000$	-91,0
Среднегодовая заработная плата одного работника (ЗП)	$(14500 - 13000) * 152$	228,0



Проведенный анализ показал, что среднегодовая заработная плата одного работника составила 228,0 тыс. руб. Нематериальные методы мотивации персонала охватывают 3 группы стимулов (табл. 3).

Таблица 3

## Нематериальные стимулы

Группы	Назначение	Состав
Дополняющие условия труда	Обеспечение дополнительными средствами труда для удобства выполнения возложенных обязанностей	Оплата сотовой связи, предоставление служебного транспорта, оплата расходов на транспорт
Социально-направленные	Повышение эффективности использования рабочего времени	Доставка сотрудников с работы, на работу и по служебным поручениям, предоставление жилья, путевки в дома отдыха работнику и его семьи, льготное питание, оплата обучения сотрудников и их детей
Имиджевые	Повышение статуса сотрудника внутри компании и вне ее	Служебный автомобиль представительского класса, заказ легких закусок, напитков на рабочее время, повышение квалификации, социальные и личностные тренинги за счет работодателя, организация и оплата дорогостоящего отдыха

Применяемая система стимулирования должна привлекать в предприятие высококлассных специалистов по маркетингу, которые заинтересованы в регулярности выплат заработной платы, премии за высокие показатели работы и адекватное вознаграждение за выслугу лет. Ведение разнообразных стимулов должно положительно отразиться на эффективности труда работников. Характеристика степени использования различных видов мотивации в предприятии приведена в табл. 4.

Таблица 4

Характеристика степени использования различных видов мотивации в  
предприятии

Виды мотивации	Оценка степени использования, баллы
Экономические методы мотивации	6,6
<b>прямая экономическая мотивация:</b>	7,2
Зарплата	10
Система премирования позитивная	8
Система премирования негативная	9
Участие в собственности, в прибылях	5
Комиссионные вознаграждения	5
Материальная помощь	9
<b>непрямая экономическая мотивация:</b>	6
Мотивация свободным временем	6
Неэкономичные методы мотивации	6,2
<b>Организационные методы</b>	5
Мотивация целями	5
Мотивация участием по делам предприятия	5
Мотивация обогащением труда	5
<b>Моральные средства мотивации</b>	7,3
Признание личное	8
Признание публичное	3
Похвала	8
Критика	10
Общая оценка степени использования разных видов мотивации в предприятии, баллы	6,4

Наиболее распространенным способом использования экономических методов мотивации является заработная плата (10 баллов). Наименее популярными являются участие в собственности (5 баллов), в прибылях. Наиболее распространенным методом неэкономической мотивации является критика (10 баллов), а наименее популярным публичное признание (3 балла).

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

*Гамаюнов В.Г.,  
канд. гос. упр., доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Строительство новой государственности, как стратегическая цель ДНР, требует мобилизации всех видов и форм государственной политики на её достижение, среди которых ключевым направлением стало развитие человеческих ресурсов. Но в этот период, по вполне понятным причинам, появился дефицит квалифицированных специалистов.

Как показывает практика образования, используемые методы и формы образовательной деятельности, не позволяют, в полной мере, обеспечить этим специалистам возложенных на них задач...

ЮНЕСКО объявила XXI столетие – столетием образования. Следует обратить внимание: не столетием педагогики, а столетием образования! Образование как социальный институт и как отрасль народного хозяйства названо стратегически важной сферой деятельности человека в решении глобальных проблем выживания и развития человечества (человека).

«Время есть величайший из новаторов», – считал философ Френсис Бэкон, подчеркивая, что время затрагивает все сферы человеческой жизни, в том числе и образование, периодически требуя их (сфер) и его (образования) обновления.

Вхождение в постиндустриальное, информационное общество, изменение технологий, утверждение приоритетов постоянного развития, определяют развитие человека как главную цель, ключевой показатель и основной рычаг современного прогресса.

Современная цивилизация вызвала потребность в радикальной модернизации образования, ставит перед государством и обществом задачи по

обеспечению приоритетности развития образования, науки, первоочерёдность решения их насущных проблем.

Если ещё в 60-80-е годы прошлого века «формула образования» заключалась в словах: «Знать всё о немногом и немного, обо всём», то уже в 90-е годы она трансформировалась в формулу: «Знать о сущности всего, чтобы познать новую сущность». Сама жизнь потребовала поиска и реализации инновационных моделей образования. На смену традиционному («поддерживающему») образованию идёт образование инновационное («опережающее»).

Изменение объекта управления требует, согласно закону необходимого разнообразия в управлении, изменения деятельности субъекта управления. Со сменой парадигмы образования, то есть объекта управления, должна изменяться и парадигма управления им, то есть субъект(ы) и процесс(ы) управления [1].

Решение проблем образования должно осуществляться не только в масштабах системы образования, но также и на общегосударственном уровне.

Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года назвала в качестве одного из приоритетных направлений модернизации системы образования – модернизацию самой модели управления ею: «В современных условиях управление образованием – это, прежде всего управление процессом его развития. Ближайшая цель – **формирование оптимальной модели управления** (выделено нами – В.Г.), в которой будут чётко распределены и согласованы компетенции и полномочия, функции и ответственность всех субъектов образовательной политики, прежде всего – образовательных учреждений и органов местного самоуправления, региональных и федеральных управленческих структур».

Определение понятийно-терминологического аппарата по проблеме управления системой образования в условиях перехода общества к экономизации образования, концептуальных рамок построения рыночно ориентированных моделей управления подсистемами образования на макро-,

мезо-, микроуровне и их типологизацию позволяет обосновать рыночно ориентированные модели управления развитием, воспитанием и обучением учащихся на макро-, мезо- и микроуровне системы образования.

Менеджмент в странах с рыночно-ориентированной экономикой, естественно «вошёл» в их образование, которое «передаёт» накопленные знания и опыт новым поколениям путём предоставления образовательных услуг... Менеджмент в их образовании способствовал появлению эдукологии, способной осмыслить проблематику современных образовательных систем как социальных институтов [3].

Проводимые исследования показали, что возможностей *педагогике* как науки уже явно недостаточно для успешного разрешения сегодняшних противоречий и проблем в сфере образования. Наиболее полно с методологической точки зрения в поиске оптимальных решений образовательных проблем представляет интерес научное поле **эдукологии (образованиеведения)**.

С соединением двух понятий «образование» и «менеджмент», по существу, сталкиваются разные образы мышления. С одной стороны, внимание уделяется человеку, индивидуальности, субъекту творчества. Но, с другой стороны, во главу угла ставится извлечение прибыли, практические соображения, коммерческая рентабельность.

Образовательный менеджмент имеет свои, присущие ему особенности, поскольку определяет управленческий, творческий труд специалистов. В области руководства и регулирования образовательными процессами образовательный менеджмент может рассматриваться как концепция, теория, методология результативного и целенаправленного управления образовательными системами.

Образовательный менеджмент – специфическая отрасль управленческих наук, вобравшая в себя истоки социологии, эдукологии, педагогики, дидактики, психологии, управления, менеджмента и маркетинга [5].

Процессы, предоставляющие учащимся возможность равноправного взаимодействия с педагогом в решении проблем их жизнедеятельности в образовательном учреждении, давно уже стали предметом изучения за рубежом. Откуда и проник в отечественное образование термин «образовательный менеджмент» (эдукологический менеджмент), одна из идей которого состоит в том, что педагог становится управляющим, организатором, советчиком в процессе обучения, воспитания и развития личности учащегося.

Роль образовательного менеджмента в современной социокультурной ситуации в большинстве европейских стран существенно возрастает.

За рубежом менеджмент в образовании определяется как «сосредоточение на процессе принятия наиболее важных решений». Основная идея образовательного менеджмента, например в США, связана с децентрализацией управления в системе образования. При этом преподаватель должен иметь право участвовать в разработке и принятии наиболее важных для своего учреждения решений.

Поиск новых моделей управления образовательными системами, интенсивно ведущийся в XXI веке, обусловлен изменениями в социально-экономической жизни различных стран.

Внедрение образовательного менеджмента в практику деятельности современных образовательных учреждений вызвано необходимостью осуществления адекватного управления в условиях реформирующегося образования, когда образовательные учреждения уходят от единообразия, предоставляют населению вариативные образовательные услуги, участвуют в инновационных процессах.

Образовательная система, согласно.eduкологии, предстаёт как суммативная система из подсистем дошкольного, начального, среднего, специального, высшего, дополнительного образования, самообразования и как деятельностная система из управленческой, педагогической и дидактических подсистем, имеет шесть уровней.

Такое видение образования позволило учёным и практикам предложить такие практикоориентированные модели менеджмента образованием и его подсистемами:

- административно-методический;
- педагогический;
- дидактический.

Образовательный менеджмент как процесс осуществляется менеджерами образования (образовательными менеджерами). С учётом особенностей управленческой подсистемы (в состав которой входят методические службы) административно-методический менеджмент как процесс осуществляется администраторами и методистами. Аналогично осуществление педагогического и дидактического менеджмента производится педагогическими и дидактическими менеджерами [2, 4].

Эти модели представляют административно-методическую, педагогическую и дидактическую деятельность людей, которых ещё В.И. Даль прозорливо назвал «образователи, воспитатели, учителя». Деятельностью этих людей в современных условиях управлять нужно по-новому, в чём и должны помочь изучаемые нами инновационные модели систем управления образованием.

Административно-методический менеджмент характеризует направленность на интересы, потребности, мотивы субъектов образовательного процесса. Цель административно-методического менеджмента – оптимизация управления государственными, региональными, муниципальными и негосударственными образовательными системами. Чем эффективнее будет управление этими системами, тем лучше будут результаты деятельности педагогических и дидактических систем, так как именно через управление реализуются основные цели образования.

Основная задача управленцев (министра, начальника регионального, муниципального отдела образования, их сотрудников) как менеджеров образовательного процесса – создание условий для реализации целей и задач,

поставленных перед педагогическими и дидактическими системами-образовательными учреждениями. Важным фактором выступает единство целей всех субъектов управления.

Центральным структурным элементом системы образования является образовательное учреждение (ГОУ, МОУ, ЧОУ – государственное, муниципальное, частное образовательное учреждение). Клеточкой, элементом всей системы образования и теперь является учебная группа (школьный класс, студенческая аудитория). Дидактическая микросистема, каковой является учебная группа как часть педагогической системы (учебного заведения) характеризует собственно обучающий аспект функционирования учебного заведения, обучение в классе, аудитории, группе.

Под обучением в дидактическом менеджменте понимается активная целенаправленная совместная познавательная деятельность учащихся и преподавателя, в результате которой учащийся приобретает систему научных знаний, умений и навыков.

Совершенствование государственного управления образовательной сферой, педагогическими и дидактическими системами, которые входят в образовательный комплекс ДНР, возможно с помощью конкретных механизмов и инструментов управления во всех структурных составляющих комплекса, найденных исследователями образования и образовательного менеджмента, педагогами-новаторами.

Дидактический и педагогический менеджмент, административно-методический менеджмент – составляющие образовательного менеджмента [5], могут стать инструментами управления развитием образования Донецкой Народной Республики.

#### **Список использованных источников**

1. Артюхов, М.В. Управление образовательными системами: менеджмент, маркетинг, человеческие ресурсы / М.В. Артюхов. – М.-Новокузнецк: Новокузнецкий ин-т повышения квалификации, 2004. – 269 с.



2. Гамаюнов, В.Г. Дидактический менеджмент: научающее управление / В.Г. Гамаюнов. – Харьков: Ранок, 2004. – 123 с.

3. Прокопцов, В.И. Эдукология: принципиально новая наука образования / В.И. Прокопцов. – СПб.: СПбГЛТА, 2004. – 568 с.

4. Симонов, В.П. Педагогический менеджмент: ноу-хау в образовании: учебное пособие / В.П. Симонов. – М.: Высшее образование; Юрайт-Издат, 2009. – 357 с.

5. Современный образовательный менеджмент. Государственно-общественный характер управления реализацией ФГОС общего образования. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации для педагогических и руководящих работников образовательных учреждений. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.apkpro.ru/doc>

## ОПЛАТА ТРУДА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Гончаренко А.Д.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Петенко А.В.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Эффективная мотивация сотрудников благоприятно сказывается на результатах деятельности предприятия, позволяя выявлять и эффективно использовать профессиональный потенциал сотрудников, повышать качество работы коллектива, создавать системы самообучения и снижать общие затраты на поиск высококвалифицированных сотрудников, осуществлять планомерную, последовательную и активную политику рынка труда. Оплата труда как составляющая мотивационной политики предприятия в современной научной литературе рассматривается достаточно широко, но данная проблема настолько многогранна, что ее нельзя считать полностью решенной. Оплата труда рассматривается как один из ключевых аспектов в деятельности сотрудников на любом предприятии. Исходя из этого данную тему можно считать актуальной.

Заработная плата делится на основную и дополнительную. Выполнение установленной нормы труда определяет размеры основной заработной платы. Дополнительную заработную плату составляют доплаты за выполнение дополнительной работы, компенсации за работу в дистанционном режиме с использованием личной аппаратуры и приборов, разовые денежные поощрения, премии, материальная помощь [1, с. 27].

С точки зрения работника заработная плата представляет собой базовую часть его денежных поступлений по итогам трудовой деятельности, в которой он реализует свои физические и интеллектуальные ресурсы. Заработная плата выполняет воспроизводственную функцию [2, с. 468]. С точки зрения работодателя заработная плата – это часть затрат на производство и сбыт товара, и, кроме того, мотивирующий фактор, необходимый для обеспечения персоналом новых, более высоких производственных показателей. Рационально выстроенная система заработной платы, в которой приняты во внимание характерные особенности производственных процессов, задачи, выполнение которых возложено на коллектив, потребности сотрудников, выступает инструментом управления и средством мотивации.

Мотивация означает воздействие на интересы сотрудников. Нарушения в мотивационных процессах могут быть обусловлены различными причинами, основными из которых являются межличностные конфликты сотрудников организации. Большинство организаций, которые достигают высоких результатов в побуждении к труду десятков и сотен людей, способны создавать благоприятный морально-психологический климат. Усилия сотрудника определяются величиной вознаграждения, возможностью его получения и адекватности намерений полученному поощрению.

Мотивационная политика предприятия может быть усовершенствована следующим образом:

1. Выплата премий за переработку на предприятии: (материальные средства, выплаченные за рабочее время, отработанное сверх графика). Основными инструментами могут служить: устав предприятия, открытые принципы руководства, материальные средства. При использовании данной рекомендации будет обеспечена преданность сотрудников своему предприятию, а наличие рациональной системы премирования на предприятии гарантирует его стабильную прибыль и развитие.

2. Материальное поздравление сотрудников предприятия. Под данной рекомендацией подразумевается создание материальной помощи или же выплат ко дню рождения, выходу на пенсию, юбилею, рождению ребенка.

3. Премирование сотрудников за своевременную и качественную работу. Если кадровый состав предприятия получает недостаточное материальное стимулирование, это может привести к негативным изменениям личностных качеств работников и их последующему увольнению.

4. Своевременная выплата заработной платы. Данная рекомендация поможет сотрудникам повысить уверенность в своем предприятии и в дальнейшем будет косвенно развивать преданность своему коллективу, а также будет способствовать заинтересованности сотрудников в благополучном развитии предприятия и его экономической стабильности.

5. Выплата компенсаций. Данный вид выплат подразумевает выделение материальных средств при чрезвычайных случаях, таких как: несчастные случаи на производстве, несчастные случаи дома, смерть близкого родственника и т.д. Данный вид выплат усилит сплочённость коллектива.

#### **Список использованных источников**

1. Морозова, А. В. Севостьянова А. С. Основные понятия, виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования / А. В. Морозова, А. С. Севостьянова // [Таврический научный обозреватель](#). – 2017. - № 3-2 (20). – С. 25-31.

2. Федотов, М. С. Понятие и функции оплаты труда / М. С. Федотов // Молодой ученый: научный журнал. — 2020. — № 20 (310). — С. 456-460 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/310/70234/> (дата обращения: 26.10.2022).

**СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

*Горун В.В.,  
ассистент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Стадник А.М.,  
канд. гос. упр., доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Мотивация является неотъемлемым фактором эффективности государственного управления. Система мотивации – сложный и одновременно противоречивый процесс с хаотической структурой, отношениями и многочисленными связями. Традиционная модель мотивации государственных служащих органов власти недостаточно развивает те способности и навыки, которые необходимы для эффективной работы. Следует также учесть, что эта система характеризуется нестабильностью и на сегодняшний день реализуется в кризисных условиях.

В настоящее время используются различные подходы к определению мотивации. Большинство специалистов сходятся на том, мотивация представляет собой силы, которые существуют внутри или вовне человека, пробуждают в нем энтузиазм, энергию и упорство к выполнению определенных действий. Дильманбетова Э.Р. и Романов В.А. отмечают, что термин «мотивация» по сравнению с термином «стимулирование» является понятием более ёмким, отражающим многие аспекты действий работника в трудовом коллективе. Мотивация не означает только лишь побуждение человека к совершению определённых поступков. Мотивация – это также показатель квалифицированных действий руководителя в отношении коллектива, возможность работника реализовать заложенные в нём способности [1, с. 48].

Рационально выстроенная система мотивации направлена на реализацию конструктивных потребностей, формирование нравственных ориентиров и содействие проявлению творческого потенциала, применение новых подходов к решению поставленных задач на высоком профессиональном уровне. Мотивация государственных служащих не предполагает использования только одного, пусть и многократно использованного и эффективного метода. Даже положительные результаты применения подхода не означает, что в дальнейшем следует ограничиваться только им одним.

Каждый человек имеет свои потребности, возможно, существенно отличающиеся от потребностей своих коллег, с которыми он работает в одном коллективе. Работники кадровых служб, линейные руководители должны направлять свои усилия на поиск и последующее внедрение новых, возможно ещё недостаточно освоенных способов мотивации для применения в практике.

Безусловно, использование способов мотивации в решении конкретных производственных вопросов должно быть увязано с поставленными конечными целями. Руководители вправе ожидать от своих подчинённых достижения определённых результатов. Мотивация, даже нематериальная, требует от администрации учреждения приложения определённых усилий, что оправдывается в случае обеспечения достаточно высоких показателей. Если же действия, направленные на мотивацию коллектива, не приносят запланированного результата, то руководители в дальнейшем будут скептически настроены на побуждение к деятельности сотрудников и ограничиваться только административными методами: приказами и распоряжениями.

Тем не менее, даже отрицательный результат не нужно безоговорочно исключать из анализа причин неудачи. В системе взаимоотношений «администрация-коллектив» затруднительно сразу точно определить, кто в большей степени не обеспечил нужный результат. Возможно, руководители ставили слишком высокую цель. Или же исполнители не сумели должным образом организовать себя на выполнение поставленной задачи. Чтобы

разобраться в особенностях и возможностях того или иного способа мотивации, нужно, в первую очередь выслушать обе стороны.

Кроме того, следует установить, насколько сотрудники обладают необходимыми знаниями, умениями и навыками [2, с. 34]. Возможно, используемый способ мотивации не принесёт желаемого результата, поскольку в нём не принимается во внимание уровень профессиональной подготовки сотрудников. В этом случае перед администрацией учреждения стоит задача обеспечить овладение подчинёнными необходимых компетенций. С этой целью работников целесообразно направить на курсы повышения квалификации или на профессиональную переподготовку. На практике такое решение руководства не всегда может быть реализовано по разным причинам:

- повышение квалификации и прохождение профессиональной переподготовки может быть связано с выездом на период обучения в другой город, что может быть затруднено, в том числе по семейным обстоятельствам. Обучение с помощью дистанционных образовательных технологий не всегда эффективно;

- приобретение новых знаний и навыков требует обучения в соответствующем образовательном учреждении, с которым руководство организации должно заранее обговорить сроки и другие условия прохождения обучения. Образовательное учреждение должно иметь безупречную репутацию в профессиональных кругах;

- прохождение обучения отвлекает персонал от выполнения должностных обязанностей;

- обучение, как правило, осуществляется на платной основе. От сотрудников требуется согласие на оплату образовательных услуг. Руководство организации может оплатить часть затрат на обучение.

Если сотрудники всё же освоили необходимые образовательные программы, то руководство получит возможность внедрять новые способы мотивации трудовой активности. Изменения в производительности труда, как правило, положительные, необходимо фиксировать при проведении анализа

эффективности мероприятий по мотивации служащих. Целесообразно внедрение в организации мотивационного мониторинга — инструмента постоянного наблюдения за процессами и явлениями, связанными с мотивацией государственных служащих, повысивших свой профессиональный уровень. С помощью мониторинга можно выявить основные потребности государственных служащих. В дальнейшем повышение квалификации и профессиональная переподготовка государственных служащих должна носить системный характер в комплексе мероприятий по мотивации персонала.

Мотивация государственных служащих должна быть увязана с другими направлениями кадровой работы, в первую очередь, с развитием персонала. Это предполагает приобретение сотрудниками новых знаний и умений, для чего могут быть использованы повышение квалификации и профессиональная переподготовка.

#### **Список использованных источников**

1. Дильманбетова, Э.Р. Способы развития мотивации у государственных и муниципальных служащих/ Э.Р. Дильманбетова, В.А. Романов // Вестник экспертного совета. - № 1 (28), 2022. – С. 45–53.

2. Яндагаров, С.-М.Н. Система мотивации труда государственных гражданских служащих как фактор эффективного государственного управления / С.-М.Н. Яндагаров, М.Н. Яндарова, В.А. Романов // Вестник экспертного совета. - № 3 (26). – С. 31 – 36.



## **ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ПРОДУКТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ**

*Горун В.В.,  
ассистент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Хасанова Е.В.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Повышение качества образования стоит на первом месте среди основных задач усовершенствования образования, то есть усовершенствование совокупности всех средств и методов предоставления молодежи высокой профессиональной компетентности за время от рождения до выхода на рынок труда. Кроме того, следует отметить, что в последнее время понятие «качество» стало неотъемлемой частью всех сфер человеческой жизни, в том числе образования.

Качество образования становится основным средством достижения и поддержки конкурентоспособности любой образовательной организации, ее имиджа. На современном этапе развития экономики Донецкой Народной Республики особое значение приобретают новые механизмы и методы управления. Мировая практика свидетельствует о том, что одним из наиболее эффективных инструментов производства и бизнеса является управление проектами.

Согласно классификации типов проектов, образовательные проекты выделяют по характеру целевой задачи проекта. Известно, что результат реализации проекта является продукт или услуга, качество которых может оценить сам исполнитель, заказчик, а главное, потребитель. Оценка возможна

только при наличии сформулированных требований к качеству. Само же качество продукта у большинства будет зависеть от разработки и отладки процесса его формирования. Продуктом образовательных проектов является сам выпускник образовательной организации среднего профессионального или высшего образования как личность, человек, отвечающий требованиям, сформулированным на начальной стадии обучения.

Эти требования распределяются на три составные части: отражающие общественно-социальный заказ, потребности конкретного заказчика, главную миссию образования. Таким образом, требования установлены, но остается открытым вопрос формирования качества образовательных проектов. Следует отметить, что важную роль также играет контроль качества продукта в процессе реализации образовательных проектов. Рассмотрим качество образования в соответствии с современной концепцией менеджмента. Качество должно быть обусловлено соответствием рыночных потребностей и ожиданий. Также будем опираться на два из семи принципов, лежащих в основе наиболее популярного направления в управлении качеством – Total Quality Management [1, 2]:

- качество – это то, что требует потребитель, а не изготовитель;
- контролировать процесс – всегда эффективнее результата.

С точки зрения управления качеством в проектах, качество – это целостная совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленным или допустимым потребностям. Именно такое определение качества содержало Международный стандарт ISO 8402-94 [3]. Но согласно Международному стандарту ISO 9000:2000 под качеством понимается степень, к которой совокупность собственных характеристик продукта удовлетворяет требованиям. Международный институт планирования образования под качеством образования предлагает понимать, качественные изменения в учебном процессе и окружающей среде обучающихся, которые можно зафиксировать как улучшение их знаний, умений и ценностей.

По мнению российских ученых, качество образования – интегральная характеристика системы образования, отражающая степень соответствия достигнутых результатов нормативным требованиям, социальным и личным ожиданиям; или качество образования – степень удовлетворения ожиданий разных участников процесса обучения от предоставленных образовательным учреждением образовательных услуг или степень достижения поставленных в образовании целей и задач.

Степень качества продукта должна определяться количественным показателем, который будет обязательно иметь фиксированный нижний предел.

На сегодняшний день существует два основных направления повышения качества образования. Первое направление базируется на совершенствовании процесса формирования у обучающихся знаний, умений и навыков благодаря качеству обучения на введение новых форм и методов в учебный процесс. Второе направление отражает наиболее существенную черту современного подхода к решению актуальных проблем повышения качества образования, – формирование у обучающихся полноценной учебно-познавательной деятельности. То есть, акцентируется внимание на самоорганизации благодаря самостоятельной работе обучающихся. Согласно этому подходу главным является развитие и усовершенствование у обучающихся разных мотивов, которые будут стимулировать обучение.

В рамках последнего подхода основной задачей является формирование системного мышления.

Самостоятельная работа является основным средством изучения обучающегося учебного материала в течение свободного от обязательных занятий времени.

Время, отведенное на самостоятельную работу, должно составлять не более  $2/3$  общего объема учебного времени, выделенного на изучение конкретной дисциплины. Кроме того, в процессе учебы обучающийся должен овладеть навыками самостоятельной работы с литературой, изучения материала и получения необходимой для него информации.

К сожалению, в существующих системах управления учебным процессом самостоятельная работа оказывается наименее управляемой извне. Следует напомнить принцип современной концепции менеджмента качества – контролировать процесс всегда более эффективно, чем результат.

Процесс накопления знаний необходимо контролировать при реализации образовательных проектов с целью выявления и предупреждения сбоев. Сбои при реализации образовательных процессов затрудняют возможность целостного применения накопленных знаний при решении комплексных задач. Последнее формируется с учетом только той части каждой дисциплины, которая уже была изложена и изучена на время проведения контроля.

Изложенный подход к формированию качества продукта образовательных проектов в процессе их реализации позволит повысить процесс обеспечения качества образования, который так необходим сегодня.

#### **Список использованных источников**

1. Мазур, И.И. Управление проектами: Учеб. пособие для вузов / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2011. – 574 с.
2. Мазур, И.И. Управление качеством: Учеб. пособие/ И.И. Мазур. – М.: Высш. шк., 2013. – 334 с.
3. Международный стандарт ISO 8402. Управление качеством и обеспечение качества. Словарь. Версия 1994 года. – М., 1995.

## ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*Данилова Е.А.,*

*магистрант,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Петенко А.В.,*

*канд. экон. наук, доцент,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

Необходимость борьбы с кризисными явлениями обуславливает необходимость институционализации социальной сферы, вывод ее на новую траекторию развития в соответствии с требованиями социальной модернизации общества и гуманизации всех сфер общественной жизни, формирования соответствующей институциональной среды, способствующей созданию условий эффективного развития и реализации трудового потенциала, роста занятости, улучшения условий труда и качества жизни населения.

Эффективность трансформационных изменений в социально-экономической системе в значительной степени зависит от степени институционализации экономики, в результате чего создаются формальные и неформальные институты развития социально-экономических отношений, регулирующих механизм накопления человеческого капитала, установление социальной справедливости, реализацию социальной ответственности субъектов хозяйствования. Трансформационные изменения в экономике сопровождаются демонополизацией сферы социально-экономических отношений и развитием конкурентной среды на рынке труда, что становится возможным при изменении направления государственного регулирования социальной сферы в интересах развития как отдельных индивидов, так и

общества в целом. При этом целью социального диалога становится налаживание партнерских отношений между наемными работниками, работодателями и государством.

Социально-трудовые отношения довольно часто рассматривают через призму определения правил становления и регулирования взаимоотношений, складывающихся у субъектов по поводу гарантирования занятости, улучшения условий труда, распределения и перераспределения доходов, увольнения и выход на пенсию. Поэтому сущностная характеристика социально-трудовых отношений предполагает их институционализацию, проявляющуюся в таких формах социальной взаимосвязи, как защита со стороны трудового законодательства, интересов наемных рабочих в системе социально-трудовых отношений и государственного регулирования трудовых отношений, реализация отношений социального партнерства и договорных отношений, культура труда, улучшение качества жизни. Институционализация социально-трудовых отношений предусматривает формирование устойчивых норм, правил, процедур, линий поведения и взаимодействия наемных работников, работодателей и государства.

Идеи организованности, упорядочения общественной жизни и социальной среды рассматривались Г. Спенсером, М. Вебером и Э. Дюркгеймом. По Г. Спенсеру социальные институты возникают в результате значительной дифференциации общества. Э. Дюркгейм трактовал институты как идеальные образования в форме обычных норм, которые могут внедряться в практической деятельности социальных организаций. Анализируя процесс формирования органов и организаций в результате интеграции общественных отношений нового типа, Т. Веблен, Дж. Коммонс и Дж. К. Гелбрейт под институтом понимали относительно устойчивое организационно оформленное образование индивидов и их групп, ориентированное на достижение специфических корпоративных целей. Отношение к трактовке института изменяется в середине 70-х годов XX века, когда под понятием «институт» начинают понимать универсальный способ упорядочения общественной деятельности людей

посредством установления правил и норм их поведения. Так, Д. Норт определяет институт как «установление людьми ограничений, структурирующих политическое, экономическое и социальное взаимодействие... формальные и неформальные правила, а также систему санкций за их несоблюдение» [1, с. 76].

Институты имеют возможность уменьшать неопределенность во взаимоотношениях между экономическими субъектами социальной сферы, стимулируют развитие стратегии сотрудничества и способствуют установлению равновесия по Парето. Координационный эффект институтов проявляется в обеспечении эффективного размещения ресурсов и формировании эволюционно-стабильной стратегии, мотивационный эффект – в возможности выбора отдельным экономическим агентом, который становится выгодным для всех, а распределительный эффект состоит в том, что институты определяют структуру прав собственности, которая может быть выгодна одним членам общества на вред другим. Таким образом, институты должны обеспечивать эффективную мотивацию поведения рыночных субъектов, усиливать процессы их взаимодействия и повышать эффективность развития экономики в целом.

Систематизация институтов и устойчивые формы институционализации социально-трудовых отношений на уровне рабочих, работодателей и государства позволяет выделить две группы институтов: институты-субъекты и институты-механизмы, которые делятся на формальные и неформальные институты по способу организации и регулирование публичных отношений (рис. 1). Формальные институты закреплены в законодательных и нормативных актах, обязательны к исполнению, действуют на всех уровнях экономической системы и формируют институциональную структуру экономики страны, а неформальные – это нормы и правила, которые характеризуют социально-культурные и социально-психологические аспекты экономики.

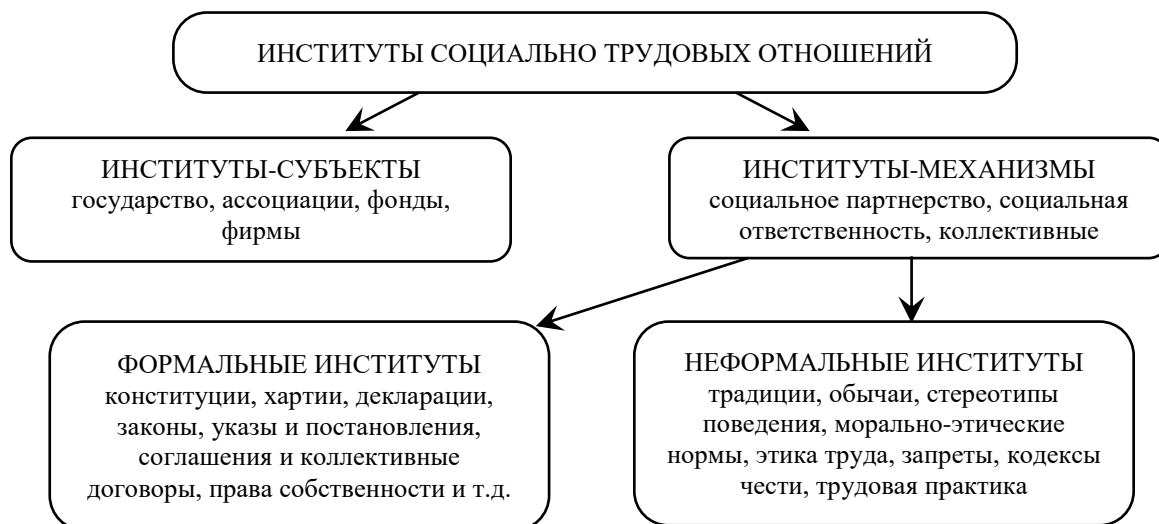


Рис. 1 – Систематизация институтов социально-трудовых отношений

То есть, если формальные институты возникают, функционируют и изменяются путем насаждения извне, при этом принятие управленческих решений происходит в бюрократических инстанциях в соответствии с установленными процедурами, то неформальные институты возникают на основе динамики самоорганизации социального взаимодействия через систему переговоров между субъектами социально-трудовых отношений, на основе которых производятся принципы и нормы их взаимодействия и поведения, при этом неформальные институты могут ограничивать поведение экономических агентов в социальной сфере при отсутствии формальных правил (социального доверия) и нецелесообразности этих правил (неэффективность системы социального страхования).

В системе формальных институтов целесообразно выделять общественные (политические), частные (экономические) и локальные (индивидуальные) университеты.

Общественные институты определяют иерархическую структуру общества, порядок принятия фундаментальных для общества решений и способов контроля за их исполнением.



Частные институты связаны с правами собственности, формами ее развития и находящим свое распределением, которое отражается в характере размещения ресурсов и степени дифференциации доходов населения как одного из показателей качества жизни населения. Локальные институты означают индивидуальные соглашения и контракты, которые в отличие от общепризнанных (социальных) контрактов, определяющих взаимоотношения между экономическими агентами по поводу выполнения определенных сделок.

В контексте исследования институциональных основ формирования и развития рынка труда, воспроизводство кадрового потенциала экономики страны Ф. В. Зиновьев определяет через функционирование трех блоков институциональных элементов: образовательного, информационного и рынка труда [2, с. 104].

При этом рынок труда тесно взаимосвязан с информационным рынком и рынком профессионального образования, поскольку именно они создают основу для формирования высококачественного кадрового потенциала страны, влияют на его конкурентоспособность и способствуют эффективному использованию в социально-трудовых отношениях.

Рынок труда обеспечивается нормативным регулированием экономических, социальных и трудовых процессов с целью эффективного распределения трудовых ресурсов, улучшение условий труда и занятости населения, определение условий равновесия спроса и предложения рабочей силы, становление гибкого рынка труда при повышении мобильности высококвалифицированных работников. Определяют национальную специфику институциональных механизмов регулирования рынка труда. Так, к странам с жестким регулированием рынка труда и защитой уже существующих рабочих мест относят Германию и Швейцарию, в то время как в Великобритании институты применяют для создания новых рабочих мест. Достаточно гибкой является система институтов США.

На национальном рынке труда проявляются наноэкономические ограничения, обуславливающие поведение институциональных субъектов

(традиции, стереотипы мышления, привычки), которые сформировались исторически, учитывая национальную психологию и менталитет. Институционализация отношений занятости предполагает активную трансформацию системы социальных отношений: формирование конкурентной экономической среды, благоприятной для развития диверсифицированной структуры занятости населения; развитие негосударственного сектора экономики и нового типа социально-трудовых отношений; обеспечение социальной защиты населения.

При этом основным источником конкурентоспособности, лидерства и преимуществ становится человеческий интеллект – склонность к инновациям и инновационным изменениям, способность моделировать направления и механизмы перспективного развития, умение приспосабливаться к условиям динамической среды, использование преимуществ через реализацию кластерной системы хозяйствования, которая обеспечивает создание новых рабочих мест и рост объемов привлечения наемных работников.

#### **Список использованных источников**

1. Бондаренко, М.П. Роль социально-трудовых отношений в развитии физической культуры, спорта и туризма / М.П. Бондаренко. - М.: Бибком, 2021. - 871 с.
2. Раковская, В.С. Система социально-трудовых отношений / В.С. Раковская. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2020. - 204 с.

## **ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

*Киселева А.А.,*

*канд. экон. наук, доцент,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Ляхова Л.С.,*

*канд. экон. наук, доцент,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

В современных условиях одним из решающих факторов успеха и конкурентоспособности организации все чаще становится организационная культура. Согласно данным опроса, проведенного консалтинговой компанией McKinsey, более 80% инвесторов считают высокое качество организационной культуры компании, определяющим фактором при принятии инвестиционных решений. В широком понимании организационная культура представляет собой условную систему, включающую набор принципов, правил, норм, ценностей и стандартов поведения, которые определяют взаимодействие персонала организации, структурных подразделений, управленческого звена.

Ввиду сложности и многогранности проблемы повышения эффективности управления персоналом в современных условиях далеко не все аспекты и факторы учтены и разработаны в достаточной мере. Это обуславливает необходимость дальнейшего поиска возможностей обеспечения эффективности управления персоналом, в том числе на основе формирования и развития организационной культуры. Организационная культура выполняет ряд важных для эффективного управления персоналом функций (рис. 1).

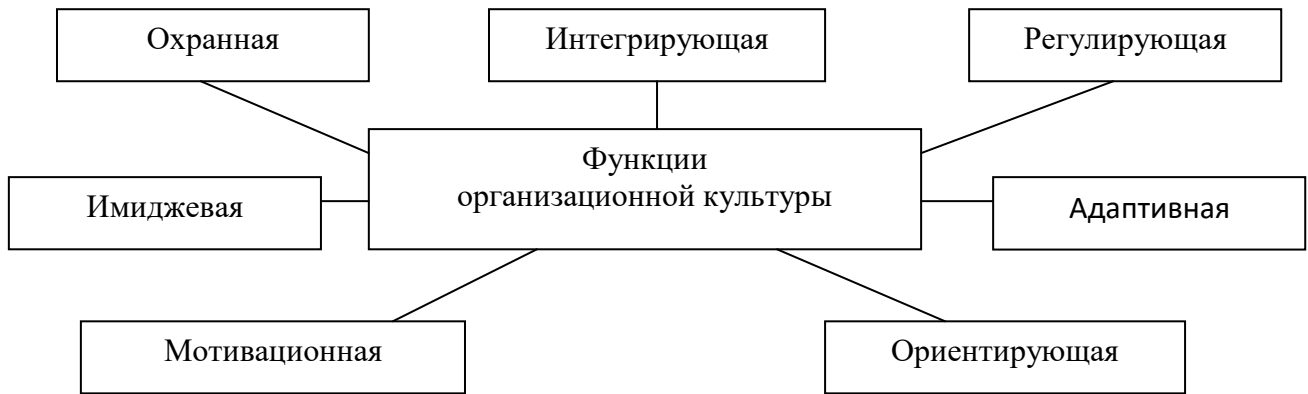


Рис. 1 – Функции организационной культуры

Охранная функция проявляется в образовании своеобразного барьера, который ограждает организацию от нежелательных внешних воздействий.

Интегрирующая выражается в укреплении социальной стабильности, способствующей сплоченности трудового коллектива организации.

Регулирующая функция помогает формировать и контролировать поведение и восприятие персонала, приемлемое и целесообразное для данной организации.

Адаптивная функция находит выражение в чувстве общности всего персонала организации.

Ориентирующая функция определяет цель и способствует выбору оптимальных путей достижения этой цели.

Мотивационная функция усиливает вовлеченность персонала в дела организации и обеспечивает лояльность ей.

Функция имиджа организации предает ей индивидуальность и показывает ее отличия от других организаций.

Влияние организационной культуры на управление персоналом рассматривается специалистами в трех основных аспектах.

Во-первых, организационная культура представляет собой инструмент привлечения в организацию высококвалифицированного персонала. На этапе найма персонала соискатель, принимая решение о выборе работодателя,

оценивает, насколько цели, традиции организации, ее ценности совпадают с его собственными жизненными принципами и установками. Если наблюдается совпадение по большинству параметров, выбор позитивный. Если в дальнейшем обозначенные при найме ценности и нормы поведения подкрепляются мероприятиями по их поддержанию – формируются приверженность и лояльность персонала организации.

Во-вторых, организационная культура является действенным инструментом формирования настроения персонала организации на высокое качество в работе и высокую производительность труда. Создание такой организационной культуры, которая способствует повышению самоотдачи персонала, обеспечивает ее эффективность и конкурентоспособность, - является одной из важнейших стратегических задач руководства организации и кадровой службы. Действия, не соответствующие ценностным ориентирам и целям работников организации, будут встречены сопротивлением со стороны персонала. Действия, которые соответствуют ценностным установкам работников, примутся персоналом с большей готовностью.

В-третьих, организационная культура выступает инструментом по формированию приверженности работника организации. Если организационная культура, основана на уважительном отношении к сотрудникам, гарантиях достойного заработка, поощрении личных достижений, систематическом повышении квалификации персонала, такой подход укрепляет лояльность персонала, что, в свою очередь, непосредственно влияет на снижение текучести кадров. В последнее время множество организаций изменяют свою организационную культуру путем модернизации и дополнения ее в соответствии с изменениями внешней и внутренней среды.

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

*Концедал И.Н.,  
старший преподаватель,  
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный  
университет имени Владимира Даля»,  
г. Луганск,  
ЛНР*

В разных источниках представлены различные определения понятия профессиональной компетентности, возможности лица мобилизовать когнитивные и практические умения, знания, мотивации, ценности и этические характеристики, отношения, эмоции и другие социальные и поведенческие компоненты для эффективной деятельности.

Анализируя различные определения понятия «профессиональная компетентность», стоит отметить, что некоторые из них являются достаточно узкими и односторонними, в частности определение, которое подчеркивает только роль знаний как составляющей профессиональной компетентности, сосредоточенное только на практическом аспекте. Однако на основе компаративного анализа определений понятия «профессиональная компетентность личности» можно обобщить ее типичные признаки:

- необходимость применения, приведение в состояние готовности к использованию в профессиональной и социальной средах;
- совокупность сложившихся умений, знаний, навыков, личностных черт, ценностей, а также эмоций, отношений, мотивации, качеств, опыта;
- способность эффективно выполнять профессиональные обязанности.

Базисом является определение профессиональной компетентности, как способности лица в рамках определенных по должности полномочий применять специальные знания, умения и навыки, выявлять соответствующие

моральные и деловые качества для надлежащего выполнения установленных задач и обязанностей, обучения, профессионального и личностного развития [2]. Как видно из этого определения, особенность понятия профессиональной компетентности в контексте государственной службы заключается в том, что ее функциональное наполнение широко используется непосредственно в профессиональной деятельности и предполагает направленность на развитие, что сближает ее с профессиональным потенциалом. При рассмотрении составляющих профессиональной компетентности основное внимание исследователей уделяется знаниям и поведенческой и практической составляющим. Ряд исследователей выделяет знания, умения и поведение как составляющие профессиональной компетентности [3].

При сравнении понятий профессиональной компетентности и профессионального потенциала становится понятно, что особенностью профессиональной компетентности государственных служащих является то, что она характеризует способность личности осуществлять профессиональную деятельность, но не определяет ее других возможностей, которые остаются не использованными, скрытыми (латентными). А профессиональный потенциал основывается именно на этих латентных возможностях личности, которые могут быть реализованы только при отдельных (специфических) условиях труда. Для государственных служащих такими условиями труда должны быть четко прописаны правила и законы, которые должны соблюдаться всеми одинаково. Кроме того, нужен контроль над их соблюдением, ведь порой не все, что прописано, действует.

Действующее законодательство, регламентирующее деятельность государственных служащих – один из документов, определяющих условия повышения уровня профессиональной компетентности. В частности, в нем четко определены правила повышения уровня профессиональной компетентности путем постоянного профессионального обучения через систему подготовки, специализации и повышения квалификации, в частности в

области знаний «Публичное управление и администрирование», в установленном законодательством порядке в учебных заведениях, учреждениях, организациях независимо от формы собственности, которые имеют право предоставлять образовательные услуги. Важной составляющей повышения уровня профессиональной компетентности является непрерывный характер этого процесса.

Один из действенных инструментов обеспечения развития профессиональной компетентности – стажировка на другой должности государственной службы в другом государственном органе. Но механизм стажировки не прописан (включая возможность стажировки в том же государственном органе, где работает государственный служащий, но на другой должности), так же как и не нормируется его обязательность, что может превратить его в простую формальность.

Вместе с тем руководящему составу государственной службы предоставляются инструменты для стимулирования развития профессиональной компетентности, такие как: закупка услуг для обеспечения повышения квалификации государственных служащих у предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности, физических лиц; определение необходимости профессионального обучения государственного служащего; и при этом инициатива самого государственного служащего очень ограничена.

В основном профессиональная компетентность приобретается во время профессионального обучения и практической деятельности, а профессиональный потенциал – вследствие целенаправленной самореализации личности. Чем выше уровень профессиональной компетентности приобретает личность, тем выше уровень ее профессионального потенциала и наоборот.

Сравнивая сущность понятий «профессиональная компетентность» и «профессиональный потенциал», можно отметить следующие их общие свойства: наличие определенных возможностей (ресурсов, способностей, умений, навыков, личностных характеристик) личности; использование в



профессиональной и социальной средах; готовность к выполнению профессиональных действий.

Отличие этих понятий заключается в том, что профессиональная компетентность является постоянной характеристикой на определенном отрезке времени, к ней можно установить критерии и требования, в то время как профессиональный потенциал является неисчерпаемым и предполагает необходимость постоянного развития. С развитием профессионального потенциала личность становится более компетентной, а, следовательно, наблюдается взаимосвязь этих двух понятий (характеристик).

Такое понимание сущности и взаимосвязи профессиональной компетентности и профессионального потенциала наводит нас на мысль, что профессиональная компетентность является составляющей профессионального потенциала личности и может быть сформирована или развита в системе высшего и последиplomного образования, а профессиональный потенциал раскрывается и развивается лишь при определенных обстоятельствах и зависит не только от внешних (объективных) факторов, но и от внутренних (субъективных, личных).

Сравнение понятий профессиональной компетентности и профессионального потенциала показывает, что профессиональный потенциал государственных служащих является многогранной характеристикой личности, которая включает объективные и субъективные факторы; выявленные возможности; знания, умения, навыки (профессиональная компетентность); опыт; интеллектуальные, творческие, морально-психологические, коммуникативные, лидерские, управленческие, психофизиологические качества.

Законодательство о государственной службе, указывая на требования к лицам, претендующим на поступление на государственную службу, отмечает, что это требования к их профессиональной компетентности, и не прибегает к понятию профессионального потенциала.

Вместе с тем социально-экономические преобразования утверждают профессиональный потенциал человека как важнейший ресурс развития общества, ведь в современном мире конкурентоспособной становится та личность, которая не только является компетентным в реализации своих функций в социальной и профессиональной сферах и ответственным при принятии решений, но и способной к саморазвитию.

### **Список использованных источников**

1. Еремина, И.И. Подсистема «управление кадровым обеспечением» для эффективной организационной деятельности сотрудника отдела кадров / И.И. Еремина // Научный взгляд в будущее. – 2018. – Т.3. №9(9). – С. 98 – 106.

2. Климов, С.Н. К вопросу о правовом обеспечении формирования и использования кадрового резерва на государственной и муниципальной службе / С.Н. Климов // Актуальные проблемы современного права и политики. Сборник научных трудов по материалам Всероссийской студенческой научной конференции. – 2015. – С. 101-104.

3. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: Учебник и практикум для академического бакалавриата /М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 378 с.

4. Романов, П.Ю. Роль подбора и отбора кадров в системе управления персоналом современной образовательной организации / П.Ю. Романов, О.Х. Васёва // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60-1. – С. 229-233.

## **ОЦЕНОЧНЫЕ КРИТЕРИИ МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Линник Б.Б.,*

*аспирант,*

*ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

*г. Донецк*

*Балко Е.В.,*

*канд. экон. наук, доцент,*

*ГБОУ ВО «Донбасская юридическая академия»,*

*г. Донецк*

Современный этап экономического развития региона, характеризующийся нестабильностью рынка, сложностью торговых и финансовых отношений, разрывом партнерских связей, остро поднимает вопрос укрепления экономической безопасности предприятий, в первую очередь, формирования их устойчивой организационно-экономической системы.

Одним из основных факторов производства, обеспечивающих баланс производственной системы хозяйствующего объекта, являются трудовые ресурсы. Их эффективное использование в сложившейся социально-экономической ситуации, является ключевым условием стабильного функционирования всех сфер деятельности предприятия. Важнейшим направлением стратегического развития любой организации является совершенствование его кадровой политики.

Развитие кадрового потенциала предприятия реализуется по трем основным направлениям [6]: личностное (индивидуальное), профессиональное (формирование профессиональных компетенций) и управленческое (совершенствование системы управления кадровыми ресурсами и эффективностью работы).

Современные методы личностного развития кадрового персонала (рис. 1), ориентированы, в первую очередь, на его качественное совершенствование – развитие универсальных и общепрофессиональных компетенций, личностных характеристик [3, с. 95].



Рис. 1 – Современные методы личностного развития кадрового потенциала [5]

Применяется в качестве инструмента для совершенствования отдельных членов коллектива или небольших групп. Формирование профессиональных компетенций предполагает, в первую очередь, использование системы непрерывного профессионального обучения, в которую входят (рис. 2):

- повышение квалификации (ПКВ);
- переподготовка кадров (ППК);
- внутренние программы развития (ВПР);
- разнообразные тренинги и семинары (РТС) [2].



Рис. 2 – Компоненты программы профессионального развития кадрового потенциала

Особую роль при реализации программы непрерывного профессионального образования на предприятии играет процесс отбора кандидатов для прохождения обучения. В качестве основы для реализации механизма отбора, рассмотрим базовые характеристики работника, которые отражают личностные качества (К1 и К4) и технические навыки (К2 и К3), присущие специалисту (рис. 3):

- способность к усвоению – К1;
- уровень базовых знаний (Hard skills) – К2;
- уровень сформированности ключевых компетенций по специальности (КPI) – К3;
- степень заинтересованности, влияющая на межличностное взаимодействие и производительность (Soft skills) – К4 [4].

Каждый показатель (К<sub>n</sub>) включает в себя набор индикаторов достижения компетенций, определяющих профиль конкретной должности.



Рис. 3 – Показатели портфолио уровня сформированности профессиональных компетенций

Методика оценка уровня сформированности каждого из перечисленных показателей будет существенно, в зависимости от специфики работы, отличаться для каждого предприятия, поэтому в данной публикации не рассматривается. Процедура определения этого уровня может включать оценку эффективности выполненной работы, выводы аттестационной комиссии, составление психологического портрета, результаты тестирования, результаты самоанализа, независимой экспертизы и другие способы оценки.

Результатом проведенного исследования, будет сформированная оценочная база данных, содержащая по каждому сотруднику вектор оценок его уровня достижения набора индикаторов, определенных предприятием в качестве базовых характеристик работника. В процессе анализа результатов оценки уровня сформированности профессиональных компетенций определяются базовые показатели каждого сотрудника предприятия, его способности к развитию, совершенствованию, выраженные количественной характеристикой, определяющий основные аспекты специальности, должности

(Kn). Результаты полученного анализа могут быть визуализированы в виде лепестковой диаграммы (рис. 4).

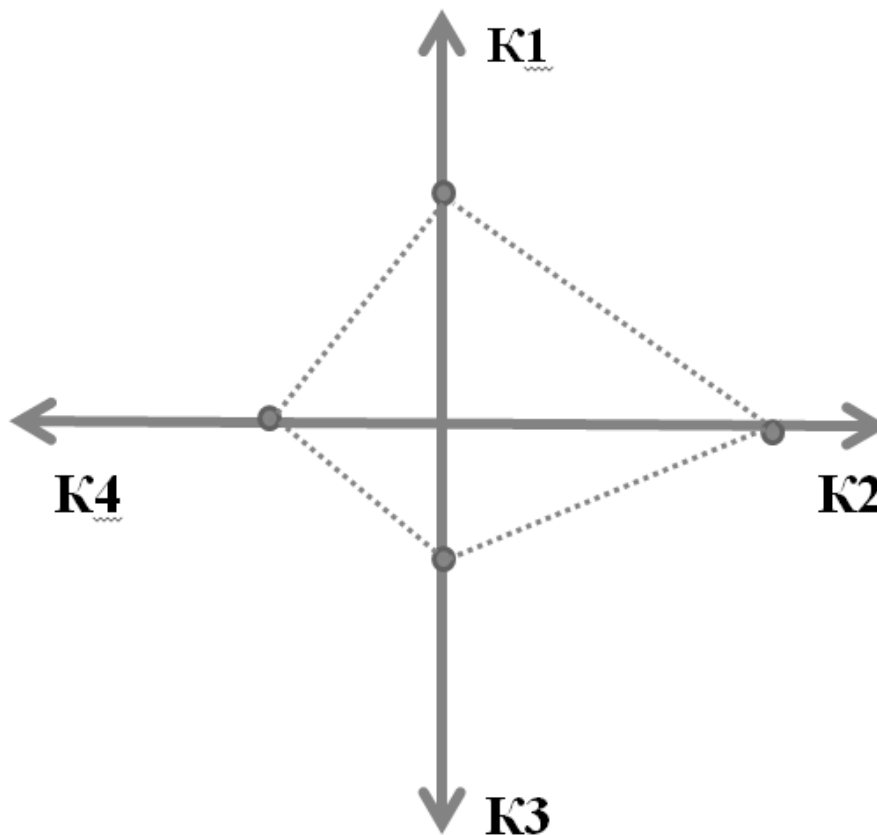


Рис. 4 – Оценка уровня сформированности профессиональных компетенций сотрудника предприятия

Диаграмма дает возможность математического и визуального анализа степени сформированности каждой из базовых индивидуальных и профессиональных характеристик работника, определения предрасположенности к обучению по конкретной образовательной программе, а также построить на основе этого анализа индивидуальную траекторию самосовершенствования и повышения квалификации.

Кроме того, площадь полученной фигуры может выступать в качестве интегрального показателя готовности сотрудника к дальнейшему профессиональному и личностному развитию.

Сформированная по предприятию, динамически изменяющаяся оценочная база данных даст возможность повысить эффективность управления развитием кадрового потенциала предприятия, в частности, служить для определения:

- уровня оплаты труда сотрудника, исходя из достижения им поставленных целей развития;
- размера дополнительной оплаты (премирования) за самосовершенствование, саморазвитие сотрудника;
- направленности образовательной программы и перечня компетенций, которые необходимо сформировать при планировании обучения сотрудников на базе предприятия;
- соответствия требуемому уровню знаний и практических навыков принимаемого на работу сотрудника;
- необходимого направления доработки программ обучения учебных заведений;
- необходимости углублённого рассмотрения отдельных тем по программам учебных заведений;
- перечня конкретных навыков, которые необходимо сформировать у студентов при прохождении ими практики на предприятии, в соответствие с технической базой и требованиями предполагаемой должности.

Реализация кадровой политики на основе формирования базы портфолио компетенций даст возможность оптимизировать затраты предприятия на дополнительное обучение за счет своевременного выявления сотрудников, требующих повышения уровня профессиональных компетенций, прогнозной оценки эффективности выбора образовательной программы и оценки «перспективности» сотрудника при принятии на работу.

#### **Список использованных источников**

1. Кондратей, М. В. Развитие кадрового потенциала как стратегический приоритет предприятия / М. В. Кондратей // Молодой ученый. – 2020. –



№ 49 (339). – С. 121–123 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/339/76172/> (дата обращения: 24.10.2022).

2. Процесс отбора персонала: важные подготовительные этапы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://s1.rsbp-ca.org/library/personnel/ksep-lib-hiring-process.html> (дата обращения: 24.10.2022).

3. Данькова, Е.В. Востребованность кадрового потенциала: вопросы методологии / Е.В. Данькова, Н.И. Осипенко // Вестник академии. – 2013. – № 3. – С. 91–97.

4. What Are Hard Skills? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.thebalancemoney.com/what-are-hard-skills-2060829> (дата обращения: 24.10.2022).

5. Режим кадрового потенциала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.jcat.ru/job\\_vacancy/blog/razvitie-kadrovogo-potenciala-organizacii/](https://www.jcat.ru/job_vacancy/blog/razvitie-kadrovogo-potenciala-organizacii/)

**ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Лищишина С.Р.,*

*магистрант,*

**ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,**

*г. Донецк*

*Петенко А.В.,*

*канд. экон. наук, доцент,*

**ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,**

*г. Донецк*

Создание эффективной системы организации труда, которая отвечала бы современным требованиям экономики, предполагает переосмысление сложившихся представлений об организации труда. В большинстве случаев организация труда рассматривается в рамках ее традиционных основ. В новых условиях хозяйственной деятельности основой организации труда должен быть всесторонний анализ и использование внешних факторов: состояние рынка товаров, рынка труда и рынка капитала. Поэтому возникает необходимость в разработке новой концепции социальной организации труда отечественных предприятий.

На современном этапе развития экономики успехов достигают те предприятия и организации, которые могут обеспечить низкие издержки производства. Чем выше результат при тех же затратах, тем быстрее он увеличивается в расчете на единицу затрат общественно необходимого труда; чем меньше затраты на единицу полезного эффекта, тем выше эффективность производства. Сущность проблемы повышения экономической эффективности производства состоит в том, чтобы каждая единица трудовых, материальных и финансовых ресурсов обеспечивала существенное увеличение объема производства продукции. Этого можно добиться использованием различных факторов эффективности, среди которых определенное место занимает

организация труда. Организация труда должна быть ориентированной на всесторонний анализ и использование внешних факторов.

Задачи научной организации труда представлены на рис. 1.

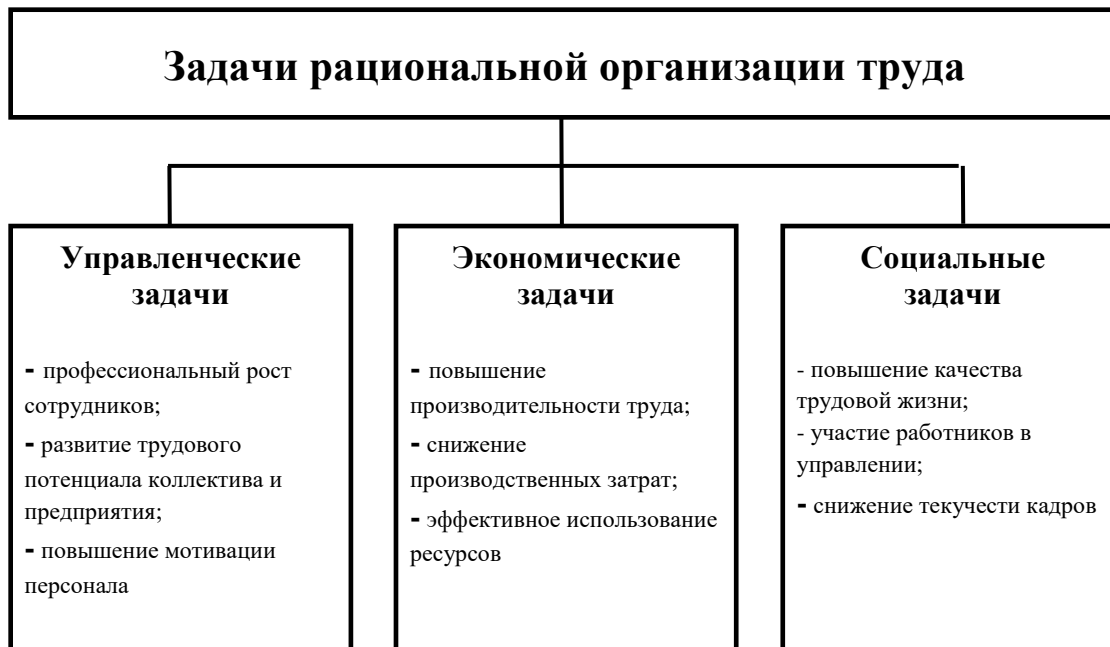


Рис. 1 – Задачи рациональной организации труда

Рациональная организация труда обеспечивается реализацией следующих принципов:

1. Принцип цели. Предприятие должно установить определённые цели, для достижения которых должны работать различные подразделения.

2. Принцип специализации. Система управления организацией должна функционировать таким образом, чтобы на каждого человека возлагались обязанности в соответствии с его навыками и квалификацией.

3. Принцип взаимодействия. Взаимодействие различных отделов и подразделений - важный принцип организации. Должно быть сформирована система, координирующая деятельность различных отделов.

4. Принцип полномочий и ответственности.

5. Объем контроля. Объем контроля означает, сколько подчиненных может контролироваться руководителем. Количество подчиненных должно быть таким, чтобы руководитель мог эффективно контролировать их работу.

7. Принцип баланса. Этот принцип означает, что распределение работы должно быть таким, чтобы каждому человеку было поручено только то количество работы, которое он может выполнить качественно.

8. Принцип непрерывности. Организация должна быть готовой к изменениям в новых условиях.

9. Принцип единообразия. Каждый управленец должен отвечать за свой участок работы, чтобы избежать двойного подчинения и конфликтов.

10. Принцип единоначалия. Человек должен отвечать только перед одним начальником. Если сотрудник находится под контролем более чем одного человека, возникает замешательство.

11. Принцип исключения. Этот принцип гласит, что высшее руководство должно вмешиваться только тогда, когда что-то идет не по плану. Если все будет сделано, как и намечалось, тогда нет необходимости во вмешательстве высшего руководства.

12. Принцип простоты. Организационная структура должна быть простой, чтобы ее мог легко анализировать каждый человек. Авторитет, ответственность и положение каждого человека должны быть четко обозначены.

13. Принцип эффективности. Организация должна быть в состоянии достичь целей предприятия с минимальными затратами.

14. Скалярный принцип. Этот принцип относится к вертикальному размещению должностей руководителей, начиная с верхнего и заканчивая нижним уровнем.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

*Ляхова Л.С.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Киселева А.А.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Целью каждой организации является повышение эффективности своей деятельности за счет рационального использования имеющихся ресурсов. Одним из ключевых ресурсов организации является ее персонал, отличительной особенностью которого является прямая зависимость между степенью заинтересованности в результатах собственного труда и эффективностью деятельности организации в целом. Обеспечить должный уровень такой заинтересованности призвана система стимулирования персонала, отвечающая современным требованиям и условиям деятельности организации.

Проблемам формирования системы стимулирования персонала посвящено множество трудов отечественных и зарубежных исследователей, среди которых Виханский О.С., Гендлер Г.Х., Генкин Б.М., Герчиков В.И., Гуияр Ф., Кибанов А.Я., Коротков Э.М., Магун В.С., Хант Дж. и др.

Тем не менее, индивидуальные особенности функционирования каждой организации обуславливают постоянную актуальность исследований, посвященных решению данной проблемы.

Целью проведенного исследования является разработка рекомендаций по совершенствованию нематериального стимулирования персонала организаций сферы здравоохранения.

Анализ и обобщение теоретических подходов к стимулированию персонала позволил установить, что в целом, под стимулированием понимают систему внешних элементов, нацеленных на побуждение работника к трудовой деятельности. Базовую основу таких элементов составляют условия платы труда, организация и содержание труда в сочетании с условиями, которые косвенно влияют на труд: жилищно-бытовые, культурно-оздоровительные условия и т.д. [1-4].

Степень влияния этих элементов во многом зависит от их значимости для конкретного работника. Одним важен размер заработной платы, другим – предоставляемые организацией жилищные условия возможности обеспечения жильем, третьих интересуют возможности организации досуговых мероприятий и т.п.

Учитывая это, система стимулирования персонала обычно включает две основные подсистемы: систему материального и систему нематериального стимулирования. Причем максимальная эффективность стимулирования персонала может быть достигнута путем оптимального сочетания материальных и нематериальных методов стимулирования при индивидуальном подходе к каждому члену трудового коллектива [4].

Нематериальное стимулирование является важнейшим инструментом поощрения в работе команды. Стимулируя сотрудников, руководители создают предпосылки для повышения эффективности деятельности организации и улучшения результатов работы подчиненных.

Нематериальные стимулы ориентируются на моральные ценности человека, осознание работником своего труда как долга перед обществом, полезности этого труда. К данной группе стимулов относят те, которые связаны с содержательностью и творческой насыщенностью труда, степенью благоприятности его условий, взаимоотношениями в коллективе, отношениями

между подчиненными и руководителями, возможностью карьерного роста, саморазвития и самовыражения.

Труд медицинского персонала имеет свои особенности, выделяющие его из других сфер трудовой деятельности. Для него характерны: высокий уровень ответственности и сложности, наличие стрессовых ситуаций, постоянное умственное и нервное напряжение, высокий риск для собственного здоровья, сложность в обеспечении механизации. Результаты труда в сфере здравоохранения не имеют вещественного характера, они трудно поддаются оценке и проявляются не сразу, а лишь через определенный временной период, они прямо не связаны с объемом затрат на их достижение.

Наличие бюджетных ограничений не позволяет руководителям организаций сферы здравоохранения в полной мере использовать методы материального стимулирования. Учитывая это, для данных организаций, наиболее перспективным направлением развития системы стимулирования персонала представляется разработка и совершенствование подсистемы нематериального стимулирования.

Рекомендуемая последовательность реализации данного направления представлена на рис. 1.



Рис. 1 – Этапы формирования системы нематериального стимулирования организации здравоохранения

В табл.1. представлены основные составляющие системы нематериальных стимулов, рекомендуемых к использованию в управлении персоналом организаций здравоохранения, разработанные с учетом специфики деятельности организаций.

**Основные составляющие системы нематериальных стимулов организаций  
здравоохранения**

Методы нематериального стимулирования	Формы нематериального стимулирования	Содержание мероприятий
Социально-психологические	Смена рабочего места, организация зоны отдыха	Организовать для сотрудников комфортные зоны отдыха (отдельный кабинет), релаксации, где можно будет попить чай, кофе и поделится проблемными вопросами с коллегами, получить эмоциональную разгрузку.
	Тренинги или группы психологической разгрузки	Привлечение психолога для разработки подходящего вида занятия с целью снятия эмоционального напряжения, разрядки коллектива.
	Обратная связь, доверительные отношения между руководителем и подчиненными	Организация эффективной обратной связи с: руководителем путем еженедельных «пятиминуток»; коллегами путем создания «ящика пожеланий»
	Вознаграждения в виде признательности	Комплименты сотрудникам от руководства или коллег, упоминание в корпоративных социальных сетях, газетах не только в день рождения или при выходе на пенсию. Доска почета, доска успешных сотрудников.
	Признание ошибок руководства	Если в организации дела идут хорошо – необходимо поблагодарить сотрудников за труд и качественную работу. Если дела идут не в пользу организации, руководитель должен рассказать об этом сотрудникам, откровенно представить текущее состоянием дел – получить поддержку и признательность за доверие.

Для оценки социально-экономической эффективности системы нематериального стимулирования руководству организации предложено использовать подход, предполагающий проведение опросов сотрудников, который позволит производить адекватную оценку системы стимулирования труда. В качестве методов оценки социально-экономической эффективности системы нематериального стимулирования организаций здравоохранения предложено использовать: методы обследования, методы обоснования, аналитические методы.



Выводы. Результаты проведенного исследования Таким позволяют утверждать, что основой для решения проблем нематериального стимулирования организаций здравоохранения должны стать:

постоянный контакт руководителей с коллективом, в виде тренингов, обсуждения проблем сотрудников;

проведение бесед с членами коллектива, организация и проведение тренингов на различные темы, что будет способствовать профилактике синдрома эмоционального выгорания;

создание комфортных зон отдыха, что позволит полнее удовлетворить потребности персонала в признании, в причастности и принадлежности, самоутверждении и самовыражении и таким образом, обеспечить его дальнейшее развитие и повышение эффективности труда;

привлечение работников к управлению – так называемые, «пятиминутки» предоставит возможность сотрудникам организации принимать участие в обосновании принимаемых управленческих решений, формировать рабочие комитеты, совещательные группы, комиссии, осознавать свою важность для руководителя.

Практическая ценность результатов проведенного исследования заключается в том, что предложенные рекомендации помогут сформировать организациям в сфере здравоохранения целостную систему стимулирования персонала что, в свою очередь, повысит эффективность их деятельности.

### **Список использованных источников**

1. Дуванова, Е.А. Виды и формы стимулирования труда / Е. А. Дуванова, И.А. Дикарева // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2018. - № 2. -С. 7.
2. Кириллов, Н. П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н. П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова // Материалы Ивановских чтений. – 2019. – № 1(23). – С. 183-193.

3. Валдеева, Е.М. Формирование системы нематериального стимулирования труда / Е.М. Валдеева, Н.И. Парфенова, А.А. Дербенева // Human Progress. - 2019. - Том 5. - Вып. 3. - URL: [http://progress-human.com/images/2019/Tom5\\_3/Valdeeva.pdf](http://progress-human.com/images/2019/Tom5_3/Valdeeva.pdf), свободный. DOI 10.34709/IM.153.1 (дата обращения: 15.09.2022)

4. Окнянская, А.А. Роль мотивации в системе управления персоналом в современных условиях / А.А. Окнянская // Форум. Серия: Гуманитарные и экономические науки. – 2021. – № 2(22). – С. 156-163.

## **РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ МОЛОДЕЖИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Нейко В.А.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Горячева Е.А.,  
канд. экон. наук,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Молодежь и молодежные проблемы находятся в поле зрения всех органов законодательной, исполнительной власти, а также органов местного самоуправления, обеспечивающих необходимые правовые и организационные условия жизнедеятельности рабочей профсоюзной молодежи. Они повсеместно обсуждаются с участием профессиональных союзов на различных научно-практических собраниях, семинарах, конференциях, в сети Интернет. Внедряются механизмы поддержки молодых людей со стороны работодателей и государства, что значительно ускоряет процессы ее самосовершенствования и самореализации в обществе.

Учитывая это, Профсоюзы ДНР именно в эти годы стали активнее реализовывать молодёжную политику, выстраивая систему молодежных комиссий по работе с работающей профсоюзной молодежью, привлечение её в активную деятельность по социально-экономическому развитию [1].

Сущность работы профессиональных союзов с молодежью. Деятельность молодежи – одна из приоритетов активной работы Профессиональных союзов Донецкой Народной Республики, которая испытывает потребность в молодом, энергичном, образованном, перспективном активе.

Молодые люди — это отдельная социально-возрастная группа, которая только начинает жить и использует ресурсы своих родителей. Итак, на данный момент перед молодежью стоит задача стать независимой, занять свое место в развивающемся социуме. Она сталкивается с множеством проблем, которые необходимо решить [2].

Проблемы современной молодёжи. Имеющиеся проблемы молодежи усугубляются ее слабой сплоченностью и слаженностью. На сегодняшний день немного массовых молодежных организаций, которые могут отстаивать жизненные интересы, социально-трудовые гарантии и права работающей профсоюзной молодежи. Систематическую, организованную работу с молодежью проводят не все профсоюзные организации на территории Донецкой Народной Республики. Это ослабляет приток в профсоюзы новых членов, а также непосредственно затрудняет процесс омоложения профсоюзного актива членских организаций на всей территории Республики [2].

На сегодняшний день поставлена задача непосредственного повышения эффективности и результативности работы с молодежью Профсоюзов Донецкой Народной Республики, основной целью которой является предоставление гарантий по защите прав и обязанностей работающей молодежи, а также возможностей реализации потенциала молодежи в интересах стабильного демократического развития общества [3].

Способы социально-экономического развития молодежи ДНР. Объединив теоретические знания и опыт повседневной практической работы профессиональных союзов на территории Донецкой Народной Республики по разрешению имеющихся проблем в молодежной политике, целесообразно [1]:

- организовать научное обеспечение молодежной политики, которое предполагает проведение исследований и мониторингов в молодежной среде, определение стратегических направлений, уточнение функций всех государственных структур в сфере работы с молодежью;

- создать в учебных заведениях центры по трудоустройству выпускников;

-организовать систему мониторинга трудоустройства выпускников высших, средне-специальных и профессионально-технических учебных заведений;

- обеспечить обновление и модернизацию материально-технической базы профессионально-технических учебных заведений;

- способствовать увеличению стипендии для студентов;

- совершенствовать государственную программу обеспечения жильем молодых семей;

-продолжить развитие системы государственной поддержки инициативной и талантливой молодежи.

Также есть необходимость продолжить работу профсоюзов по экспертно-аналитической оценке нормативно-правовых актов, касающихся непосредственно социально-экономических гарантий для молодежи, принимать участие в разработке и реализации стратегий, направленных на повышение эффективности молодежной политики, осуществлять в профсоюзных органах всех уровней поэтапное обновление кадрового состава, включая в состав резерва молодых профсоюзных активистов.

Участие профессиональных союзов ДНР в решении проблем молодежи. Также для решения проблем работающей молодежи очень важна активная позиция и конкретная работа профсоюзных организаций, которая будет включать обеспечение участия представителей молодежи в разработке проектов коллективных договоров, вынесение проблем молодежи в отдельный раздел коллективного договора «Работа с молодежью», положения которого предусматривают [1]:

– закрепление за молодыми рабочими и специалистами наставников из числа высококвалифицированных работников предприятия;

– проведение конкурсов профессионального мастерства, формирование из числа молодежи кадрового резерва руководителей всех уровней;

– содействие организации и развитию различных форм молодежного самоуправления.

Резюме. Таким образом, профсоюзы Донецкой Народной Республики играют важную роль в социально-экономическом развитии молодежи на территории Донецкой Народной Республики. Они обеспечивают современный подход к решению проблемы кадрового обеспечения, которое подразумевает комплексное развитие и самореализацию человеческого ресурса.

Также одной из основной проблемой для Профсоюзов должно стать развитие работающей профсоюзной молодежи, чей потенциал способен совершить социально-экономические преобразования.

### **Список использованной литературы**

1. Концепция молодежной политики Федерации профессиональных союзов Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://profdonzhel.com/> (дата обращения: 25.10.2022).
2. Горшков, М.К. Молодежь России / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги// Социологический портрет. – 2-е изд. доп. и испр. – Москва: Издательство ИС РАН, 2010. – 14 с.
3. Наумов, В. И. Основные пути совершенствования профсоюзной работы с молодежью / В. И. Наумов: монография. – Москва: АТИСО, 2011. -81 с.

## СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

*Никольская А.С.,  
преподаватель,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Результативное развитие медицинского персонала создаёт основу для развития всей системы здравоохранения. Неизменное повышение уровня современной медицины, использование современных методов и технологий в охране здоровья обуславливают необходимость в постоянном профессиональном обучении и развитии медицинских кадров. Необходимы конкретные мероприятия в контексте непрерывного образования.

Непрерывное образование медицинского персонала, как важное направление деятельности в системе управления персоналом, предполагает обучение в течение всей профессиональной жизни, комплексное развитие личности человека (его интеллектуальных и физических способностей и возможностей, нравственных ценностей, творческих задатков). Особое внимание должно уделяться готовности специалиста к самообучению и использованию в практике приобретённых по результатам обучения навыков и умений.

Внедрение системы непрерывного образования – инновационное решение, позволяющий повысить эффективность использования ресурсов здравоохранения [1, с. 71]. Развитие персонала следует осуществлять на плановой основе. В качестве основного документа может использоваться индивидуальный план профессионального развития сотрудника. В плане развития указываются личные профессиональные цели, на основе которых ставятся отдельные задачи. В ходе реализации составленного и утверждённого плана специалист отчитывается о выполнении его отдельных этапов.

Индивидуальный план профессионального развития как официальный документ даёт возможность работнику пользоваться определённой поддержкой и содействием администрации медицинского учреждения.

Итоговый отчёт работника о выполнении плана профессионального развития следует вынести на открытое обсуждение коллективом организации (подразделения).

В большинстве случаев специалисты заинтересованы в получении дополнительного образования. Даже сам факт того, что подчинённый тратит свои силы и время для профессионального и личностного роста, как правило, с одобрением принимается руководством организации. Такой сотрудник с полным основанием может быть отнесён к разряду перспективных, что может быть принято во внимание при повышении заработной платы, назначении на новую должность и пр. В сравнении с ним другие участники трудового коллектива, не стремящиеся к получению дополнительного образования, будут рассматриваться как ограниченные выполнением только своих должностных обязанностей и не готовые к решению более сложных профессиональных задач.

Намерения специалистов-медиков к повышению квалификации мотивируются следующими причинами:

- сохранение за собой рабочего места. Опасение стать кандидатом на отстранение от должности;
- служебно-профессиональное продвижение. Перспектива занятия более высокой и ответственной должности;
- личностное и профессиональное развитие. Овладение новыми знаниями и умениями, необходимыми специалисту высокого уровня;
- положительный пример коллег по работе, которые ранее прошли повышение квалификации и впоследствии успешно зарекомендовали себя.

Соответственно, стимулами к повышению квалификации и профессиональной переподготовке выступают:

1. Стабильность рабочего места. Предоставление руководством организация гарантий занятости своим сотрудникам.



2. Обеспечение карьерного продвижения. Включение в состав кадрового резерва наиболее перспективных работников.

3. Создание необходимых условий для совершенствования профессиональных знаний и навыков сотрудников.

4. Развитие организационной культуры, положительно влияющей на участие сотрудников в учебной деятельности [2, с. 5; 3, с. 152].

Руководители медицинских учреждений должны быть заинтересованы в создании всех необходимых условий для развития персонала. Они вправе рассчитывать на получение соответствующих финансовых и материальных ресурсов от вышестоящих организаций.

#### **Список использованных источников**

1. Юкина, В.И. Совершенствование системы развития персонала (обучение, переобучение) в медицинских учреждениях/ В.И. Юкина // Научное обозрение. Педагогические науки. - 2018. - № 1. - С. 69-72 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://science-pedagogy.ru/ru/article/view?id=1744> (дата обращения: 23.10.2022).

2. Мошетова, Л.К. Непрерывное профессиональное развитие врачей: факторы мотивации и экономические аспекты/ Л.К. Мошетова [и др.] // [Русский медицинский журнал. Медицинское обозрение](#). – 2019. – Т. 3. - №8. – С. 3-6.

3. Sabria-Bernado B. Determinants of user demand for lifelong learning in institutions of higher education/ B. Sabria-Bernado, X. LLinas-Audet, S. Isus // International Journal of Training and Development. – 2017. - Vol. 21. – №2. - P. 145 – 166.

## **ИННОВАЦИОННЫЕ КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИИ**

*Олейник А.Н.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Хасанова Е.В.,  
канд. экон. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Современный мир тесно связан с информационно-компьютерными технологиями в науке и образовании, поэтому в последнее время вопросам информатизации общества уделяется особое внимание. В процессе формирования самодостаточного общества значительная роль принадлежит информации, образованию и формированию практических навыков, поскольку именно они являются действующими средствами распространения корректной информации о последних и наилучших технологиях и опыте, которые, в свою очередь, способствуют достижению эффективности в масштабах общества.

Новые информационные технологии ориентируют человека на саморазвитие и самообучение, позволяют любому специалисту экономить время и максимально эффективно решать повседневные дела и обязанности. Использование инновационных технологий в науке и образовании должно обеспечивать развитие человека, как личности, его профессиональную и социальную мобильность, конкурентоспособность на рынке труда, адаптационную гибкость. Ведь именно информационные технологии обеспечивают свободный доступ к разнообразной информации, приобретение навыков решения различных задач на основе их всестороннего исследования и анализа, получение определенных знаний в различных сферах [1, с.78].

Применение новых информационных технологий позволяет создать открытую учебную среду. Это многоцелевое решение проблемы обучения: усовершенствование учебного процесса, предоставление возможности дать больший объем информации, развитие активности студентов, индивидуализация и дифференциация обучения; разнообразие форм работы, повышение заинтересованности студентов предметами, изучаемыми темами; развитие самостоятельности и логичности мышления; контроль знаний, умений и навыков.

Основные направления использования компьютерных технологий: дистанционное образование, интерактивное общение, использование сетевых методических ресурсов, сотрудничество.

Посредством информационной системы администрация учебного заведения имеет возможность осуществлять планирование учебно-воспитательной работы. Во внутренней сети регистрируются входящие и исходящие документы, хранятся анкетные данные сотрудников организаций, пакеты нормативных документов и др. На сайтах предоставляется вся необходимая и полезная информация.

Выросла производительность персональных компьютеров, что расширило применение технологий мультимедиа [2, с. 35]. Использование электронных дидактических материалов позволяет наиболее прочно закрепить полученные теоретические знания, повысить эффективность учебного материала, изучать учебный материал разнообразнее, подбирать материал с учетом достигнутого уровня обучающихся, дифференцировать сложность задач, темп усвоения и их количество, т.е. позволяет производить варианты оптимальных стратегий поведения в зависимости от начальных условий.

Развитие технологий веб-ориентированного обучения и других технологий обучения стало основной инновацией, что существенно повлияло на темпы эволюции и сближения учебных технологий, но существенно изменило взгляды на формы, методы и содержание обучения в условиях массовости и непрерывности.

Возрастает роль виртуальных «облачных» (распределенных) хранилищ данных, в которых программное обеспечение на внешних серверах предоставляется пользователям в виде Интернет-сервиса. Группы таких сервисов основаны на активном участии пользователей в формировании контента.

Основное внимание стало уделяться взаимодействию между пользователями сервиса посредством публичного обмена информационными ресурсами и взаимной оценкой [3].

Внедрение современных систем компьютерных технологий в образовательное пространство позволяет повысить эффективность обучения, разнообразить организационные формы, методы обучения, обеспечить высокий уровень преподавания учебных дисциплин в образовательных организациях.

#### **Список использованных источников**

1. Носенко, Е. Л. Использование ИТ в образовании / Е. Л. Носенко. – М.: Изд. "Образование", 2011. – 132 с.
2. Манако, А. Ф. Эволюция и конвергенция информационных технологий поддержки образования и обучения/ А. Ф. Манако – М.: Изд. «АкадемперIODика». – 2011. – 188 с.
3. Информационно-коммуникационные технологии – как современное средство в образовании [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://klasnaocinka.com>

## РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Смирнов С.Н.,  
канд. техн. наук, доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Качество медицинских услуг определяется квалификацией специалистов-медиков. Значимость медицинских кадровых ресурсов возрастает по мере приобретения опыта. И хотя развитие медицинского персонала требуют больших затрат, общество и государство приобретает в конечном счёте неизмеримо большее. Развитие персонала рассматривается как комплекс мероприятий, включающий управление служебно-профессиональным продвижением, обучением и повышением квалификации персонала. Развитие персонала предполагает сохранение специалистом высокого уровня знаний, компетенций на протяжении своей трудовой деятельности.

Факторами, оказывающими наибольшее влияние на эффективность развития персонала, являются:

- последовательность процессов приобретения новых профессиональных компетенций;
- возможность специалиста выбирать формы, виды и место проведения учебных занятий;
- решение организационных вопросов, связанных с временным отсутствием сотрудника на рабочем месте;
- учёт профессиональных интересов работника.

Источником развития работника выступает его намерение стать специалистом высокого профессионального уровня и постоянно поддерживать этот уровень. Играет роль соответствие планов профессионального развития работника целям организации.

В задачи руководства медицинского учреждения входят:

– оценка способностей работников и достигнутого уровня профессиональных знаний и компетенций:

– собеседование с сотрудниками, которые намерены проходить дополнительное обучение;

– стимулирование работников, которые планируют повышать квалификацию [1, с. 170];

– создание необходимых условий для профессионального развития сотрудников.

С позиций организации профессиональное развитие сотрудников даёт возможность достичь поставленных перед организацией целей, создать здоровую атмосферу в коллективе, повысить трудовой потенциал организации. Однако, некоторые работодатели не спешат обеспечивать профессиональное развитие своему персоналу и тратить необходимые для этого материальные средства. Анализируя ситуацию на рынке рабочей силы, они задаются вопросом: не выгоднее ли принять на постоянную работу в штат специалистов, уже имеющих необходимые навыки? В этом случае работников, не успевших овладеть нужными компетенциями, ожидает увольнение.

Такой подход, возможно, и даст организации временную экономию ресурсов. Однако, это коренным образом не улучшит ситуацию. Возрастут затраты на поиск, привлечение, отбор и приём на работу специалистов. Кроме того, возможно, привлечённый специалист не сможет полноценно адаптироваться и наладить конструктивные доброжелательные отношения со своими новыми коллегами. Вследствие увольнений прежних сотрудников ухудшатся взаимоотношения в коллективе.

Развития персонала присущ динамический характер, готовность работников осваивать последние достижения в медицине и биологии. Даже специалист высокого профессионального уровня не должен останавливаться на пути приобретения новых знаний и навыков.

Сущность развития персонала связана с особенностями развития организации в сфере здравоохранения, перспективами ее успехов в оказании медицинских услуг.

Имеют место ситуации, когда сотрудники медицинского учреждения не планируют повышение квалификации. Причины могут быть различные: трудности в усвоении новых знаний, проблемы со здоровьем, отсутствие необходимой подготовки, скептическое отношение к образовательным программам, нежелание тратить свои силы и время, недостаток личных финансовых средств, необходимых для прохождения обучения в другом городе и пр. [2, с. 4]. Организации необходимо выработать политику развития персонала. Желание работников к прохождению дополнительного образования следует выяснять ещё на этапе приёма на работу. Если же проблема заключается только в отсутствии материальных средств на обучение, то ответственность за её решение ложится на руководство учреждения.

#### **Список использованных источников**

1. Никольская А.С. Материальное неденежное стимулирование медицинских работников / А.С. Никольская // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы V Международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 3-4 июня, 2021). Секция 4. Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических. – Донецк: ДонАУиГС, 2021. – С. 169-171.

2. Мошетова, Л.К. Непрерывное профессиональное развитие врачей: факторы мотивации и экономические аспекты/ Л.К. Мошетова [и др.] // [Русский медицинский журнал. Медицинское обозрение](#). – 2019. – Т. 3. - №8. – С. 3-6.

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*Стадник А.М.,  
канд. гос. упр., доцент,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Собственники и руководители организаций заинтересованы в высокопроизводительном труде персонала. Мотивация труда персонала является одной из важнейших задач в системе управления организацией. Мотивация рассматривается как источник побуждения человека к активному действию для достижения личных целей и целей организации. Все факторы мотивации, влияющие на интенсивность, направленность и энергичность выполнения трудовой функции сотрудников, делятся внешние и внутренние [1, с. 342].

К внутренним факторам относятся:

- способность заявить о себе как о способном, энергичном и ответственном работнике;
- умение налаживать конструктивные деловые отношения для коллективной работы;
- готовность к занятию новой должности, предполагающей более высокую ответственность;
- позитивная оценка результатов работы и доброжелательное отношение со стороны руководства;
- способность заслужить доверие коллег;
- удовлетворённость содержанием труда;
- желание добиться высоких трудовых показателей;
- чувство причастности к достижениям коллектива.

Внешние факторы включают:

- чётко поставленные руководством задачи;



- комфортные и безопасные условия труда;
- выполнение руководством условий трудового договора;
- предоставление возможности повышать квалификацию и осваивать программы профессиональной переподготовки;
- размеры заработной платы;
- нематериальные вознаграждения;
- оплата сверхурочной работы;
- наказания.

Руководителю, желающему всесторонне использовать способности своих подчинённых путём воздействия на трудовую мотивацию, необходимо сделать несколько шагов:

- выявить запросы сотрудников, определяющих их поведение, отношение к выполнению поставленных задач;
- создать благоприятный психологический климат в организации (подразделении), способствующий высокой трудовой активности и целеустремлённости в работе;
- найти индивидуальный подход к каждому участнику трудового коллектива;
- периодически анализировать используемые меры воздействия и при необходимости вносить корректировки.

Одним из инструментов мотивации персонала к продуктивной работе выступает стимулирование. Стимулирование основано на применении различных стимулов для побуждения сотрудников к деятельности. Стимулы могут быть самые разнообразные:

- события в жизни организации. Например, размещения информационных сообщений о высоких результатах в труде, которых добился работник (подразделение). Также может сообщаться о серьёзных недостатках и упущениях в работе, которых в дальнейшем следует избегать. Кроме того, могут освещаться события в жизни других организаций, в том числе и конкурирующих. Это может послужить положительным примером.

– поступки работников. В первую очередь коллектив принимает во внимание поступки авторитетных, опытных сотрудников и руководителей. Например, руководители и ведущие специалисты могут подолгу задерживаться после окончания рабочего дня и приходить на работу в выходные дни для решения важных производственных задач;

– обращения руководства к коллективу. Обращения могут быть как устными, так и с помощью наглядных средств. В них преимущественно содержатся пожелания трудиться качественно и производительно;

– возможности пользоваться льготами и субсидиями;

– обязательства организации компенсировать сотрудникам затраты за их действия.

Сам руководитель, располагая правом распоряжаться определёнными ресурсами (административными, материальными, финансовыми, информационными), в общении с подчинёнными оказывает стимулирующее влияние.

С течением времени значимость каждого работника для организации возрастает. Соответственно, усложняется система мотивации и стимулирования персонала [2, с. 6].

### **Список использованных источников**

1. Ильина, К. В. Мотивация труда персонала на предприятии / К. В. Ильина, В. А. Кудрявцева // Молодой ученый. — 2019. — № 24 (262). — С. 341-345 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/262/60717/> (дата обращения: 21.10.2022).

2. Ланская, А.В Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала/ А.В. Ланская // Экономическая среда: журнал. – 2018. - №1. – С. 4-8.

## **К ПРОБЛЕМЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ЕГО ОЦЕНКИ**

*Хоменко Я.В.,  
д-р экон. наук, профессор,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

*Бирючева А.С.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

В современных реалиях состояние образования и динамика его развития влияет на развитие общества, в связи с чем возрастает актуальность возникающих проблем качества образования, поиска новых подходов и решений для повышения эффективности управления образованием.

В настоящее время знания и навыки образуют ресурс, который определяет конкурентоспособность государства и его место на мировой арене.

К этому числу следует относить усиленное реформирование, охватывающее все области и уровни сферы образования, и нуждающиеся в систематическом анализе тенденции в изменении качества образования.

От уровня навыков, знаний выпускников образовательных учреждений умения их использования на практике зависит экономическое развитие, качество жизни и уровень благосостояния общества. Эта значимость повышает требования к качеству образования, указывает на необходимость соответствия их социальным запросам.

Основным инструментом системы мониторинга качества образования в Донецкой Народной Республике в настоящее время является Государственная итоговая аттестация, которая включает тесты критериального оценивания компетенций учащихся (знаний, умений, способности применять знания и умения и оценивать результаты) в соответствии со стандартами образования.

Тесты разрабатываются ведущими специалистами-практиками, педагогическими и научными работниками, прошедшими соответствующую подготовку.

Вместе с тем деятельность различных организаций, которые осуществляют оценку качества образования, слабо координируется друг с другом, так как отсутствует единый инструментарий для сбора объективной информации, ее обработки и анализа. Имеет место также и недостаток квалифицированных кадров в данной области.

Управление образованием – процесс, характеризующийся многообразием оценочных структур. С разных точек зрения качество образования будет оцениваться по-разному. Одно дело, когда оценкой занимается преподаватель, и совсем другое, когда качество образования оценивают родители, руководители учебных учреждений или министерство образования. Естественно, задачи, масштаб объекта, способы и критерии оценки у разных субъектов оценки не совпадают. Исходя из этого, рассуждения о качестве образования должны носить ограниченный характер. В нынешних реалиях необходим эталон современного гражданина. Опираясь на него будет возможно углублять и конкретизировать отдельные частные области качества образования, а именно какими знаниями и навыками должен обладать современный человек, значение для него понятия «гражданин» и к каким вызовам и переменам ему нужно готовиться.

В настоящее время отмечают несколько главных показателей качества образования, такие, как базовые ключевые компетенции (функциональная грамотность выпускника); общие показатели образованности, показатели обучения, показатели воспитанности. Обучающиеся должны обладать навыками и умениями, такими как самостоятельное обучение, решение проблемных задач и их аналитическая оценка. Необходимо правильно определять методы и процедуры с помощью которых будет проводиться оценка качества образования.

Таким образом, на основе проведенного анализа социально-экономических условий функционирования системы образования, основными факторами, влияющими на изменение качества образования в современном обществе, являются:

- уровень финансирования образования;
- престиж профессии преподавателя;
- механизмы ротации кадров в сфере образования;
- соответствие действующей системы образования происходящим в обществе процессам;
- повышение квалификации и профессиональная переподготовка преподавателей;
- ответственность общеобразовательных учреждений за конечный продукт образовательной деятельности – выпускника, обладающего необходимыми знаниями и навыками.

#### **Список использованных источников**

1. Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании» – [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/> (дата обращения: 23.10.2022).
2. Мацкевич, С.А. Менеджмент в системе образования: теория и практика инновационной подготовки профессионалов / С.А. Мацкевич; науч. ред. А.Н. Мирошниченко. – Минск : И.П. Логвинов, 2011. – 260 с.
3. Никулина, Т. В. Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление/ Т. В. Никулина. // Педагогическое образование в России. – 2018. - № 8). – С. 107-113.
4. Оценка качества образования: инструменты и практика. Практико-ориентированное пособие / Сост. С.Г. Куконос– Донецк: ГОУ ДПО «ДОНРИДПО», 2021. – 192 с.

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ, ЗНАЧИМОСТЬ, СПЕЦИФИКА**

*Хоменко Я.В.,  
д-р экон. наук, профессор,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк  
Кобро А.Ю.,  
магистрант,  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,  
г. Донецк*

Быстрый ритм социально-экономических изменений значительно влияют на каждого человека. В таких случаях наблюдается двойственность управления: расширение и развитие с одной стороны и появление ограничений для сохранения стабильности с другой. К задачам управления нужно отнести проблемы взаимодействия руководителей организации с профсоюзами и службами занятости, обеспечение безопасности персонала, разработка новых подходов к расставлению приоритетов в деятельности.

К сожалению, возникающие новые проблемы и вопросы не могут быть эффективно решены традиционными кадровыми механизмами. Для их решения требуются создание новых систем управления и новых служб. Управление состоит из общего и линейного руководства, включающих ряд функциональных подсистем, которые специализируются на выполнение схожих однородных функций и связи между ними.

Для эффективной реализации управления кадрами необходим детальный учет стратегических направлений работы с персоналом. В такие направления включаются переквалификация и повышение квалификации сотрудников организации, что является необходимостью в условиях внедрения новых технологий; снижение среднего возраста кадров, которое обеспечивается путем

привлечения молодых специалистов, а также стимулирования выхода на пенсию персонала, который не соответствует системе новых требований и не способен освоить современные методы работы вследствие своего возраста; обеспечение трудоустройства сотрудников в условиях высвобождения; внедрение системы проектного управления и т. д.

Кадровый маркетинг входит составной частью в систему развития управления персоналом. В литературе для управленцев употребление такого термина как «кадровая политика» рассматривается в нескольких контекстных вариантах:

- употребляется как составная часть общей стратегической политики - сохранение оптимального равновесия процессов, связанных с количественным и качественным составом персонала, его развитие в соответствии задачам организации целью которой является обеспечение оптимального баланса процессов, связанных с количественным и качественным составом персонала;

- кадровая политика организации рассматривается в виде системы определенных мероприятий и функционирования кадровой системы организации, направленных на реализацию данных мероприятий.

При усилении воздействия на организацию внешних факторов может повлиять на кардинальное изменение внутри организации, что в свою очередь потребует быстрого реагирования и переквалификации персонала. Однако при проведении таких мероприятий появляются проблемы, связанные с возрастными особенностями состава персонала. Более молодой коллектив успешнее и быстрее проходит переквалификацию в сравнении с более возрастной категорией коллектива.

Также одним из условий для формирования кадровой политики является анализ отечественного и зарубежного опыта кадрового управления организации. Кадровая политика характеризуется и реализуется рядом особенностей, среди которых: выжидание, осмотрительность, осторожность, агрессивность, мобильность, гибкость, адаптивность, ориентация на антикризисные ситуации и т. д.

Исходя из теоретических разработок, а также применяя отечественный опыт и опыт зарубежных стран работы с персоналом, возникает необходимость изменения и переосмысления традиционного подхода к использованию принципов управления кадрами. В современных условиях целесообразно использовать такие принципы управления персоналом, которые более полно и конкретно будут учитывать сложившиеся условия функционирования организаций и будут позволять менеджерам своевременно принимать меры по предотвращению кризисных влияний или их минимизации.

Это позволит рационально использовать человеческие ресурсы в условиях нестабильности внешней среды, а также предотвратит кризисные ситуации. Обновлённые принципы управления персоналом не будут иметь универсальный характер и их применение будет эффективным при учёте конкретной фазы жизненного цикла организации.

#### **Список использованных источников**

1. Дьяченко, В. Г. Кадровый кризис, как причина провала реформ здравоохранения региона / В. Г. Дьяченко // Вестник общественного здоровья и здравоохранения Дальнего Востока России. – 2015. – № 3. – С. 60–84.
2. Ларионов, И.К. Стратегическое управление. Учебник для магистров / И.К. Ларионов, А.Т. Алиев, К.В. Антипов. - М. : Дашков и Ко, 2017. – 235 с.
3. Онанко, Н.А. Государственное и муниципальное управление / Н.А. Онанко. - М.: МГИУ, 2016. – 104 с.
4. Петросов, А.А. Стратегическое планирование и прогнозирование: учебное пособие / А.А. Петросов. - М.: Московский государственный горный университет, 2017. – 463 с.



## К ПРОБЛЕМЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Черемных В.Ю.,  
преподаватель,  
ГБУ ВО «Академия МВД ДНР им. Ф.Э. Дзержинского»,  
г. Донецк*

Движущей силой создания, функционирования и развития предприятия является деятельность его кадрового состава («стейкхолдеров»), которые оказывает влияние на все сферы его жизнедеятельности, в том числе и на экономическую безопасность. Угрозы безопасности предприятию чаще всего генерируются его собственными кадрами. Кроме того, интересы и ожидания разных стейкхолдеров имеют разный вектор направления, неучет которых может привести к нарушению партнерских отношений, конфликтов, деловой репутации и т.д.

Кадровая безопасность — это достаточно сложное и многогранное понятие, определение которого обуславливает плюрализм подходов к ее пониманию. Следует согласиться с мнением сторонников целевого подхода, которые определяют безопасность как состояние защищенности от угроз и опасностей в системе управления трудовыми ресурсами. Учитывая, что понятие «кадровая безопасность» предприятия производно от понятия «безопасность», под кадровой безопасностью следует понимать само состояние защищенности.

Верным будет утверждение, что кадровая безопасность связана не только с рисками и угрозами в процессе трудовых отношений с персоналом, но и с интеллектуальным потенциалом. Развивая это утверждение, необходимо добавить, что персонал связан с процессом создания добавочной стоимости, прибавочной ценности каждым сотрудником за счет интеллектуального потенциала, и коллективом в целом за счет корпоративной модели организационного поведения и организационной культуры.

Следовательно, риски и угрозы необходимо рассматривать в контексте создания добавочной стоимости, прибавочной ценности [2, с. 40; 3, с. 66; 5, с. 22].

Таким образом, целесообразно дать уточненное определение термина «кадровая безопасность предприятия» – характеристика состояния защищенности предприятия на всех уровнях его экономических отношений от влияния угроз, обусловленных интеллектуально-кадровым фактором.

Структура кадровой безопасности зависит от специфики и цели предприятия, однако среди основных ее составляющих авторы чаще всего выделяют физическую и психологическую безопасность, реже - безопасность здоровья, финансовую, интеллектуальную и карьерную. Другие составляющие кадровой безопасности менее популярны среди ученых и изучаются преимущественно в контексте более узких исследований, что между тем никоим образом не отрицает их важность [1, с. 47].

Так, к примеру, для предприятий розничной торговли, среди элементов кадровой безопасности можно выделить такие основные составляющие, как физическая безопасность, безопасность здоровья, психологическая безопасность, материальная и финансовая безопасность [3, с. 70].

Кадровая безопасность является комбинацией перечисленных составляющих, связанных между собой различными связями и влияниями. Следовательно, влияя на каждую составляющую кадровой безопасности можно обеспечить ее высокий уровень.

Кадровую безопасность также целесообразно рассматривать с таких позиций, как: сохранность деятельности персонала компании, а также как сохранность компании от деструктивных действий персонала.

Персонал предприятия одновременно выступает как объектом, так и субъектом потенциальных рисков, угроз и опасностей в экономической безопасности. В свою очередь, риски и угрозы могут быть внешними (не зависить от действий/бездействия персонала) и внутренними (преднамеренные/непреднамеренные действия персонала).

Таким образом, главными целями обеспечения кадровой безопасности предприятия являются:

- предотвращение рисков, опасностей и угроз;
- защита интересов и имущества компании от противоправных действий;
- предотвращение утраты материальных и нематериальных ресурсов;
- обеспечение нормального функционирования всех подразделений предприятия [2, с. 150-151].

Условиями обеспечения кадровой безопасности предприятия выступают: легитимность всех видов деятельности персонала, использование системного подхода к обеспечению экономической безопасности предприятия и соответствующее ресурсное обеспечение.

Составляющими механизма кадрового обеспечения экономической безопасности предприятия являются: объект, подвергающийся опасности; субъект, обеспечивающий безопасность; факторы, угрожающие безопасности объекта; инструменты, методы и способы обеспечения безопасности. При этом под «кадровым обеспечением» понимается система принципов, форм и методов формирования необходимого количественного и качественного состава персонала, направленная на усовершенствование кадрового потенциала и эффективное его использование. Создание системы кадрового обеспечения на предприятии также требует решения комплекса мер экономического, правового, информационного и правоохранительного характера в целях защиты экономических интересов, имущества, а также прав собственности предприятия.

При этом главной задачей службы персонала является обязанность обеспечить их наличие, правильность, регламентацию и организацию документооборота, а также отсутствие негативных юридических последствий, закрепив основные направления обеспечения кадровой безопасности в соответствующих локальных актах, к которым относят: трудовой договор (контракт), правила внутреннего трудового распорядка, договор о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности, должностную

инструкцию, документацию по охране труда, положение о коммерческой тайне и другие [4, с. 81].

Итак, кадровое обеспечение зависит от того, насколько адекватно выполняются функции управления персоналом, его интеллектуальным потенциалом, формируется кадровая политика предприятия и происходит развитие человеческого капитала. Исходя из этого, в современных условиях безопасность кадровой деятельности как деятельности по производству, обмену, использованию человеческих ресурсов, выступает приоритетной составляющей безопасности развития персонала и экономической безопасности.

Целью дальнейших исследований является разработка методического подхода к оценке уровня кадровой безопасности предприятия.

#### **Список использованных источников**

1. Андруник, А.П. Кадровая безопасность. инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие/ А.П. Андруник, А.Е., Суглобов, М.Н. Руденко. - 2-е изд. — М.: Дашков и Ко. 2020. - 508 с.
2. Горленко, О.А. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата/ О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можяева. — М.: Юрайт. 2019. - 250 с.
3. Исаева, О.М. Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – М.: Юрайт. 2019. - 168 с.
4. Кузнецова, Н.В. Кадровая безопасность организации. Сущность и механизм обеспечения/ Н.В. Кузнецова. - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2019. -285 с.
5. Руденко, А.М. Управление персоналом. Учебное пособие/ А.М. Руденко, В.В. Котлярова, А.Т. Латышева. – М.: Феникс. 2020. – 320 с.