

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
Кафедра теории управления и государственного администрирования



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

Материалы
III Республиканской научной студенческой конференции

(Донецк, 22 апреля 2022 года)

Донецк
2022

УДК 338.24 : 316.42(063)

ББК У050.11

О-28

О-28 Общество и государство : основные направления социализации экономической политики : материалы III Респ. науч. студ. конф. (Донецк, 22 апреля 2022 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Факультет государственной службы и управления, Кафедра теории управления и государственного администрирования. – Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022. – 408 с.

Настоящее издание представляет итоги III Республиканской научной студенческой конференции: «Общество и государство: основные направления социализации экономической политики», состоявшейся 22 апреля 2022 года в ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ».

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

УДК 338.24 : 316.42(063)

ББК У050.11

© ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Анцыбор С.С., Василенко Д.В.</i> К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА.....	9
<i>Воробьев С.И., Василенко Д.В.</i> ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА: СТРУКТУРНЫЙ ПОДХОД.....	14
<i>Зиборова Д.М., Василенко Д.В.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ ГОРОДА.....	19
<i>Невмывака А.А., Василенко Д.В.</i> СТРАТЕГИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК КЛЮЧЕВЫЕ ФУНКЦИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ.....	23
<i>Доскалова В.М., Василенко Д.В.</i> МЕСТО ПЛАНИРОВАНИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ.....	28
<i>Панкова А.Р., Василенко Д.В.</i> ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА В ДНР (на примере системы водоснабжения).....	33
<i>Садовский А.Н., Василенко Д.В.</i> ЭКОНОМИКА ГОРОДА: ВОПРОСЫ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.....	38
<i>Горун В.В., Олейник А.Н.</i> ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ.....	43
<i>Петрук К.В., Иванина Е.А.</i> СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ТЕРРИТОРИЙ.....	47
<i>Протасова Х.А., Ткачик Т.И., Аксёнова Е.А.</i> ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....	51
<i>Гловацкая В.В., Горячева Е.А.</i> МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	55
<i>Карапетьянци А.К., Горячева Е.А.</i> СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ.....	59
<i>Падун И.С., Горячева Е.А.</i> СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ.....	62
<i>Посыкалюк К.С., Горячева Е.А.</i> ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	65
<i>Саитова К.Р., Горячева Е.А.</i> ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ В УСЛОВИЯХ ВОЕННОГО ВРЕМЕНИ.....	68
<i>Холошная А.Э., Горячева Е.А.</i> ВЛИЯНИЕ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ И ЭТИКИ ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ.....	71
<i>Мирошник Д.А., Кислюк Е.В.</i> ВРЕМЕННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ.....	74

<i>Зеленская С.И., Горячева Е.А.</i> МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	78
<i>Стрельчук Д.Д., Горячева Е.А.</i> ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ.....	81
<i>Ерохина К.Н., Василенко Д.В.</i> СУЩНОСТНЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА.....	84
<i>Билинская-Качкинович А.В., Воробьева Л.А.</i> СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОПЕРАТИВНО-СПАСАТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ.....	89
<i>Чекарева Н.Д., Шемяков А.Д.</i> ОБЩЕСТВО И ГОСУДАРСТВО: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ.....	93
<i>Полянская Д.О.</i> ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ.....	99
<i>Саитова К.Р., Приходченко Т.А.</i> ВЛИЯНИЕ ОБЩЕСТВА НА ГОСУДАРСТВО: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА.....	103
<i>Холошина А.Э., Приходченко Т.А.</i> СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	107
<i>Кулешова Н.А., Приходченко Т.А.</i> ОПТИМИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.....	111
<i>Васильева Н.А.</i> ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА.....	115
<i>Стрельчук Д.Д., Рощина Ю.О.</i> ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНА ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ.....	119
<i>Панова Д.А., Воробьева Л.А.</i> УЧАСТИЕ ГРАЖДАН В УПРАВЛЕНИИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ...	122
<i>Борисова М.А.</i> КАДРОВЫЕ СЛУЖБЫ КАК ОБЪЕКТ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....	126
<i>Бакун Д.А., Фоменко Е.И.</i> ВЛИЯНИЕ ЭТИЧЕСКОГО, МОРАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА НА РАЗВИТИЕ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ..	131
<i>Крячко В.П., Рощина Ю.О.</i> ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	135
<i>Булавкин В.Е., Рощина Ю.О.</i> ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.....	140
<i>Дмитриева О.Н., Рощина Ю.О.</i> ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	144

<i>Марченко Е.С., Рощина Ю.О.</i> ФИРМЕННЫЙ СТИЛЬ, КАК ОСНОВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.....	147
<i>Алехина М.А., Приходченко Т.А.</i> СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ И ИХ РОЛЬ В СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	151
<i>Буц А.Ю., Приходченко Т.А.</i> АЛГОРИТМ ПОСТРОЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	157
<i>Дюндикова В.С., Приходченко Т.А.</i> НАПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	161
<i>Кордонская Д.С., Приходченко Т.А.</i> ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ С ИНСТИТУТАМИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.....	166
<i>Ерохина К.Н., Фоменко Е.И.</i> ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА.....	172
<i>Степанцова Э.А., Фоменко Е.И.</i> ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	177
<i>Щербакова М.В., Иванина Е.А.</i> СИСТЕМА СУБЪЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	181
<i>Титаренко О.Д., Воробьева Л.А.</i> РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	187
<i>Алейникова Д.Ю., Фоменко Е.И.</i> БЮРОКРАТИЯ И БЮРОКРАТИЗМ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	192
<i>Митина И.В., Садекова А.М.</i> РАЗВИТИЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ.....	197
<i>Падун И.С., Приходченко Т.А.</i> СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	201
<i>Григорьева С.Е., Фоменко Е.И.</i> РОЛЬ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ.....	204
<i>Гервиц Д.Д., Петенко А.В.</i> ВЛИЯНИЕ ВОСПИТАНИЯ НА ОБРАЗОВАНИЕ ИНДИВИДА. РОЛЬ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА.....	208
<i>Доценко И.А., Садекова А.М.</i> ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	212
<i>Панасюк А.И., Садекова А.М.</i> НЕОБХОДИМОСТЬ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	217
<i>Сенькова Т.В., Иванина Е.А.</i> СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	220

<i>Захарова Е.А., Качан С.М.</i> КОММУНИКАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	223
<i>Макаренко А.А., Качан С.М.</i> ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	228
<i>Алейникова Д.Ю., Качан С.М.</i> ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ.....	233
<i>Ланидус А.А., Ланидус А.Е., Воробьева Л.А.</i> СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	238
<i>Горун В.В., Хасанова Е.В.</i> ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	244
<i>Пимонова Е.А., Колесникова Т.А.</i> ДЕЙСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	249
<i>Олейник А.Н., Хасанова Е.В.</i> СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ И УПРАВЛЯЮЩЕЙ СИСТЕМЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....	253
<i>Бирючева А.С., Хоменко Я.В.</i> КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ: ВЫЗОВЫ СО СТОРОНЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА.....	257
<i>Абзалова Я.А.</i> УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА.....	263
<i>Гарагашко В.А.</i> МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ.....	266
<i>Гончаренко А.Д., Смирнов С.Н.</i> КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	269
<i>Соловьян Д.А.</i> ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ.....	272
<i>Рамирес А.Ф., Хасанова Е.В.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	275
<i>Смыслов В.В., Иванина Е.А.</i> ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ.....	280
<i>Гоц М.Г., Иванина Е.А.</i> СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА.....	284
<i>Дузь А.Н., Иванина Е.А.</i> ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	288
<i>Пашук Е.А., Иванина Е.А.</i> СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	292
<i>Сенькова Т.В., Иванина Е.А.</i> СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	296
<i>Соловьёва Е.С., Иванина Е.А.</i> СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: РЕАЛИЗАЦИЯ ПОДХОДА КРІ.....	299

<i>Романова И.М., Колесникова Т.А.</i>	
АНАЛИЗ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА.....	304
<i>Клачкова Е.В., Воробьева Л.А.</i>	
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	310
<i>Лихота В.В., Колесникова Т.А.</i>	
ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ: НОВОЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ.....	318
<i>Кобро А.Ю., Колесникова Т.А.</i>	
РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ.....	323
<i>Трифонова А.С.</i>	
ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	327
<i>Федорова А.Ф., Котов Е.В.</i>	
ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА БЕЖЕНЦЕВ НА ТЕРРИТОРИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	332
<i>Шевченко Н.А., Иванина Е.А.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА.....	335
<i>Москвин М.В., Костровец Л.Б.</i>	
О РОЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСЕЛЕНИЯ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ ВЛАСТИ.....	339
<i>Колосовская А.А., Иванина Е.А.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	344
<i>Дронова В.Е.</i>	
СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ЕЁ ОБЪЕКТИВНАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ.....	349
<i>Миронова А.Н., Леонтович Е.С.</i>	
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	352
<i>Жук Ю.С., Кислюк Е.В.</i>	
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ.....	356
<i>Чистова К.А., Кислюк Е.В.</i>	
УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	360
<i>Горбунов Я.Р., Котов Е.В.</i>	
ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ И ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ.....	364
<i>Плахотнюк В.С., Заярин А.Г.</i>	
ОБЩЕСТВО И ГОСУДАРСТВО: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ (Взаимоотношения государства и малого бизнеса, проблемы развития малого бизнеса и пути их преодоления).....	369

<i>Протасова Х.А., Качан С.М.</i> СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	373
<i>Исаенко Е.Л., Костровец Л.Б.</i> ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА.....	378
<i>Деомидова Е.В., Качан С.М.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА КОММУНИКАЦИИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ.....	382
<i>Стецкий Р.А., Иванина Е.А.</i> ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РЕАЛИЗАЦИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ.....	388
<i>Попова А.И., Качан С.М.</i> СОДЕРЖАНИЕ И ЗНАЧЕНИЕ КЛАССИЧЕСКОЙ (АДМИНИСТРАТИВНОЙ) ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ.....	394
<i>Хрипков В.Б.</i> ЦЕННОСТЬ УРОВНЯ ДОВЕРИЯ К ВЛАСТИ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ДОВЕРИЯ.....	398
<i>Демченко М.А., Садекова А.М.</i> ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ.....	402
<i>Паришина А.С., Воробьева Л.А.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РЕГИОНАХ.....	405

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

*Анцыбор С.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Любой экономике присущи общесистемные свойства. Не исключением выступает и экономика региона. Так, к ним можно отнести целостность, иерархичность и интегративность, структурированность. Однако данный перечень не является полным, поскольку экономике региона также присущи динамичность, вероятностность, размытость границ, конкурентоспособность (определяется конкурентоспособностью отраслей, составляющих структуру экономики региона) [1, С. 185]. Все вышеперечисленное позволяет ее разделить на следующие типы: внешняя экономическая среда – национальная экономика страны; внешняя общественная среда – государство, политика, идеология, образование, культура, право, религия, обычаи, нравы, ценности, нормы страны; внешняя природная среда – состояние природной среды страны; государство как сила, действующая над экономическими субъектами, также является одним из них; внутренняя социальная среда; внутренняя природная среда региона [1, С. 185].

Каждому типу свойственно выполнение общих функций, а именно: выполнение своей роли в системе разделения труда; удовлетворение материальных и иных потребностей индивидов; создание условий для расширенного воспроизводства и развития человека, способов удовлетворения его потребностей; адаптация общества к изменениям природной и внешней социальной среды [1, С. 186].

Выделив основные свойства, признаки и функции экономики региона, необходимо рассмотреть ее сущность, т.е. внутреннее содержание, выражающееся в единстве всех многообразных и противоречивых форм его бытия [2, С. 665]. Она проявляется в системе отношений, складывающихся между участниками по поводу воспроизводства материальных благ и услуг. Воспроизводственный подход означает, что управление региональной системой любого ранга опирается на принципы, которые устанавливаются в соответствии с законами общественного воспроизводства и отражают внутренние взаимосвязи и взаимозависимости системы [3, С. 12]. При этом региональный воспроизводственный процесс представляет собой «результат сочетания отраслевого и территориального разделения труда, что выражается в непрерывном возобновлении элементов производительных сил и производственных отношений» [3, С. 6].

В процессе общественного воспроизводства регион выполняет двойную функцию. С одной стороны, он представляет собой территорию, на которой осуществляются взаимосвязанные хозяйственные процессы, на которой живут люди, объединенные общими интересами, осуществляется воспроизводственный процесс с присущими ему особенностями. С другой стороны, регион является частью общей социально-экономической системы государства с законченным циклом воспроизводства, особыми формами проявления стадий воспроизводства и специфическими особенностями протекания стадий воспроизводства, и специфическими особенностями протекания социальных и экономических процессов; и на его развитие оказывают влияние общие закономерности процесса воспроизводства. Экономика же региона, будучи подсистемой социально-экономического комплекса страны, обладает многими чертами системы, но при этом проблемы региона не являются унифицированным зеркальным отражением проблем общей системы [3, С. 4, 10].

Выступая совокупностью различных элементов системы воспроизводства, экономика региона группируется вокруг производственной и социальной

инфраструктуры. «В ней можно выделить инфраструктуры более низкого порядка – производственную, финансовую, социальную и пр., в рамках которых элементы региона находятся в непрерывном взаимодействии. Влияние внешней среды на регион, с одной стороны, и сложная система межэлементных взаимосвязей – с другой, обуславливает постоянную его динамику» [4, С. 7, 11]. Производственная и социальная инфраструктуры формируют две независимые подсистемы: сферу материального и сферу нематериального производства, соответственно. «Развитие и соотношение этих подсистем характеризует показатели занятости населения, определяет удельный вес подсистем в создании показателя валового регионального продукта, дает возможность выделить приоритетные отрасли, которые являются бюджетообразующими для данного региона» [5, С. 24].

При этом важной особенностью экономики региона выступает то факт, что процессы, которые происходят внутри региона, должны отображать определенные закономерности общественного воспроизводства, формирование которых осуществляется под влиянием взаимосвязанных экономических, социальных и природных факторов [5, С. 22].

Экономика региона характеризуется осуществлением полных циклов воспроизводства населения и трудовых ресурсов, основных и оборотных фондов, части национального богатства, денежного обращения, отношений по поводу производства, распределения, обмена и потребления продукции [6, С. 14]. Поскольку воспроизводство по своей природе состоит из четырех основных этапов: производства, распределения, обмена и потребления; то в каждом из них могут участвовать соответствующие объекты хозяйственной деятельности, которые выступают составными элементами экономики региона. Так, под объектами производства следует понимать предприятия производящие товары и создающие услуги в рамках данного региона. Под объектами распределение понимается процесс обеспечения и распределения конечных продуктов и ресурсов между различными субъектами хозяйствования и социумом. К объектам обмена следует относить финансовые институты, страховые компании,

коммерческие банки, фонды социального страхования, местные бюджеты, обеспечивающие движение денежных потоков, что обеспечивает жизнедеятельность населения в регионе и за рамками данного региона. Под объектами потребления следует рассматривать физические и юридические лица, потребляющие товары и услуги производственного и непроизводственного характера, с тем чтобы регулировать деятельность принимая административно-управленческие решения.

Важным условием выступает тот факт, что каждый этап воспроизводственного процесса должен определять функции и полномочия соответствующего уровня власти в регионах. Критерием распределения социально-экономических функций между различными уровнями территориальной системы служит степень локализации использования результатов выполняемых функций. Подход к решению этой проблемы с позиций теории регионального воспроизводства позволяет конкретизировать ответственность за решение социально-экономических задач на каждом уровне региональной системы [3, С. 13].

Таким образом, можно сделать вывод, что сущность экономики региона может быть сведена к системе отношений, возникающих между участниками общественного производства в установленных территориальных границах относительно присвоения полученных результатов с использованием распределения и перераспределения полномочий между органами местного самоуправления по организации воспроизводственного процесса материальных и нематериальных благ.

Список использованных источников

1. Протасов, А.С. Региональная экономика и ее свойства с позиций системного подхода // А.С. Протасов, А.Ю. Прокудин // Вестник Томского государственного университета. – 2008. - № 6 (62). – С. 183-187.
2. Философский энциклопедический словарь / Гл. ред.: Л.Ф. Ильичев, С.М. Ковалев, В.Г. Панов. М.: Сов. Энциклопедия. – 1983. – 840 с.

3. Новоселов, А.С. Регион как исходное понятие теории регионального воспроизводства / А.С. Новоселов // Теоретические проблемы региональной экономики. – 2006. – С. 3–14.

4. Козловская, О.А. Регион как типологическое понятие / О.А. Козловская // Сибирская финансовая школа. – 2006. - № 3. – С. 6–12.

5. Семко, Т.В. Региональные системы: теоретико-методологический аспект / Т.В. Семко // Коммунальное хозяйство городов. – 2008. – № 80. – С. 21–26.

6. Беляев, С.В. К вопросу о сущности региона как объекта хозяйствования и управления / С.В. Беляев // Социально-экономические явления и процесс. – 2010. – № 1. – С. 14–18.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА: СТРУКТУРНЫЙ ПОДХОД

*Воробьев С.И.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

«Понятие «структура» следует рассматривать, как: 1) разделение экономики, экономического объекта или экономической категории на составные части по определенным признакам, установление взаимосвязей между этими частями; 2) состав, строение экономического объекта» [4, С. 71].

Каждый географический таксон (или географическое образование) может быть расчленен по своим территориальным элементам, и тогда анализируется его территориальная структура; или может быть расчленен по территориальным, вещественным компонентам, и тогда анализируется его компонентная структура (аналогом которой в экономической географии и региональной экономике служит отраслевая структура). Поэтому почти все географические явления или объекты могут быть разделены на два крупных класса – территориально-структурные и компонентно-структурные. Не боясь преувеличения, можно утверждать, что результативность географических исследований зависит в конце концов от мастерства, проявляемого при согласовании компонентного и территориального направлений географического анализа [5, С. 65].

Различные региональные образования в составе единой территориальной системы страны формируют структуру экономики региона, звенья которой, имея ряд общих признаков, различаются масштабами, статусом в системе государственного устройства, механизмом управления [1, С. 10]. Другими

словами, под структурой экономики региона предлагается понимать разделение экономики, экономических объектов под влиянием факторов внешнего воздействия на составные части по различным признакам [4, с. 71].

В составе экономики региона можно выделить следующие элементы: производственный, рекреационный, социальный, институциональный, инфраструктуру и природно-ресурсную базу [7, С. 3]. С другой стороны, структура экономики региона может характеризоваться наличием населения, бизнеса, предприятий, делового общества, органов управления региона, региональных институтов, региональной инфраструктуры (социальной, производственной, рыночной, управленческой и научной), безопасности региона, природной среды и ресурсов (экология региона) [6, С. 56]. Взаимодействие производственной и непроизводственной сферы обеспечивает формирование и развитие региона в целом.

Данная градация возможна благодаря выделению определенных этапов: - выделение элементов региона (на основе их однородности, общих свойств и пр.); - выявление связей между элементами региона (существенных, в том числе системообразующих, и несущественных связей, их соподчинение); - выявление отношений с другими системами того же иерархического уровня. Изучаются двусторонние связи: как с точки зрения обусловленности данного региона внешними факторами, так и с позиции влияния изучаемого региона на другие образования; - определение его места в системе более высокого ранга [8, С. 23].

Так, например, природно-ресурсную базу определяют природные условия – климат, географический ландшафт, биоресурсы, полезные ископаемые – разные в конкретных местах проживания. Климат характеризуется мерой суровости, влажности, цикличностью колебаний температуры и т.п., природные ресурсы – масштабами запасов, их доступностью и качеством. Основные характеристики географического ландшафта (реки, горы, равнины, выход к морям и океанам) создают предпосылки для развития транспортной инфраструктуры [3, С. 6]. Производственную же базу, например, определяет структура производства всех форм собственности, концентрация населения,

рабочих мест, духовной жизни человека из расчета на единицу пространства и времени, имеющая местные органы управления своей территории (региона) [10, С. 3].

Из чего видно, что структура экономики региона включает все материальные и нематериальные элементы, которые, как во взаимодействии между собой, так и в отдельных отраслях промышленности, сельского хозяйства, транспорта, отдельных субъектов, без которых экономический регион функционировать не может, различаются не отдельными элементами, а характером взаимодействия компонентов его структуры. Также структура экономики региона формируется в соответствии с основными функциями региона, где функция – это явление, которое зависит от другого явления, является формой его выявления и изменяется относительно его изменений [4, С. 71].

Структура региона по своей природе характеризуется определенной динамикой, сказывающейся на характере ее изменений. Так, к ним можно отнести поляризацию (развитие, при котором наблюдается связь между различными по своей природе явлениями) и выравнивание (понятие обратное поляризации). Также выделяют диверсификацию – «процесс, при котором сложность компонентной структуры географического образования возрастает; и интеграцию – процесс увеличения тесноты связей между географическими образованиями, часто сопровождающийся увеличением числа общих признаков (обратный процесс – дезинтеграция)» [5, С. 66].

В настоящее время структура экономики региона может характеризоваться наличием следующих типов разделения труда. В первом случае к элементам структуры экономики региона можно отнести «главным образом отрасли хозяйства и отдельные производства, для систематизации которых существует несколько группировок. Простейшая из них – группировка по тем же отраслям, что узаконены официально статистикой для экономической структуры в буквальном смысле этого слова, является достаточно конструктивной методически, строится на общей методологии и широко используется в

региональном анализе» [2, С. 132]. Другими словами, данная группировка характеризует структуру экономики региона через призму видов экономической деятельности. Выделяют 17 основных видов экономической деятельности: лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство; добывающую промышленность; перерабатывающую промышленность; производство и распределение электроэнергии; строительство; торговлю; деятельность отелей и ресторанов; деятельность транспорта и связи; финансовую деятельность; операции с недвижимым имуществом; государственное управление; образование; охрану здоровья; предоставление услуг; деятельность домашних хозяйств; деятельность экстерриториальных организаций. При этом последние два вида могут относиться к виду предоставления услуг. Данная классификация достаточно удобна при выделении уровня специализации и диверсификации экономики региона.

Список использованных источников

1. Новоселов, А.С. Регион как исходное понятие теории регионального воспроизводства / А.С. Новоселов // Теоретические проблемы региональной экономики. – 2006. – С. 3–14.
2. Козловская, О.А. Регион как типологическое понятие / О.А. Козловская // Сибирская финансовая школа. – 2006. - № 3. – С. 6–12.
3. Беляев, С.В. К вопросу о сущности региона как объекта хозяйствования и управления / С.В. Беляев // Социально-экономические явления и процесс. – 2010. – № 1. – С. 14–18.
4. Бережная, И.В. Теоретические аспекты определения социально-экономической структуры региона / И.В. Бережная, О.Д. Захарова // Проблемы материальной культуры. Экономические науки. – С. 70-74.
5. Алаев, Э.Б. Экономико-географическая терминология / Э.Б. Алаев // М.: «Мысль». – 1977. – 199 с.
6. Шеховцева, Л.С. Системный подход к региону / Л.С. Шеховцева // Вестник РПУ им. И. Канта. – 2006. – Вып. 3. – С. 50–58.

7. Пшидаток, М.Р. Приоритетность системного подхода в исследованиях региональной экономики / М.Р. Пшидаток // Новые технологии. – 2009. - № 2. – С. 1-3.

8. Федоров, Г.М. Регион как территориальная система / Г.М. Федоров // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. – 2010. – № 1. – С. 20–27.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ ГОРОДА

*Зиборова Д.М.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Город как социально-экономический институт образует матрицу, определенный стереотип поведения людей, объединенных в социальную общность со специфическими хозяйственными интересами [4, с.234].

Поэтому исследуемый институт представляет собой основу, на которой базируется функционирование организации хозяйства-города, а также направление ее развития.

Внутри городского хозяйства как экономической организации также формируются соответствующие правила, определяющие формы и методы формирования и функционирования муниципальных организаций. Таким правилом и механизмом его реализации выступает институт коммунального предприятия.

Рыночные условия в экономике коренным образом изменяют содержание всей совокупности социально-экономических отношений собственности как по содержанию – в сторону разгосударствления и приватизации, так и по способу и формам реализации – в сторону появления новых форм реализации, новых институций и новых функций. При этом возрастает значимость анализа этого нового содержания и новых форм жизнедеятельности города. Рыночная система хозяйствования качественно меняет его характеристики, делает необходимым обобщение текущих процессов формирования множественных типов (видов) собственности.

Жизнедеятельность современного города представляет многоуровневый и многофункциональный процесс, отражающий как сложившиеся историко-географические и социальные принципы расселения и разделения труда, так и новейшие трансформационные тенденции [1, 2, 3]. При этом важен анализ экономики города с позиций теории общественных благ, оценка его (города) экономической, социальной, рыночно-структурной функции, обобщение взаимовлияния всех форм и факторов функционирования города. Весьма важны и отношения собственности в их сущностном и правовом аспектах, разграничение полномочий всех уровней управления. В этой связи требуется разработка подходов и принципов построения модели экономики города на основе сочетания потребностно-ресурсной и затратно-результатной сбалансированности.

Городская сфера хозяйствования на современном этапе развития представляет собой специфическое образование, в котором активно взаимодействуют рыночные и нерыночные механизмы воспроизводства, сочетаются общественный (государственный, коммунальный и частно-индивидуальный) секторы экономики с различными (а порой, и противоположными) интересами и целевыми установками [5-7].

Экономико-правовые проблемы, с которыми сталкиваются современные города в хозяйственной сфере, принципиально мало чем отличаются от тех, которые существовали раньше, однако, учитывая их масштабы и глубину, безусловно, актуализируется вопрос о необходимости осуществления поиска эффективных методов и средств их преодоления. Более того, их системная реализация должна в итоге повысить эффективность принятия управленческих решений по использованию ресурсов города. Она обычно составляет содержание и суть механизма городского хозяйства.

В данном случае ресурс следует понимать как имущественный и неимущественный капитал, который может быть вовлечен в городской хозяйственный оборот. Степень эффективности его применения при условии рационального выбора адекватных методов, средств хозяйствования и

управления свидетельствует об уровне использования так называемого «хозяйственного» потенциала города.

В контексте реализации городом своего «хозяйственного» потенциала можно сделать вывод, что деятельность города, благодаря решению хозяйственных задач комплексного характера, имеет определенные черты предпринимательства. Хотя город нельзя отождествлять с предпринимателем, однако реализация им хозяйственной функции требует использования соответствующих знаний и осмотрительности, присущих предпринимателю. Такой подход к пониманию сущности города как участника хозяйственных отношений дает возможность рассматривать его в научной плоскости как квази-предприятие, которое активно распоряжается своими ресурсами для повышения конкурентоспособности в экономической и других сферах с целью привлечения инвестиций и населения, способных объединить, интегрировать и мобилизовать местные социальные, политические, экономические ресурсы.

В связи с этим следует привести мнение академика РАН В.Л. Макарова о том, что сегодня заметен процесс превращения крупных городов с «городов-рабочих», с ярко выраженной специализацией на развитие промышленности, в «города-предприниматели», которые иницируют становления интеллектуальной экономики и стимулируют развитие рыночной инфраструктуры. По мнению исследователя, даже можно провести определенные параллели между городом и предпринимателем или предприятием, а именно: глава администрации (города, района) – это менеджер, то есть такой же предприниматель, который руководит предприятием, а сам муниципалитет – это некое предприятие, предоставляющее услуги [8, с. 27-28]. Наверное, можно согласиться с этим мнением, и подчеркнуть, что в настоящее время следует пересмотреть отношение к предпринимательской активности органов местного самоуправления городов [9, с.11]. Города должны умело использовать местные ресурсы, активно становиться «предпринимателями». Для достижения этого представляется необходимым городам эффективно и полноценно реализовывать соответствующие функции, через которые

достигаются определенные законом цели и задачи социально-экономического развития города, удовлетворения приоритетных нужд населения города и субъектов хозяйствования. Так, существующая практика хозяйствования свидетельствует об ускорении темпов реализации активной городской хозяйственной политики за счет создания прибыльных объектов коммунального сектора.

Список использованных источников

1. Ресин, В.И. Развитие больших городов в условиях переходной экономики (системный подход) / В.И.Ресин, Ю.С.Попков. – М.: ИСА РАН-М.;Эдиториал УРСС, 2000.– 328 с.
2. Mc Donald J.F. Fundamentals of urban economics. – Upper Saddle River (N.J.). – New York, 1997. – 545 p.
3. Проблемы стратегического развития города: теория и практика: моногр. /С.В.Богачев, А.А.Лукьянченко, М.В.Мельникова и др.; Ин-т экономико-правовых исследований НАН Украины. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, Изд-во «Вебер» (Донецкое отделение), 2009. – 270 с.
4. Стратегическое управление: регион, город, предприятие / Д.С. Львов, А.Г. Гранберг, С.С. Обозов и др. – М.: Экономика, 2004. – 603с.
5. Система муниципального управления: учебник для вузов / под ред. В.Б.Зотова. – СПб.:Питер, 2008. – 512 с.
6. Макаров, В. Конкуренция между муниципалитетами – дополнительный фактор экономического роста / В. Макаров // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 4. – С. 27–28.
7. Котлер, Ф. Маркетинг мест. Привлечение инвестиций, предприятий, жителей и туристов в города, коммуны, регионы и страны Европы / Ф. Котлер, К. Асплунд, И. Рейн, Д. Хайдер. – СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. – 384 с.
8. Фатеев, В.С. Менеджмент и региональная политика за рубежом / под ред. М.В. Микитенко/ В.С.Фатеев. – Мн. : Навука і тэхніка, 1994. – 213 с.

СТРАТЕГИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК КЛЮЧЕВЫЕ ФУНКЦИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

*Невмывака А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Важным требованием к обеспечению эффективности государственного регулирования регионального развития представляется использование достаточно стандартизованного порядка разработки соответствующих документов (стратегий, прогнозов, стратегических планов, программ и оперативных планов). Такая стандартизация процедуры подготовки соответствующего документа должна предполагать пошаговый порядок рассмотрения основных целей и задач, их согласования с приоритетными направлениями экономического и социального развития регионов, обеспечивающий эффективное использование природных, материальных и трудовых ресурсов и необходимое общественное разделение труда как между отдельными регионами, так и внутри каждого из них. При этом технология разработки каждого из названных документов предполагает некоторые отличительные особенности, вызванные их специфическими предназначениями [1].

Выбор стратегии регионального развития представляет собой определение путей и средств достижения поставленных целей, а также распределения ресурсов для выхода из сложившейся ситуации. Стратегии могут носить характер протекционистских, когда имеет место административное

вмешательство в хозяйственную деятельность и контроль над ценами и тарифами, и либеральных, когда имеет место и наблюдается стабильное и согласованное развитие всех субъектов без прямого вмешательства государственных органов власти и управления.

Для разработки стратегии развития региона может быть предложен следующий алгоритм выявления проблемной ситуации, основанный на сборе и обработке информации, касающейся: актуализации потребности в разработке стратегии, определения и детализации региональных целей и системы показателей развития региона, оценок текущего состояния региона, анализа и оценки внешней среды региона, определения критериев оценки и ограничений [2]. Использование данной модели позволяет формировать некоторый набор возможных альтернатив развития региона. В каждой альтернативе должно предполагаться наличие оригинальных ходов, позволяющих минимизировать затраты, связанные с реализацией основных мероприятий. Окончательный выбор элементного состава стратегии должен основываться на всесторонней оценке этих альтернатив, после чего стратегия стратифицируется по соответствующим уровням управленческой иерархии. Важным моментом при разработке стратегии регионального развития является создание каналов прямой и обратной связи (для чего, собственно, и используется стратификация), что позволяет обеспечивать непрерывный информационный поток соответствующих данных о ходе реализации и корректировки стратегии регионального развития [3].

Эффективность разработки и реализации региональной стратегии экономического и социального развития во многом зависит от определения стратегических целей, формирования основных задач перспективного развития, наличия реальных проектов по решению конкретных задач, наличия ресурсов и источников наполнения, эффективного контроля.

Прогнозирование представляет собой вероятностное определение хода дальнейших событий, сопряженных с возможностями регионального развития. Современная методология прогнозирования развития регионов основана на

результатах анализа экономических и социальных процессов (в их ретроспективном измерении). Такой анализ, как правило, предполагает учет степени детализации стратегических планов и региональных программ, с выделением оценки текущего уровня жизни населения и его занятости, миграционных процессов, экологической ситуации и антропогенной нагрузки на окружающую среду. В самом территориальном прогнозировании можно выделять некоторые аспекты: 1) воспроизводственный (касающийся воспроизводства основного капитала и формирования внутренних финансовых ресурсов); 2) финансовый (относящийся к источникам и направлениям расходования финансовых ресурсов, в частности в связи с формированием местных бюджетов); 3) социальный (связанный с динамикой уровня жизни и доходов населения) и др.

Исходя из полученных результатов непосредственно прогнозирование региональных процессов и явлений может охватывать несколько основных этапов: формирования цели и задач, определение объектов прогнозирования, выбор перечня показателей, установление временных отрезков, выбор методов прогнозирования, определение источников и состава исходной информации, сбора и обработки информации, экспериментальных прогнозных расчетов и анализа и интерпретации результатов прогнозирования [4]. При этом на каждом этапе могут решаться несколько самостоятельных задач, назначение которых заключается во взаимоувязке их между собой. Само по себе прогнозирование представляется весьма сложным процессом, так как может предполагать использование большого числа соответствующих методов. Эти методы в своей совокупности могут быть классифицированы на нормативные, изыскательские и интуитивные

Выбор методов прогнозирования зависит от выбираемого периода экономического прогнозирования: оперативного или краткосрочного (на 1 год), среднесрочного (от года до 5 лет) и долгосрочного (от 5 и выше лет). Прогнозированию поддаются основные управляющие параметры развития региона:

как территории – все основные элементы производительных сил (население, материальные ресурсы, запасы природных ископаемых, организационные ресурсы и пр.);

как экономической системы – характеристики связей между основными элементами производительных сил;

как экономического пространства – характеристики взаимодействия субъектов хозяйствования при решении стоящих перед ними общих задач [5].

Как правило, региональное прогнозирование предполагает расчет нескольких вариантов прогноза развития региона. Для расчета отдельного варианта могут использоваться различные математические модели. Процесс разработки математических моделей развития региональных экономических систем и их практическое использование может разбиваться на несколько этапов [6]. На первом этапе может осуществляться постановка задачи моделирования и прогнозирования, т.е. обеспечивается содержательное описание исследуемых экономических процессов. На втором этапе может разрабатываться общая спецификация модели с выделением управляющих и выходных переменных. На третьем этапе может производиться выбор класса моделей, определяющих возможные формы связи между переменными. На четвертом этапе может осуществляться идентификация параметров модели. На пятом этапе проводится системная проверка ее адекватности исследуемому процессу. На шестом этапе осуществляется проверка решений на математическую и содержательную непротиворечивость. На седьмом этапе может осуществляться формирование критериев, отражающих правила выбора решения проблемы из множества альтернативных вариантов. И в конце разрабатывается необходимая информационная база.

Выбор сценариев прогнозирования экономического развития региона основывается на сравнении временных динамик основных показателей. В основном рассматривают оптимистический, пессимистический и средний между ними варианты.

Список использованных источников

1. Федоляк, В.С. Хозяйственная самостоятельность регионов в системе федеративных отношений / В.С. Федоляк // Тульский государственный университет .– 2012. – № 3-1. – С. 83-90.
2. Институты развития как инструмент региональной политики: Научный доклад / Под. ред. А.В. Виленского. – М.: Институт экономики РАН, 2015. – 45 с.
3. О зонах территориального развития в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный Закон РФ, № 392 ФЗ от 29.11.2011.
4. Ханин, Д.И. Теория и практика формирования региональных элит / Д.И. Ханин // Вестник ЧитГУ.– 2011. – № 9 (76). – С. 71-78.
5. Тюков, Н., Запеклый, А. Элиты российских регионов: формирование и развитие // Трансформация российских региональных элит в сравнительной перспективе. Материалы международного семинара / Под ред. А.Ю. Мельвиля. М. МОНФ, 1999. - С. 86-94.
6. Галиев, А.Г. Межрегиональные противоречия в рамках государств СНГ (на примере Украины и Кыргызстана): историческая ретроспектива и современные проблемы: автореферат дис...канд. экон. наук. – Алматы. Ун-т Туран, 2011. – 23 с

МЕСТО ПЛАНИРОВАНИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

*Доскалова В.М.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Для стратегического планирования могут использоваться такие методы, как этапный, блочный и фазовый. Принципиальная схема стратегического планирования может состоять из нескольких стадий: сравнительного анализа состояния региона с прошлым состоянием или с другими регионами, разработки концепции развития (будущего состояния) с точки зрения интересов региональной власти, бизнеса и населения, разработки возможных сценариев территориального развития, выбор первоочередных мероприятий по реализации одного из наиболее приемлемых сценариев развития. В стратегическом планировании регионального развития основной упор должен делаться на партнерские взаимодействия субъектов регионального развития и достижение возможного состояния региона в установленной перспективе.

В качестве основных этапов должны выступать: во-первых, предварительный этап, на котором идентифицируются проблемы, определяется генеральная цель регионального развития, определяются выходные данные для плана и определяются пространственные границы его распространения; во-вторых, устанавливаются непосредственные участники разработки плана, назначаются ответственные за разработку соответствующих документов, определяется соответствие плана содержательной и формальной его структуре; в-третьих, осуществляется наполнение содержательной части стратегического

плана в разрезе соответствующих разделов (количество и назначение разделов может варьироваться в зависимости от выбранной генеральной цели); в-четвертых, происходит обсуждение, внесение корректив и принятие плана соответствующим органом. Здесь логика действий основана на применении обратной связи: после полученных результатов анализа должен синтезироваться возможный результат посредством установления цели и решения соответствующих задач. Обязательным требованием является соблюдение четкой последовательности в решении поставленных задач [1, 2].

Блочный метод устанавливает взаимную связь между отдельными блоками планирования без привязки к возможной последовательности решения задач. Наполнение отдельных блоков планирования направлено на достижение общего результата, а сами блоки предполагают формирование, ресурсную обеспеченность, реализацию предлагаемых мер и контроль исполнения принятых решений. Особенностью данного метода является наличие возможностей использовать при стратегическом планировании развития регионов различных моделей, что делает его (планирование) гибким и не подчиненным какой-то одной жесткой схеме.

Фазовый метод стратегического планирования предполагает использование лишь двух фаз: разработки и реализации, что делает его достаточно универсальным для применения. В данном случае каждая из фаз выступает как составная часть всего планирования, а не как набор мероприятий.

Применение этих методов стратегического планирования регионального развития позволяет оптимизировать выбор стратегической цели и обосновать способы ее достижения.

Стратегический план экономического и социального развития должен представлять собой наполнение «дерева целей» конкретными мероприятиями, которые необходимо реализовать, чтобы достигнуть поставленных приоритетов государственной и региональной политики. Основные положения такой политики отражаются в сформулированной на соответствующем уровне концепции. По сути, он становится некоторым сводом конкретных задач,

которые могут быть оценены количественно. Все цели, обозначенные в стратегическом плане, должны отвечать критериям измеримости и достижимости (т.е. момент их достижения должен быть четко определен). Поэтому стратегический план должен включать в себя: набор целей; описание взаимосвязей между ними; характеристику показателей–индикаторов достижения целей и критериев их достижения.

Разработка программ экономического и социального развития регионов призвана обеспечивать координацию деятельности как государственных органов власти и управления и органов местного самоуправления, так и субъектов хозяйствования и населения на основе соблюдения принципа равенства, диктующего необходимость учета прав и интересов каждого, кто вовлечен в процессы общественных отношений.

Программа экономического и социального развития региона должна содержать описание комплекса мероприятий, которые необходимо выполнить для достижения обозначенных в ней целей в четко определенной последовательности, описание результатов реализованных мероприятий и их соотношения с установленными целями. Положения региональной программы могут конкретизироваться в целевых программах развития, которые являлись бы непосредственным продолжением и развитием положений общей программы [3].

Системная последовательность регионального программирования должна предполагать соблюдение ряда этапов, которые по своей сути образуют структуру региональных программ и должны включать в себя:

описание региона и анализ – экономических и социальных характеристик региона (как территории, как экономической системы и как экономического пространства), преимуществ, недостатков, угроз и рисков, результатов реализации предыдущей программы, существующей предпринимательской среды, возможной оценки до начала осуществления программы;

выделение основных составляющих программы – целей программы (общих и приоритетных), обоснование необходимости разработки,

предполагаемых результатов реализации и подробного изложения мероприятий (по приоритетным направлениям);

составление финансового обеспечения – указание размеров и источников финансирования каждого мероприятия на весь период программы и в разрезе отдельных лет;

механизм осуществления программы – мониторинга, контроля и оценки промежуточных результатов, изменения и дополнения новыми мероприятиями, придания гласности промежуточных и конечных результатов программы; методическое сопровождение – статистических данных, соглашений сторон участников реализации программы, правил оказания методической, финансовой и другой помощи и т.п.

Решение об участии в разработке и реализации программы развития региона хозяйствующие субъекты должны принимать самостоятельно. Что предполагает преобладающий тип связей – горизонтальный, что лишает возможностей определять заблаговременно не только состав самих участников, но и степень их заинтересованности (для тех, кто согласился принять участие в разработке программы) в реализации собственных мероприятий.

Таким образом, технологически разработка каждого в отдельности документа, призванного обеспечивать государственное регулирование развития регионов, отличается своими особенностями, но в своей совокупности предполагает учет наиболее важных условий жизнедеятельности регионального сообщества. При этом в своей совокупности все методы государственного регулирования регионального развития формируют своеобразную систему стратегического планирования, пронизывающую как по вертикали, так и по горизонтали общественные отношения.

Список использованных источников

1. Мир политической науки. В 2-х кн. Кн. 1. Категории / Отв. ред. А.Ю. Мельвиль; МГИМО-МИДРФ. – М.: Просвещение, 2004. – 592 с.

2. Deutsch, K. On nationalism, world regions, and the nature of the West // Mobilization, CenterPeriphery structure and nation-building. A volume in commemoration of Stein Rokkan / Ed. by Per Torsvik. Universitetsforlaget. Bergen – Oslo – Toronto, 1981.; P 2-8.

3. Markusen, A. Regions: economics and politics of territory. Rowman & Littlefield publishers.1987.; P. 17

**ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЖИЛИЩНО-
КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА В ДНР (на примере системы
водоснабжения)**

*Панкова А.Р.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

В настоящее время основные функции областных предприятий ВКХ сводятся к контролю за выполнением производственных программ, доводимых до городских (районных) предприятий (подразделений) водопроводно-канализационного хозяйства ВКХ областными управлениями (государственными объединениями) ЖКХ и анализу статистической, бухгалтерской информации по результатам производственно-хозяйственной деятельности городских (районных) водоканалов.

Отсутствие стратегических планов развития предприятий (подразделений) ВКХ обусловило выполнение ими преимущественно текущих задач (например, увеличение объемов оказываемых платных услуг населению) в ущерб среднесрочным и долгосрочным стратегическим целям (повышению качества питьевой воды, уменьшению расхода энергетических ресурсов и др.). Зачастую значения целевых показателей (например, величину потерь воды) доводят для всех предприятий ВКХ (ЖКХ) одинаково без учета их стратегических планов развития, уровня технического состояния систем водоснабжения и канализации (ВиК), находящихся у них на балансе. Такой подход к планированию не способствует повышению качества обслуживания потребителей, снижению аварийности на инженерных сетях систем ВиК.

Экономическая деятельность предприятия ВКХ в значительной степени регулируется местным исполнительным и распорядительным органом власти, которые являются собственником инженерной инфраструктуры систем ВиК. Учредителем районного (городского) предприятия ЖКХ (ВКХ) является районный (городской) исполнительный комитет, который наделяет предприятие ЖКХ (ВКХ) определенными функциями и имуществом, находящимся в коммунальной собственности районного (городского) уровня управления. Данное имущество передается на праве хозяйственного ведения предприятию ЖКХ (ВКХ), которое подотчетно и подконтрольно райисполкому (горисполкому). Владение, пользование и распоряжение этим имуществом предприятие осуществляет в пределах, определенных законодательством ДНР. Свою деятельность предприятие ВКХ осуществляет в соответствии с Уставом, действующим законодательством ДНР, решениями учредителя (местным исполнительным и распорядительным органом власти), приказами и инструкциями управления (объединения) ЖКХ, Министерства ЖКХ ДНР.

Жилищно-коммунальное хозяйство является наиболее проблемной частью городской инфраструктуры. С одной стороны, платежи за предоставленные услуги не могут покрыть даже основных расходов предприятий на производство и поставку услуг. Поэтому накапливающаяся кредиторская задолженность подрывает основы производственной деятельности. С другой стороны, действующий порядок учета затрат предприятий тепло-, водо- и газоснабжения вполне позволяет, уменьшая объемы предоставляемых услуг, одновременно придерживаться заранее установленных тарифов, а нередко – и увеличивать их. Обычно это достигается за счет снижения количества и качества услуг при расчете тарифов в соответствии с полными нормативными показателями; а также увеличения затрат по отдельным статьям расходов. Следует отметить, что ряд предприятий коммунальной сферы убыточны искусственно и, более того, их вполне устраивает сложившееся положение.

В результате ЖКХ характеризуется излишней затратностью и технологическим застоем. Низкую эффективность использования ресурсов на

предприятиях ЖКХ многие авторы связывают с технологической отсталостью, значительным моральным и физическим износом основных производственных фондов. Так, 20-30 % тепловой энергии теряется в коммунальных котельных вследствие несовершенной технологии сжигания топлива. КПД коммунальных котельных ДНР, работающих на газе, составляет 60-70 %. В то же время действующие нормативы требуют, чтобы КПД котлов был не ниже 90-92 %.

Таким образом, затраты общества на получение жилищно-коммунальных услуг значительно превышают оптимальную величину, и разрешение многих проблем ЖКХ может быть осуществлено на основе ресурсосбережения. Отправной точкой достижения существенной экономии в ЖКХ может стать системное реформирование, включающее технологический, технический, организационный аспекты и пересмотр конфигурации сетей.

Для каждого конкретного города важно определить собственные «узкие места» в технологическом цикле. Определение утечек тепловой и электрической энергии (энергоаудит) необходимо во всей системе городского хозяйства от производителя до потребителя. Оно позволит определить причины излишних затрат и сделать выбор дальнейшего варианта действий.

Энергоаудит предприятия представляет собой комплексное исследование с целью определения фактических затрат энергоресурсов и разработки оптимальных планов снижения ресурсоемкости конкретного производства. Он предполагает на каждом конкретном предприятии определение всех потоков энергоносителей, выявление конкретных причин и потерь на всем пути – от исходной точки до конечного пункта – и должен быть направлен на повышение информационной вооруженности персонала по вопросам ресурсосбережения.

В сфере водоснабжения следует (помимо энергоаудита) провести систему мероприятий, направленную на определение причин потерь воды, обнаружение препятствий ее движению и повреждений канализационных сетей.

Поскольку качество предоставляемых коммунальных услуг во многом зависит от состояния сетей, необходимо обследование их на всем протяжении. Целесообразен энергетический аудит сетей с помощью тепловизора – прибора,

определяющего поверхностные зоны с отклонениями температуры. С экономической точки зрения, наиболее эффективно централизованной теплоснабжение компактно расположенных потребителей.

Проверка электрических, тепловых, водоканализационных сетей позволит выявить участки, находящиеся в таком состоянии, что их выгоднее демонтировать и построить новую линию. Она обеспечит информацию для пересмотра конфигурации сетей и распределения мощностей.

Всеобъемлющее обследование сетей даст информацию для разработки мероприятий по минимизации длины теплотрасс, налаживанию гидравлического режима работы водоподающих и тепловых сетей, обеспечению рационального распределения теплоносителя и воды по потребителям.

Практическими результатами этой работы могут стать:

- создание автономных систем теплообеспечения для группы отдельно стоящих зданий;
- объединение на отдельных участках коммунальных и бывших ведомственных сетей;
- перераспределение мощностей насосных станций (с одновременной их модернизацией);
- переключение тепловой нагрузки на более эффективные котельные, прочистка и замена труб, другие мероприятия.

В условиях усиления рыночных начал целевые установки органов местной власти меняются кардинальным образом. Логика этих установок не такая как прежде. Местная власть уже не может претендовать на непосредственное управление и содержание объектов ЖКХ. Она должна грамотно выделить сферу своей прямой ответственности, ограничив ее набором объектов, жизненно важных для устойчивого функционирования города как целостной системы. Важным элементом перевода проблем жилищно-коммунального обслуживания из материально-технической в правовую плоскость является доступ всех участников (сторон) к постоянной и адекватной информации. Следовательно, необходимой является разработка и внедрение системы мониторинга

(постоянного наблюдения) за текущей деятельностью субъектов хозяйствования в жилищно-коммунальной сфере в реальном масштабе времени.

Большую поддержку в отстаивании интересов горожан оказывает удержание инфраструктуры ЖКХ в коммунальной собственности. В большинстве европейских стран инфраструктура не передана в частную собственность, а, оставаясь муниципальной, эксплуатируется частными операторами на договорных условиях, и право это они получают на конкурсной основе. Это дает не только дополнительный рычаг управления со стороны местного органа власти, но и возможность замены неэффективного оператора.

Другим распространенным способом функционального разделения обслуживания является отделение функции регулирования от функций производства, эксплуатации сетей, их обновление на основе договоров концессии.

Преимуществом концессии является вовлечение частного капитала в процессы развития инфраструктуры.

Концессия – это передача территориальным сообществом (концедентом) находящегося в его собственности объекта частной или смешанной компании (концессионеру) на особых условиях.

Срок концессии ограничен, но достаточно большой, чтобы концессионер мог не только возратить инвестированный капитал, но и обеспечить прибыль. По истечении концессионного периода объект возвращается концеденту. В международной практике приняты сроки договоров, соответствующие продолжительности жизненного цикла основных активов предприятий: в электроэнергетике – 30 лет, водоснабжении и водоотведении – от 5 до 30 лет, переработке и удалении твердых отходов – 4 года.

ЭКОНОМИКА ГОРОДА: ВОПРОСЫ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

*Садовский А.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Согласно определению в Большом энциклопедическом словаре, теория включает комплекс взглядов, представлений, идей, направленных на истолкование и объяснение какого-либо явления; в более узком и специальном смысле – форма организации научного знания, дающая целостное представление о закономерностях и существующих связях определённой области действительности – объекта данной теории.

Методология представляет собой учение о структуре, логической организации, методах и средствах деятельности [1]. Исходя из указанных определений, теоретико-методологические основы позволяют выявить комплекс знаний, дающих представление о закономерностях процессов или явлений, их структуре, логической организации, методах и средствах деятельности.

При этом необходимо уточнение определения понятий «хозяйствование» и «город» в контексте поставленных целей и задач настоящего исследования, его основополагающих элементов. Существуют различные подходы к определению понятия «город» [2-9]. В частности, «город» определяется как: объект управления; целостный социально-экономический комплекс; город как территориально хозяйственная подсистема; социально-экономическая система; административно-территориальная единица; социально-экономический организм, включающий экономическую, социальную и материально-

пространственную подсистемы; производственное подразделение в структуре народнохозяйственного комплекса страны; сложный многоотраслевой комплекс.

Согласно экономической теории, хозяйствование на макроуровне представляет собой сложную систему взаимодействия натурального, товарного, предпринимательского и общественного секторов, которые в свою очередь включают конкретные экономические уклады [10, с.228]. При этом общим в системах хозяйствования выступает использование соответствующей модели, сочетающей рыночный и плановый механизм хозяйствования, а особенное проявляется в национальных моделях хозяйствования [10, с.230; 11, с.424].

При этом хозяйствование следует понимать не только как непосредственную деятельность по производству продукции, выполнению работ, оказанию услуг, но и как деятельность по организации самого процесса хозяйствования. В экономической теории наиболее распространенными являются следующие трактовки хозяйствования [10-13]: хозяйствование представляет собой распоряжение ограниченным количеством экономических ресурсов в той мере, в какой они являются или могут стать товаром как предметом рыночных отношений.

При этом процесс хозяйствования представляется в качестве использования субъектами экономических отношений ресурсов по целевому назначению. Собственность, как экономическая категория, характеризует субъект собственности и его возможности по распоряжению объектами собственности, которые принадлежат ему, а именно отображает конкретное состояние. Хозяйствование, в свою очередь, как экономическая категория, относится не к состоянию, а к конкретному процессу.

Адаптируя указанные трактовки хозяйствования к теории экономики города, целесообразно выяснить, в какой мере город можно считать владельцем экономических ресурсов, экономическим субъектом и участником отношений, связанных с организацией процесса производства для достижения определенной цели.

Следует отметить, что, согласно теории экономики города, он определяется как сложная система, которая включает такие подсистемы, как демографическую (население), ресурсную, экологическую, производственную, социальную, инфраструктурную, духовную и рекреационную. Рассмотрим взаимосвязь между демографической (населением) и ресурсной подсистемами города [14, с.125; 15, с.75].

Население города (территориальная громада) является владельцем коммунальных ресурсов. И хотя в городе представлены ресурсы разных форм собственности, однако именно по отношению к ресурсам коммунальной собственности город в лице территориальной громады выступает экономическим субъектом, который может принимать решения об использовании собственности, принадлежащей ему, путем организации собственного хозяйствования или через передачу за отдельную плату для пользования другим субъектам хозяйствования. Это особенно касается таких составляющих коммунальных ресурсов, как земля и нежилая недвижимость.

Коммунальные ресурсы территориальной громады города владеют соответствующими признаками экономических ресурсов, связанными с ограниченностью, возможностью стать предметом обмена и использоваться для удовлетворения соответствующих потребностей. Что касается хозяйствования как формирования системы отношений по поводу организации процесса производства, которая способствует достижению определенной цели, то оно может быть адаптировано к хозяйствованию лишь таких составляющих коммунальных ресурсов города, как коммунальные коммерческие предприятия водо-, теплоснабжения, дорожного хозяйства, городского электротранспорта, содержания жилья и благоустройства.

Таким образом, с позиции экономической теории не все представленные трактовки хозяйствования касаются в целом города в лице территориальной громады, что обусловлено следующими обстоятельствами. Во-первых, владелец коммунальных ресурсов – территориальная громада города, принимает участие в процессе хозяйствования опосредствовано через органы местного

самоуправления, во-вторых, неоднородный состав коммунальных ресурсов города, в которые входят как рентообразующие ресурсы (земля и нежилая недвижимость), так и коммунальные коммерческие предприятия, нуждается в разных подходах к организации процесса хозяйствования.

Список использованных источников

1. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bigword.h11.ru>. (дата обращения: 10.04.2022).
2. Ресин, В.И. Развитие больших городов в условиях переходной экономики (системный подход) / В.И.Ресин, Ю.С.Попков. – М.: ИСА РАН-М.;Эдиториал УРСС, 2000.– 328 с.
3. Управление развитием города (экономико-правовые аспекты) / под ред. В.К. Мамутова, В.В. Финагина, А.М. Серебрякова и др. – К.: Наук. думка, 1986. – 207 с.
4. Mc Donald J.F. Fundamentals of urban economics. – Upper Saddle River (N.J.). – New York, 1997. – 545 p.
5. Форрестер, Дж. Динамика развития города/ Дж. Форрестер. – М.: Прогресс, 1994. – 386с.
6. Проблемы стратегического развития города: теория и практика: моногр. /С.В.Богачев, А.А.Лукьянченко, М.В.Мельникова и др.; Ин-т экономико-правовых исследований НАН Украины. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, Изд-во «Вебер» (Донецкое отделение), 2009. – 270 с.
7. Гутнов, Э. Город как объект системного исследования / Э.Гутнов // Системные исследования. Ежегодник. – М.: Наука, 1977.– С.212-246.
8. Социально-экономическое развитие городов промышленного региона / В.Н.Амитан, В.В.Финагин, А.А.Лукьянченко и др. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, ООО «Юго-Восток, Лтд», 2002.– 254 с.
9. Стратегическое управление: регион, город, предприятие / Д.С. Львов, А.Г. Гранберг, С.С. Обозов и др. – М.: Экономика, 2004. – 603с.

10. Осипов, Ю.М. Экономическое хозяйствование / Ю.М.Осипов // Философия хозяйства. Альманах центра общественных наук и экономического факультета МГУ. – 2007. – № 4 (52). – С. 225 – 233.
11. Воронин, А.Г. Муниципальное управление и хозяйствование: проблемы теории и практики /А.Г.Воронин – М.: Финансы и статистика, 2004. – 176 с.
12. Экономика муниципальных образований / под общ. ред. проф. В.Г. Игнатова. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. – 544 с.
13. Занадворов, В.С. Экономика города / В.С.Занадворов, С.В.Занадворова – М. : ИКЦ «Академкнига», 2003. – 272 с.
14. Велихов, Л.А. Основы городского хозяйства. Общее учение о городе, его управлении, финансах и методах хозяйства / Л.А.Велихов. – М.; Л.: ГИЗ, 1928. – 467 с.
15. Буряк, П.И. Основы экономики крупного города / П.И.Буряк. – М.: Экономика, 2009.–647 с.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

*Горун В.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Олейник А.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Аннотация. Статья посвящена вопросам применения интеллектуальных систем принятия решений в современном государственном управлении. Совершенствование цифрового государственного управления проходит с использованием интеллектуальных систем принятия решений не только в сфере цифровизации государственного и муниципального управления, а также это возможно и в сфере образования.

Ключевые слова: интеллектуальные системы принятия решений, современное государственное управление, цифровизация государственного управления, государственные служащие.

В современном мире в рамках цифровизации государственного управления, а также количественного роста баз данных, в основе процесса цифровизации лежит его сбор и анализ данных. Исходя из этого требуется переход к более совершенному инструменту обработки информации, который обеспечивал бы выполнение государственными органами своих непосредственных функций и поставленных перед ним задач, не исключая оказание государственных услуг.

Инструментами интеллектуальных систем принятия решений (далее – интеллектуальные системы) используются принципы и подходы, подобные человеческому интеллекту, позволяя быстро обрабатывать колоссальные объемы получаемых данных и при этом исключается человеческий фактор

ошибок. Это обеспечивает оперативное и релевантное решение задач в современном государстве управления. Тем более это важно в связи с тем, что современные цифровые технологии с каждым годом совершенствуются и обладают инновационным развитием.

Учитывая, что интеллектуальные системы с каждым годом все активнее входят жизнь, не только каждого человека, но и общества в целом, вопрос внедрения интеллектуальных систем принятия решений в государственном управлении становится с каждым годом еще актуальнее. Это происходит потому, что уже сейчас с их помощью можно быстро решить многочисленные задачи, поставленные перед государственными служащими, а также значительно упростить их выполнение.

В будущем интеллектуальные системы смогут обеспечить эффективное решение всех задач, поставленных перед государственными служащими и в первую очередь, они повлияют на процесс выработки и принятия управленческих решений. В основу данного процесса, согласно И.В. Понкину, уже сейчас могут быть использованы следующие подходы:

- интеллектуальные, саморазвивающиеся и адаптирующиеся системы анализа данных, разработка и принятие решений в реальном времени;
- интеллектуальные системы принятия управленческих решений;
- сложные и сверхсложные алгоритмы для облегчения процесса принятия решений в современном государственном управлении;
- технология обработки и анализа большого количества данных, с целью контрольно-учётного обеспечения в современном государственном управлении;
- сверхсложное прогностическое моделирование и планирование. К нему также относится и моделирование в существующих условиях неопределённости;
- оперативный мониторинг, анализ, оценка, распределение по степени риска обрабатываемых данных в современном государственном управлении [1].

Суммируя все возможности существующих интеллектуальных систем, которые применяются в современном цифровом государственном управлении,

можно выделить, наиболее актуальные и востребованные направления применения интеллектуальных систем. Интеллектуальные системы широко используются в решении целого комплекса административных задач, связанных оказанием государственных услуг, не только гражданам, но и организациям. Интеллектуальные системы могут быть использованы также для оказания одновременно нескольких государственных услуг, предоставляя гражданам и организациям своевременные ответы на поставленные ими вопросы.

Интеллектуальные системы в современном государственном управлении могут использоваться для помощи государственным служащим при организации и проведении государственных закупок за бюджетные средства и конечно же для повышения эффективности функционирования налоговой системы.

Помимо достижения в показателях работы различных государственных организаций, интеллектуальные системы позволяют предотвращать также и преступные сговоры, открывать факты мошенничества на государственной службе. Результатом внедрения интеллектуальных систем становится снижение коррупции в системе государственного управления, а также повышение эффективности организации работы непосредственно самой государственной системы.

Но цифровизация современного государственного управления с использованием интеллектуальных систем может позволить преодолеть технические и организационные ограничения, которые связаны с необходимостью отображения всех уровней государственного управления, их целей и результатов, а также условий достижения каждой из целей. Обширное использование интеллектуальных систем на больших объемах данных позволяет получать информацию о достигнутых результатах государственными учреждениями/организациями в режиме реального времени. Интеллектуальные системы принятия решений не ограничены в восприятии только несколькими критериями они помогают государственным служащим автоматически перерабатывать тысячи задач и выбрать наилучший вариант решения. Интеллектуальные web-ориентированные системы позволяют значительно

упростить сбор и обработку необходимых данных во всех сферах общественной жизни, что в свою очередь делает возможным проводить автоматический мониторинг и контроль ключевых показателей для каждого государственного учреждения/организации. Цифровые технологии, гарантируют, что персональные данные граждан или организаций не могут быть искажены и позволяют автоматически отслеживать подозрительные действия в глобальной и локальной сетях для принятия оперативных решений по защите самих данных [2].

Делая вывод, можно отметить, что стремительный рост компьютерной техники и программного обеспечения на мировом рынке, а также накопление большого объема данных в различных областях деятельности являются одним из главных факторов, определяющих развитие интеллектуальных систем принятия решений. В свою очередь необходимость дальнейшего развития интеллектуальных систем в современном государственном управлении зависит от качества применения их во всех сферах деятельности, а особенно в тех сферах, которые требуют от государства особого внимания. Перспективы дальнейшего внедрения интеллектуальных систем в процессы современного государственного управления во многом связаны непосредственно с цифровизацией всего государственного механизма.

Список использованных источников

1. Понкин, И.В. § 7.11. Использование технологий искусственного интеллекта в государственном управлении // И.В. Понкин Теория публичного управления: Уч. для магистратуры / Предисл. А.Б. Зеленцова / Институт государственной службы и управления РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Буки Веди, 2017. – 728 с. – С. 311–313.
2. Добролюбова, Е.И., Южаков, В.Н., Ефремов, А.А. и др. Цифровое будущее государственного управления / Е.И. Добролюбова, В.Н. Южаков, А.А. Ефремов, Е.Н. Клочкова, Э.В. Талапина, Я.Ю. Старцев. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019.— 114 с.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ТЕРРИТОРИЙ

*Петрук К.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;*
*Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Современный мир характеризуется быстрым развитием технологий, территориальной организацией производства, ухудшением экологии и глобальным изменением климата и, как результат, все большей конкуренцией за ресурсы и инвестиции.

В этой ситуации развитые страны мира используют стратегическое планирование развития территорий как инструмент, помогающий повысить эффективность реагирования на изменения и адаптировать местную политику развития к этим динамическим условиям. Стратегическое планирование способствует формированию согласованных взглядов, выработке видения гармоничного социально-экономического развития соответствующей территории, оптимальном использовании ограниченных ресурсов.

Очевидно, что низкая результативность унифицированных механизмов регулирования состояния окружающей среды привела к планированию эффективной территориальной экологической политики, что требует соответствующего теоретического анализа, осмысления его сущности и содержания, научного обоснования путей ее совершенствования и механизмов реализации.

Следует отметить, что в Донецкой Народной Республике разработаны и внедряются законодательные, экономические, институциональные, научные

инструменты экологической политики. Создана законодательная база в сфере охраны окружающей среды и рационального природопользования, сформирована система органов государственного управления экологической безопасностью.

Научному исследованию проблем экологического балансированного развития и внедрению стратегического планирования на территориальном уровне посвящены работы: З. Варналия, А. Гальчинского, В. Гейца, З. Герасимчук, М. Долишнего, В. Пилы, Д. Стеченко, Л. Чернюк и др. [1, с. 68].

Целью данного исследования является раскрытие особенностей стратегического планирования территориальной экологической политики и разработка практических рекомендаций по её усовершенствованию.

Подтверждено, что современную политику невозможно представить без экологической составляющей, а сам термин «экологическая политика» получила распространение на международном уровне. Экологическая политика – это взаимодействие различных экономических, политических и социальных структур, направленное на реализацию стратегии в сфере охраны окружающей среды и включает следующие направления: охрану окружающей среды, рациональное природопользование, экологическую безопасность и адекватную институциональную среду (рисунок) [2, с. 57].



Рис. – Основные направления экологической политики

Содержание территориальной экологической политики рассматривается в двух аспектах. Первый – это экологическая политика государства по отношению к территориям (государственная экологическая политика), второй – экологическая политика, которая осуществляется административными территориями. В этом плане особое значение приобретает разграничение

полномочий между разными ветвями власти в области природопользования и охраны окружающей природной среды. Компонентную структуру территориальной экологической политики составляет единство и взаимодействие пяти структурных блоков: научно-информационное обеспечение, нормативные правовые акты, производственно-технический потенциал, организационно-экономический механизм, экологическая культура населения [3, с. 72].

Исходя из анализа актуальных проблем экологической сферы развития административных территорий Донецкой Народной Республики, приоритетными направлениями территориальной экологической политики должны стать:

- полная и всеобъемлющая инвентаризация источников загрязнения, оценка экологической надежности хозяйственных объектов и производственных систем;
- поэтапное развертывание работ по созданию системы экологического мониторинга с максимальным использованием существующих структур и материальной базы;
- создание банков экологической информации, автоматизация процессов ее сбора, обработки и анализа;
- обеспечение эффективного использования средств природоохранных фондов, налаживание оптимальных процедур контроля за их деятельностью;
- формирование развитого рынка экологических услуг: создание аудиторских фирм, экологических банков, лабораторий, введение экологического страхования и т.п.;
- законодательно-нормативное стимулирование привлечения бизнеса и предпринимательства к решению экологических проблем;
- осуществление мероприятий по формированию экологической культуры населения, активизация экологического образования и воспитания, создание цивилизованных процедур информирования населения о состоянии природной среды и уровне его безопасности.

Развитие административных территорий должно осуществляться в рамках единой системы стратегического планирования эколого-экономического развития государства.

На современном этапе развития Донецкой Народной Республики целью экологической политики должно быть создание условий полной реализации явного потенциала территорий, что позволит внести максимальный вклад в развитие экономики и получить определенные конкурентные преимущества. Это предполагает совершенствование институциональных и организационных основ хозяйствования, повышение общественного сознания и актуализацию экологических приоритетов жизнедеятельности, создание условий для рационального использования местных ресурсов на всех уровнях – от административных территорий к государству.

Список использованных источников

1. Алиев, Р.А. Основы общей экологии и международной экологической политики. Учебное пособие. Гриф УМО вузов России / Р. А. Алиев. – М.: Аспект-пресс, 2017. – 167 с.
2. Ильичева, Е.В. Менеджмент экологических инноваций как основа концепции политики экологической сбалансированности / Е. В. Ильичева, И. А. Маслова, Л. В. Попова. – М.: Аспект-пресс, 2019. – 288 с.
3. Медведев, В.И. Социальная экология. Экологическое сознание: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Медведев, А. А. Алдашева. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 335 с.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Протасова Х.А.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Ткачик Т.И.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Аксёнова Е.А.,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Ключевой целью регионального управления в зарубежных странах является достижение равномерного, сбалансированного и рационального социально-экономического развития с эффективным использованием ресурсного потенциала регионов и преодоления территориальных диспропорций развития.

Обеспечение регионального развития является одной из важных целей социально-экономической политики государства, важной составляющей которой является региональная политика. Под региональной политикой понимают систему целей, задач, инструментов и механизмов органов государственной власти по управлению политическим, экономическим, социальным, экологическим развитием регионов [3, с. 129].

Региональная политика европейских стран предполагает решение проблем депрессивных и отстающих от общего уровня развития регионов страны, территорий с чрезмерной техногенной нагрузкой, чрезмерной концентрацией промышленности или населения и других проблем, которые относятся к макроэкономическим. Также решаются проблемы микроуровня, которые связаны с местной спецификой отдельного региона [4, с. 57].

Рассмотрим подробнее, как осуществляется региональное управление в странах Западной Европы.

В Польше процесс разработки концепции регионального развития проходил параллельно с административной реформой. Главными задачами реформы были: децентрализация власти, делегирование полномочий региональным органам власти в соответствии с принципом subsidiarity. Региональная политика реализуется на 3 уровнях управления – общегосударственном, региональном и локальном (местном). На региональном уровне (воеводства) реализуются функции выполнения программ регионального развития, мониторинг экологической и экономической ситуации в регионе, развитие пограничной и таможенной инфраструктуры и т.п. На локальном уровне (гмины) через органы местного самоуправления обеспечивается функционирование учреждений региональной производственной и социальной инфраструктуры, прежде всего местного транспорта, предприятий коммунального хозяйства, учреждений здравоохранения, начального образования, культуры и т.п. [4, с. 124].

Австрийская правовая система не разграничивает компетенции за проведение региональной политики, а неформально разделяет сферы полномочий между федеральным уровнем, региональным и местным управлением. Содействие развитию регионов осуществляется в соответствии с совместными проектами, финансируемых и реализуемых федеральным правительством с администрацией соответствующей территории. Вопросом координации проектов во всех политических сферах занимается Администрация Федерального Канцлера, в которую входит специальный департамент по вопросам региональной политики.

Швеция разработала систему, в рамках которой региональная администрация осуществляет общенациональные директивы. При Министерстве промышленности и торговли сформированы подразделения, к сфере деятельности которых относится разработка региональной политики для слаборазвитых районов, осуществление мониторинга и контроля по реализации

региональной политики и связью с Европейской комиссией, а создание стратегий развития регионов осуществляют административные советы соответствующих графств.

В Нидерландах существует пять государственных компаний регионального развития. Их цель – совершенствование экономической структуры регионов и решение проблем безработицы. Они стимулируют развитие собственного потенциала провинций, укрепляют связи между региональными и национальными отраслями промышленности, оказывают помощь малым и средним предприятиям, участвующим в деятельности отдельных компаний.

Во Франции в каждом регионе существует региональный совет, избираемый населением, социально-экономический региональный комитет и децентрализованные государственные службы. Государственная власть представляет префект региона, который имеет определенную власть по отношению ко всем внешним службам различных ведомств. Каждому уровню управления предоставлены права, возможности и средства для решения тех вопросов, которые лучше всего подлежат управленческому влиянию именно в каждой структурной единице.

В соответствии с конституцией Германии бюджеты земель являются самостоятельными и независимыми. Каждая земля имеет свою конституцию, демократически избранный земельный парламент (ландтаг), земельное управление – правительство. В отношениях между собой земли пользуются принципом самоорганизации, то есть регулируют свои отношения без посредничества центра, в основном путём составления и выполнения прямых договоров. Каждая земля имеет собственное земельное законодательство, которое не противоречит федеральному, а также своё гражданство [1, с. 276].

В Греции действует централизованная система управления. В сфере разработки и реализации региональной политики все основные решения принимаются исключительно центральным правительством. Планы местного и регионального развития, а также инвестиционные планы, которые подаются на

утверждение правительства, могут быть исправлены, дополнены или же полностью отвергнуты. Большое значение при принятии такого типа решений имеет система протекционизма и клиентизма между чиновниками разных уровней государственного управления. Основные решения стратегического и политического характера могут быть приняты лишь на центральном уровне. Глубоко проникающий централизм сдерживает развитие общественных инициатив и самоуправление местных властей. Вследствие этого общественная поддержка и заинтересованность уменьшаются, а амбиции чиновников, которые продвигают частные интересы, способствуют процветанию клиентелизма в публичной жизни [1, с. 274].

Таким образом, в зарубежной практике существует много институциональных моделей и традиций осуществления региональной политики. Регионализация и децентрализация стали основными принципами европейской политики, что повлияло на растущее значение многоуровневого управления и существенных изменениях в организации регионального уровня управления.

Список использованных источников

1. Береза, А.В. Институциональные модели региональной политики в европейских странах / А. В. Береза // Научные записки института политических и этнонациональных исследований. – 2005. – №30(2) – С. 270-280.
2. Региональная политика: зарубежный опыт и российские реалии / Под ред. А.В. Кузнецова, О.В. Кузнецовой. – М.: ИМЭМО РАН, 2015. – 137 с.
3. Леонов, С.Н. Зарубежный опыт регионального управления (монография) / С.Н. Леонов, О.В. Сидоренко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2012. – № 9. – С. 129-130.
4. Фатеев, В.С. Региональная политика: теория и практика. – Минск: Европейский гуманитарный университет, 2004. – 480 с.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Гловацкая В.В.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Горячева Е.А.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Тема эффективного управления персоналом в условиях рыночной экономики на данный момент времени наиболее острая, и обусловлена тем, что перед предприятием или организацией, в общепринятом понимании, стоит цель подбора методов эффективного управления, которые бы идеально отвечали ее цели, и, несомненно, внешним и внутренним факторам, которые воздействуют на нее. В связи с изменчивой конкурентной ситуацией на рынке, современные предприятия вынуждены обращать внимание не только на различные возникающие внутренние проблемы, но и формировать всевозможную долгосрочную тактику поведения, позволяющую грамотно и оперативно реагировать на всевозможные изменения, которые происходят вокруг них.

Методы управления – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления организацией. Для осуществления управления существуют такие методы как: экономические, и социально-психологические методы управления; каждый метод по-своему уникален и обладает разной результативностью воздействия на персонал. Далее мы по подробнее остановимся и рассмотрим каждый метод в отдельности.

Административно-правовые методы – это методы, направленные на единицу управляемого объекта, к которым относятся, подчиненные государственные органы, организации, учреждения, общественные объединения, а также общество в целом и отдельные граждане.

Особенности данного метода управления заключаются в детализированности должностных инструкций, то есть все действия на все ситуации прописаны; оперативность руководства через распорядительные методы управления, то есть выпуск приказов и распоряжений; мотивированность сотрудников кроется в чувстве долга и дисциплинарной ответственности, за отступления от которой применяются дисциплинарные взыскания. У каждого метода управления есть свои плюсы и минусы: среди плюсов можно выделить такие как: наличие конкретной ответственности за конкретную ошибку, данную систему можно применять в организациях, не требующих креативности, люди эффективно принимают сложные решения, если руководитель подробно описал ситуацию в инструкциях. Теперь перейдем к минусам. Сама система является препятствием для решения творческих задач, так же большие риски получения постоянной текучки из-за постоянного снижения морального духа сотрудников, так как они действуют только по инструкции, а мотивацией служит чувство долга, которое быстро заканчивается.

Экономические методы управления – это методы, направленные на мотивацию сотрудников, где в качестве поощрения и наказания используются денежные выплаты. Самые распространенные методы стимулирования персонала – материальное вознаграждение, нормы труда. Для повышения производительности финансовая система устроена таким образом, чтобы сотрудник видел связь между количеством полученных денег и своими действиями. Рассмотрим более подробно варианты экономических взаимодействий: заработная плата – сотрудник знает каким образом ее можно увеличивать, либо же обладает уверенностью в том, что получит ее в этом месяце и продолжает работать в спокойном стабильном темпе; Стимулирующие выплаты — способ повысить зарплату из-за действий сотрудников или меняющейся ситуации на рынке. Такой метод управления прописан в законах для некоторых видов деятельности, например, для вредных условий труда. То есть фактически поддерживается государством. Далее рассмотрим интересный вариант экономического поощрения, который включает в себя еще и

психологический аспект – материальная помощь – это способ поддержать сотрудника в сложной или чрезвычайной ситуации.

Плюсом данного метода является его гибкость, так как воздействие на сотрудников происходит при учете их интересов. Система поощряет проявление инициативы, так же и творческого потенциала. Недостатком данного метода являются: необходимость в переработках; так же если бизнес является сезонным зарплата так же будет отличаться.

Последняя система методов – социально-психологические методы. Суть таких методов – в использовании социологии и психологии для формирования положительной атмосферы в коллективе, стимулирования продуктивности сотрудников и их лояльности к компании и продуктам производства. Принцип работы данного метода заключается в следующих принципах: сотрудники подбираются с учетом их личных психологических характеристик, коллектив формируется таким образом, что характер работников будет сочетаться и создавать здоровую атмосферу; руководитель создает такую атмосферу, где специалисты работают с удовольствием и инициативой без каких-то негативных стимулов. К плюсам данного метода можно отнести эффективность управление мотивацией; не требует дополнительных материальных затрат, позволяет более просто наладить коммуникацию в коллективе;

К минусам можно отнести: подавление инициативы, творчества, отсутствуют действенные стимулы труда, в больших компаниях работники не заинтересованы в повышении компетентности.

Таким образом мы рассмотрели основные методы управления коллективом, разобрались в некоторых тонкостях систем поощрения сотрудников, рассмотрели основные плюсы и минусы методов управления, на основе которых можем говорить в каком случае какой метод управления будет более эффективнее.

Список использованных источников

1. Виханский, О.С. Стратегическое управление. М., 2001.
2. Егоршин, А.П. Управление персоналом. Н. Новгород, 2001.
3. Дизель, П.М., Раньян, У.М. Поведение человека в организации. М., 1993.

СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ

*Каранетьянц А.К.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Горячева Е.А.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Кадровую работу можно рассматривать как совокупность мероприятий по профессиональной подготовке и переподготовке, отбора и расстановки кадров, отвечающих требованиям общегосударственной кадровой стратегии, задачей соответствующих органов власти.

Трансформационные изменения в обществе выдвигают к государственному управлению новые требования. Это касается и системы государственной службы, от которой зависит решение социально-экономических проблем страны, региона, города.

В то же время эффективность государственной службы в значительной степени зависит от четко построенных технологических процедур управления кадровыми процессами в органах власти.

Так, М. Карпа считает, что на любом уровне реализации кадровой политики (государственном, региональном или местном) происходят следующие основные кадровые процессы: разработка концепции государственной кадровой политики; определение средств кадрового обеспечения; формирование и реализация целевых кадровых программ; выполнение планов работы с кадрами и кадровых программ; реализация основных кадровых программ; разработка стратегии подбора кадров; отбор кадров для замещения должностей; процессы расстановки кадров; процессы приема и увольнения персонала;

профессиональное образование, подготовка, возможность повышения квалификации, компетентности; разработка и воплощение стандартов квалификации работников; идентификация кадрового состава по показателям (пол, возраст, уровень образования, опыт работы и т.д.); осуществление контроля за результатами труда (оценка, аттестация и т.д.); стимулирования труда; разработка подходов управления на основе индивидуальных качеств работников; подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров; формирование и эффективное использование кадрового резерва; меры по повышению престижности работы в органах государственной власти; оценка эффективности работы кадров органов государственной власти; четкое распределение функций, задач и ответственности за их осуществлением; меры по предотвращению коррупционных действий и т.д.

Одна из причин, спровоцировавших кризисные явления в государственном управлении в ДНР, кроется в слабости современной системы управления и обусловлена следующими основными факторами: количественные и качественные потери кадрового потенциала; низкий уровень профессионализма; высокая текучесть кадров государственной службы; безответственность; коррумпированность; низкий общий уровень культуры; недостаток патриотизма.

В этот перечень, считает М. Осийчук, можно добавить и проблемы реализации государственной кадровой политики, в частности:

- ослабление контроля и требовательности к управленческим кадрам;
- отставание развития правового обеспечения борьбы со злоупотреблениями работников аппарата государственного управления;
- низкий уровень мотивации и социальной защиты государственных служащих;
- недостаточный уровень организационной культуры;
- несовершенство нормативно-правовой базы, регулирующей сферу государственной службы в целом и кадровой политики в ней в частности;
- устаревшие технологии и механизмы реализации государственной кадровой политики, недостаточный уровень их теоретической разработки в

научной литературе;

- отсутствие целостной системы управления персоналом, предусматривает определяющую и стратегическую роль работников кадровых служб в управлении человеческими ресурсами на государственной службе;

- необходимость всестороннего изучения и внедрения лучшего отечественного и зарубежного опыта формирования служб (подразделений) по реализации государственной кадровой политики.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

*Падун И.С.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Горячева Е.А.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

В условиях конкурентной борьбы между предприятиями за лидерство на рынке все больше и больше таких предприятий понимают важность грамотного управления фирмой, которое напрямую влияет на финансовые показатели. Любое предприятие, которое зависит от работы большого количества людей, должно совершенствовать свою систему управления.

Ежегодно появляется множество различных методик управления персоналом, но неизменным остается тот факт, что каждый сотрудник – это, прежде всего, личность со своими личными социальными, психологическими и физиологическими характеристиками. Именно эти индивидуальные особенности человека, а точнее грамотный подход к их управлению, показывают влияние социально-психологических методов управления на эффективность работы всех подразделений компании.

В системе управления существуют различные методы управления такие, как административные, экономические, социально-психологические, которые тесно переплетаются между собой и направлены на достижение целей организации.

Социально-психологические методы управления требуют, чтобы коллективом руководили люди, достаточно гибкие, чтобы использовать различные аспекты управления. Успех работы менеджера в этом направлении

зависит от того, насколько хорошо он применяет различные социально-психологические воздействия, которые в конечном итоге формируют здоровые межличностные отношения. Основными формами такого влияния являются: планирование социального развития трудовых коллективов, убеждение как метод воспитания и развития личности, экономическое соревнование, критика и самокритика, постоянные производственные совещания как метод управления и как форма участия работников в управлении, ритуалы и церемонии различного рода.

Социально-психологические методы управления направлены на изучение и использование закономерностей психологического функционирования человека с целью оптимизации психологических явлений и процессов на благо общества и отдельных людей. Это единство, тесная взаимосвязь и взаимозависимость социальных и психологических методов управления. Однако между ними существует разница: социальные методы используются для управления отношениями внутри групп и между ними; психологические методы используются для управления индивидуальным поведением и межличностными отношениями в группе.

К социально-психологическим методам относятся:

- методы формирования и развития трудового коллектива с учетом психологической и социально-психологической совместимости;
- методы гуманизации отношений между работниками и руководителями, соответствующие принципам социальной справедливости: стиль руководства, этика и культура управления;
- методы психологического побуждения (мотивации), формирующие у работников инициативу, предприимчивость, стремление к высокопроизводительному труду;
- методы профессионального отбора и обучения ориентированы на соответствие психологических характеристик человека выполняемой работе.

Выбор методов во многом определяется компетентностью руководителя, организаторскими способностями, знаниями в области социальной психологии.

Знание методов социально-психологического управления позволяет руководителю коллектива объективно осуществлять социальное планирование, регулировать социально-психологический климат, обеспечивать эффективную коммуникацию и поддерживать хороший уровень корпоративной культуры. Для этого целесообразно проводить систематический социологический опрос коллектива (не реже одного раза в год); особенно полезно выяснить мнение членов коллектива о руководителе.

ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

*Посыкалюк К.С.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Горячева Е.А.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Профессиональное развитие компетенций государственных гражданских служащих органов исполнительной власти – это длительный процесс, на который влияют различные факторы [1, с. 37]. Путь к эффективной деятельности государственного гражданского служащего лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления деятельностью сотрудника [3, с. 27-28].

Условная классификация факторов воздействия позволила выделить три уровня [3, с. 372-374]:

- первый уровень устанавливает общие условия для развития на национальном уровне компетенций, непосредственно связанных с экономической и социальной политикой в области трудового права;

- второй уровень – это предприятие или организация, где происходит фактическое обучение работников. Предприятие – это фактор внешней среды работника, который способствует развитию его навыков. Эти факторы включают условия труда работников, кадровую политику организации, доступ к социальным программам компании, организационный климат и заработную плату;

- на третьем уровне, для развития профессиональных навыков, наиболее важны сами работники. Поскольку каждый сотрудник имеет индивидуальные психосоциальные характеристики, сложившуюся мотивационную структуру и устоявшиеся ценности, влияние факторов первого и второго уровня должно рассматриваться для каждого человека по-разному.

Важно создать условия, которые мотивируют сотрудников развивать свои компетенции. Стоит обратить внимание на то, что в рамках законодательства Донецкой Народной Республики для государственных гражданских служащих не подходят экономические факторы мотивации, в данном случае для развития профессиональных компетенций могут послужить такие внешние факторы мотивации как:

- награждение грамотами, дипломами, сертификатами;
- организация различных образовательных процессов, спортивных соревнований, корпоративных праздников с учетом пожеланий сотрудников;
- официальное поздравление сотрудника с увеличением его государственного стажа еще на один год;
- присвоение званий (например, «Лучший работник года»);
- размещение на доске почета фотографий лучших работников;
- вручение памятных сувениров, ценных подарков и прочее.

Таким образом, можно сказать, что рассмотренные факторы влияют на форму системы стимулирования повышения профессионального уровня государственных служащих и что они проявляются в разной степени и в разных формах. Степень и значимость влияния каждого фактора может быть разной у разных сотрудников. Некоторые компоненты, которые в одних случаях не оказывают стимулирующего воздействия, а иногда и вовсе могут быть бесполезными и снижать удовлетворенность работой, а значит, и мотивацию сотрудников к повышению квалификации. В нынешних условиях необходимо изучить и проанализировать влияние факторов, мотивирующих отдельных работников к совершенствованию своих профессиональных навыков.

Список использованных источников

1. Литвинцева, Е.А. Оценка общественного доверия к государственным гражданским служащим: социологический анализ / Е.А. Литвинцева // Среднерусский вестник общественных наук. – Т. 11. – №2. – 2016. – С. 33-42.

2. Мефодьева, Ю.В. Формирование системы оценки эффективности и результативности государственных расходов / Ю.В. Мефодьева // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 29. – С. 26-33.

3. Пожидаев, А.Е. Актуальные проблемы формирования и развития кадрового обеспечения органов местного самоуправления / А.Е. Пожидаев // Экономика строительства и городского хозяйства. – 2017. – Т. 13. № 2. С.370-382.

ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ В УСЛОВИХ ВОЕННОГО ВРЕМЕНИ

*Саитова К.Р.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Горячева Е.А.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

С 2014 года жители Донецкой Народной Республики борются за свою независимость и с неонацизмом со стороны украинских властей. Все эти 8 лет люди продолжали жить, работать, восстанавливать разрушенное. В 2022 году Российская Федерация признала независимость Донецкой Народной Республики, вследствие чего был подписан Договор о взаимной помощи. Исходя из этого было принято решение о освобождении оккупированных Украиной территорий и о выходе на конституционные границы Донецкой Народной Республики. В дальнейшем был подписан указ о мобилизации гражданского населения для защиты Родины. Это привело к тому, что мужское трудоспособное население было мобилизовано и остались рабочие места, которые имеют важное значение для обеспечения благосостояния городов.

В категорию жизненно важных профессий входят рабочие профессии, связанные с тяжелыми либо постоянными физическими нагрузками, такие как: слесарь, токарь, электрик, дворник, сантехник, грузчик, строительные специальности, медицинские работники. Они востребованы не только сейчас, в них нуждались всегда. Однако в условиях военного времени их нехватка стала более заметна. В тоже время, нельзя говорить, что в населенных пунктах Донецкой Народной Республики и в населенных пунктах освобожденных территорий востребованы одни и те же профессии. Для сравнения и

достоверности данных воспользуемся информацией с Республиканского центра занятости, на котором регулярно публикуются свободные вакансии.

На данный момент, апрель 2022 года, в городах Республики продолжают функционировать объекты инфраструктуры необходимые для жизни населения. Однако есть определённые вакансии, которые востребованы в каждом городе. Это связано с различными факторами: близость к линии разграничения; разрушения от действий Вооруженных Сил Украины; специфика населенного пункта; вид промышленности, преобладающий в городе; демографическая ситуация; природные катаклизмы.

Исходя из сказанного ранее, приведем специальности, которые наиболее востребованы в городах: дворник – Донецк, Горловка, Харцызск, Шахтерск; охранник - Донецк; медицинский работник – Донецк, Горловка, Ждановка, Кировское, Макеевка, Снежное, Шахтерск, Амвросиевка; специалист – Донецк, Горловка, Дебальцево, Докучаевск, Кировское, Торез, Шахтерск, Ясиноватая, Амвросиевка, Старобешево, Тельманово; грузчик – Донецк, Горловка; продавец - Донецк; уборщик – Донецк, Ясиноватая; повар - Донецк; комплектовщик - Донецк; механик – Донецк, Ясиноватая; кассир - Донецк; учитель, воспитатель – Донецк, Горловка, Дебальцево, Докучаевск, Снежное, Харцызск, Шахтерск; слесарь – Енакиево, Макеевка, Снежное, Торез; агломератчик – Енакиево; бункеровщик – Енакиево; газорезчик – Енакиево; машинист – Енакиево, Макеевка, Старобешево; токарь – Енакиево; водитель – Донецк, Енакиево, Макеевка, Снежное, Харцызск, Старобешево; монтер пути – Макеевка; электрогазосварщик – Макеевка, Снежное, Харцызск. Можно увидеть, что большим спросом пользуются рабочие специальности и медицинские сотрудники.

Освобожденные территории Донецкой Народной Республики пострадали от рук украинской агрессии и многие города требуют длительного восстановления, например, Волноваха и близлежащие населенные пункты; населенные пункта под ведением Старобешевского и Тельмановского районов; Мариуполь и близлежащие населенные пункты. В этих городах, прежде чем

наладить привычную жизнь, необходимо устранить последствия военных действий, поэтому в этих городах востребованы работы временного характера. Для выявления желающих и с последующим их трудоустройством сотрудники Республиканского центра занятости выезжают в освобожденные населенные пункты. Всего за период с 2 марта по 1 апреля 2022 года на освобожденных территориях Донецкой Народной Республики специалистами центров занятости Республики на учет поставлено 931 лицо, ищущее работу. На постоянную работу трудоустроен 21 человек. Временной занятостью обеспечены 427 человек.

Бытует мнение, что во время войны, во время боевых действий перестают функционировать предприятия, останавливается рабочий процесс на местах. Только это не про нашу Республику. У нас в прежнем темпе продолжают работать жилищно-коммунальная сфера, административные органы, продовольственная промышленность, сельскохозяйственная отрасль и так далее. Конечно, мобилизованные мужчины не теряют свои рабочие места, но предприятия и организации лишаются квалифицированных сотрудников. В сложившейся ситуации то же есть выход, мужчины пенсионного возраста могут временно быть задействованы на рабочих местах, так как у них огромный опыт и знания. В военное время женщине тоже трудно, так как ей приходится принимать решения, вести хозяйство, заботиться о семье и помочь нуждающимся пожилым людям, которые остались без поддержки. История настоящего и прошлого подтверждает, что народ Донбасса никогда не сдавался, сплоченный, способный перенести все тяготы.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Республиканского центра занятости. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru/> (дата обращения: 05.04.2022).
2. Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. - М.: Кнорус, 2009. – 282 с.

**ВЛИЯНИЕ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ И ЭТИКИ ПОВЕДЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ НА
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ**

*Холошная А.Э.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Горячева Е.А.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Государственная служба представляет собой профессиональную деятельность служащих в органах государства, направленную на реализацию управленческих функций в различных областях общественной жизни. Эффективность реализации государственными аппаратами их полномочий зависит от профессионализма кадрового состава и этического фактора.

Правовая культура государственных гражданских служащих является неотъемлемой частью правовой культуры общества. Формирование правовой культуры служащих является важной задачей, поскольку ее высокий уровень – одна из гарантий демократического развития государства, его гуманистической направленности и правовой защищенности. В литературе приводятся различные определения понятия «правовая культура». Так, В.И. Каминская и А.Р. Ратинов, одними из первых исследовавшие данную проблему, определяли правовую культуру как «систему овеществленных и идеальных элементов, относящихся к сфере действия права, их отражение в сознании и поведении людей» [2].

Проблема формирования правовой культуры рассматривается в работах таких ученых, как Н.Л. Гранат, Н.М. Кейзеров, В.П. Сальников, А.П. Семитко, и других. Авторы сходятся во мнении, что правовая культура – это состояние правосознания, законности, совершенства законодательной практики.

Этические нормы же не только присутствуют в многообразии ежедневных взаимоотношений, но и регламентируются, контролируются и оцениваются культурными нормами взаимодействия в общественной жизни, а также в профессиональной деятельности, которая предстает перед человеком как конструированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер [3]. В специальной литературе этика поведения государственного гражданского служащего рассматривается в качестве атрибута профессионализма, а также управленческой компетенции.

Достойный уровень правовой культуры и этики поведения оказывает позитивное воздействие на различные стороны функционирования органов государственного управления [4]: на механизмы отчетности и надзора; на создание оптимальных условий для взаимодействия различных уровней государственной службы; на деятельность координирующих структур; на степень прозрачности государственных служб для общественного контроля; на механизмы профессиональной социализации.

Современный опыт показывает, что профессиональная культура гражданских служащих, развиваемая и поддерживаемая на системной основе, позволяет достигать высоких результатов в выполнении необходимых задач и функций на уровне органа управления. Причем результативность достигается с наименьшими затратами за счет определения благоприятной среды в коллективе, мотивирующей к ответственности и инициативности [1].

Внедрение на государственной службе профессиональной культуры осуществляется с учетом специфики правового положения государственных органов, входящих в единую систему государственного управления. Культура и этика конкретного государственного органа формируется исходя из его особенной конституционно-правовой природы и основывается на нормативных правовых актах, определяющих статус, задачи и функции государственного органа.

Соблюдение профессиональной этики, общечеловеческие нормы нравственности — одно из обязательных условий морали любого человека,

особенно государственного служащего. Их отсутствие или искажение деформирует сам смысл служения интересам общества и государства. В свою очередь высокая профессиональная культура государственного гражданского служащего, повторимся, состоящая из правовой культуры и этики поведения, позитивно влияет на эффективность работы органа государственного управления и его имидж в обществе.

В контексте развития системы государственного управления Донецкой Народной Республики особое внимание уделяется разработке конкретных механизмов, способных обеспечить этизацию государственной службы и нравственные регуляторы поведения государственных гражданских служащих.

Этическая составляющая деятельности государственных гражданских служащих, соблюдение нравственных ценностей, установок в их профессиональной деятельности оказывают позитивное влияние на качество процесса демократического управления государством и социальный прогресс, улучшают информационную прозрачность и работу государственных структур, создают предпосылки для предупреждения конфликта интересов.

Список использованных источников

1. Кабашов, С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: Учеб. пособие / С.Ю. Кабашов // Изд-во «Дело» АНХ. – 2009. – 216 с.

2. Ратинов, А.Р., Ефремова, Г.Х. Правовая культура и поведение / А.Р. Ратинов, Г.Х. Ефремова // Юридическая психология. Хрестоматия. – СПб.: Питер. – 2001. – 253 с.

3. Турчинов, А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов // – М.: Московский психолого-социальный институт. Флинта. – 1998. – 271 с.

4. Шувалова, Н.Н. Служебное поведение государственного гражданского служащего: моральные основы / Н.Н. Шувалова // Учебно-практическое пособие. – Ростов н/Д: Феникс, – 2006. – 384 с.

ВРЕМЕННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКОЙ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

*Мирошник Д.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Кислюк Е.В.,
канд. гос. упр.,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Одной из основных задач в системе государственного управления является эффективное развитие экономики.

В период становления государства возникают новые методы управления, позволяющие защитить экономический потенциал, расширить рынки сбыта продукции, услуг.

В трудных условиях в Донецкой Народной Республике внедрялись методы, позволяющие возобновлять работу крупных предприятий, предотвратить снижение рабочих мест, а также получить положительный экономический эффект.

Одним из таких методов является временная администрация – специальный режим управления, с целью осуществления экономической и социальной политики, путем назначения временного администратора по управлению имуществом, находящимся на территории Донецкой Народной Республики и принадлежащим юридическим лицам нерезидентам, физическим лицам-предпринимателям нерезидентам, а также управлению субъектами хозяйствования (организациями) резидентами.

Временная администрация является действенным инструментом по развитию экономики.

Целью данного исследования является определение эффективности введения временных администраторов в Донецкой Народной Республике.

Военный конфликт, уход значительных игроков с рынка, риски ведения бизнеса – это многочисленные проблемы, с которыми столкнулась Донецкая Народная Республика в 2014 году.

Непризнанный статус в значительной мере повлиял на экономическую и социальную ситуацию в Донецкой Народной Республике. Крупные промышленные и торговые предприятия прекратили свою деятельность.

Государство было вынуждено принимать меры по возобновлению работы предприятий и стабилизации экономического положения. Обеспечение деятельности предприятий и учреждений, оздоровления финансового и промышленного потенциала всех предприятий Донецкой Народной Республики осуществлялось путем введения временных администраций.

Временная администрация позволяет:

защитить права работников;

предотвратить общественно опасные последствия техногенного, экологического, социального характера, которые могут быть вызваны неконтролируемой остановкой технологических процессов промышленных объектов по причине противоправной экономической блокады, самоустранения собственников и органов управления субъектов хозяйствования, организаций;

сохранить экономический потенциал;

сохранить и расширить рынки сбыта продукции, услуг;

сохранить и эффективно использовать имущество, принадлежащее юридическим лицам нерезидентам, физическим лицам-предпринимателям нерезидентам, субъектам хозяйствования резидентам, организациям резидентам.

Значительное количество объектов розничной торговли в Донецкой Народной Республике возобновили деятельность при введении временной администрации, в которых инвестиционные вложения стали основными средствами обеспечения экономического роста.

Основными положительными аспектами, при введении временных администраторов в сфере торговли, являются:

возобновление работы крупных торговых объектов, многие из которых находились в разрушенном состоянии;

привлечение инвестиций;

создание дополнительных рабочих мест;

увеличение поступлений в бюджет Республики;

улучшение инфраструктуры города;

расширение ассортимента товаров;

увеличение товарооборота.

В системе функционирования торговых предприятий введение временных администраторов позволило модернизировать основные фонды торговых предприятий, улучшить процесс и качество обслуживания.

Наличие достаточного количества торговых площадей разнообразных форматов обеспечило географическую доступность товаров для населения. Уровень обеспеченности населения торговыми площадями сегодня входит в число индикаторов, отражающих качество жизни в том или ином регионе.

В целом, введение временных администраторов позволили обновить материально-техническую базу предприятий, расширить торговую сеть.

Так сфера торговли в настоящее время стала одной из крупных бюджетообразующих отраслей в Донецкой Народной Республике, в отрасли действуют свыше 15 тысяч субъектов хозяйствования.

Таким образом, эффективное и своевременное реагирование на рынке позволило предотвратить социальную напряженность и улучшить экономическую ситуацию.

Государственная политика должна быть направлена на применение различных методов удержания экономики в стабильном состоянии.

Применяя методы эффективности, состоящих из разработки, принятия и организации государственных решений, способствующих недопущению спада

экономики, возможно улучшить социальные и экономические процессы государства.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: [Принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 г.: по состоянию на 25 ноября 2015 г.] // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya>. – Дата обращения: 11.04.2021. – Загл. с экрана.

2. Гражданский кодекс Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: [Закон Донецкой Народной Республики от 13.12.2019 г. № 81ПНС]. – Режим доступа <https://dnrsovet.su/ru/> - Дата обращения: 11.04.2021 г. – Загл. с экрана.

3. О порядке введения временных государственных администраций на предприятиях, учреждениях и иных объектах [Электронный ресурс]: [Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 26.09.2014 г. № 35-8]. – Режим доступа <https://gisnpa-dnr.ru/> - Дата обращения: 11.04.2021 г. – Загл. с экрана.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Зеленская С.И.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Горячева Е.А.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС».*

Методы управления – это приёмы, которые направлены на персонал для достижения поставленных задач и целей организации.

Выделяют: экономические, административно-правовые, социально-психологические и нематериальные методы.

Экономический метод – это метод управления, который опирается на материальную мотивацию. Существуют следующие варианты мотивации: фиксированная заработная плата, премии за дополнительную работу, оплата отпусков и больничных. Также это может быть материальная помощь и льготы, такие как бесплатный проезд или питания, билеты в театр, кино или музей. Такая помощь может быть предоставлена не только для сотрудников, а также для их семей. Данный метод помогает лучшим образом стимулировать сотрудников и даёт уверенность в завтрашнем дне.

Административно-правовой метод является способом воздействий на персонал, основанным на дисциплине. Существуют пять важнейших способов административно-правового воздействия.

Организационное воздействие построено на уже принятых нормативных документах, упорядочивающих действия персонала. К ним документам относятся: локальные нормативные акты, положения о структурных подразделениях, устав организации, штатное расписание, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка, учредительные договоры.

Распорядительное воздействие направлено на достижение задач и целей, поставленных перед сотрудниками, а так соблюдение нормативных документов организации. К ним может относиться: приказы, решения и т.д.

Дисциплинарная ответственность и взыскания. В любой организации дисциплина — это важнейший аспект управления, соблюдение работниками установленных правил, которые прописаны в кодексе, законах и самим руководством. Вместе с тем работодатель обязан должным образом обеспечить все возможные условия, которые необходимы для соблюдения работниками дисциплины труда. Если же руководство не предоставляет такие условия — это может привести к нарушению правил. В случае если сотрудник совершил дисциплинарный проступок, то руководство на своё усмотрение может применять следующие взыскания: замечание, выговор, увольнение.

Материальная ответственность – обязанность возместить ущерб любой из сторон. Ответственность может быть у сотрудника, директора, работодателя, поставщика, покупателя. Примером прямого ущерба является, незаконное лишение работника возможность трудиться, порча имущества работника, задержка заработной платы или льгот и т.д.

Уголовная ответственность предусматривается в случае совершения различного рода преступлений.

Социально-психологический метод является сочетанием социологии и психологии, для того чтобы создать благоприятную и плодотворную атмосферы на рабочих местах, а также для стимулирования работоспособности сотрудников и раскрытия личностного и творческого потенциала. Существуют следующие приёмы:

1. Участие сотрудников в управлении (учитывать мнения работников, а также давать возможность поучаствовать в разработке целей, направленных на выполнение какой-либо задачи)
2. Проводить мероприятия для сплочённости коллектива.
3. Сильный и уверенный руководитель, также является хорошей мотивацией для сотрудников, так как они видят к чему нужно стремиться.

4. Учитывать потребности сотрудников.

5. Сочетания кнута и пряника. Нужно как хвалить своих работников, так указывать на их ошибки.

Нематериальная мотивация включает следующие методы:

1. Рост по карьерной лестнице.

2. Организация культурно-массовых мероприятий.

3. Различные курсы и повышение квалификации, также является приятным бонусом для сотрудника.

Разумеется, что это лишь малая часть методов для управления персоналом. В любом случае, к каждому человеку нужен свой подход и свой метод управления и мотивации. В наше время не так много квалифицированных специалистов. Поэтому для успешного развития компании необходим работоспособный коллектив. Все вышеперечисленные методы управления и мотивации персонала помогут руководителю лучше узнать свой коллектив, их цели и стремления, а также решить проблему с кадрами. Это поможет сохранить время и средства на поиск и адаптацию новых работников, а также поспособствует формированию крепкого коллектива, который плодотворно будет трудиться и помогать своему руководству.

**ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ
УПРАВЛЕНИИ**

*Стрельчук Д.Д.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Горячева Е.А.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Актуальность данной темы заключается в том, что в настоящее время происходит внедрение информационно – коммуникационных технологий (ИКТ) в систему государственного управления.

Информационно коммуникативные технологии — это совокупность способов, механизмов и средств, которые используют для автоматизированного сбора, обработки, хранения и передачи информации.

В современном мире идет глобальная тенденция развития информационных технологий. Данные технологии повышают уровень конкурентоспособности, так же эффективно повышают и упрощают работу государственных органов. Исходя из этого, совсем логично, почему одной из приоритетных задач руководства органов государственной и муниципальной службы является – информатизация.

Каждый из нас, не задумываясь ежедневно прибегает к пользованию информационно-коммуникационных технологий, ведь самым распространенным составляющим ИКТ является компьютер, снабженный программным обеспечением.

Информационно-коммуникационные технологии помогают органам государственной власти тесно взаимодействовать с населением, организациями,

хозяйствующими субъектами, для граждан и юридических лиц. Внедрение новых технологий способствуют открытости, прозрачности государства перед народом. Ведь теперь все важные документы, приказы, отчеты по выполненной работе, распределения государственного бюджета будут доступны в глобальной сети интернет. Теперь отпадает надобность ехать в другой конец города, занимать очереди, чтобы получить необходимую информацию. Современные технологии также помогают государственным учреждениям делать публичные сообщения и отслеживать различные процедуры, например, подачу заявок на получение лицензий. А население в свою очередь может отправлять свои предложения, идеи и жалобы, так же электронным путем [1].

Взаимодействие государственных органов с населением, юридическими лицами при применении ИКТ называют «электронным правительством». Что является удобной возможностью взаимосвязи граждан с государством. При внедрении электронного правительства повышаются результативность и эффективность управления государственных органов, уменьшаются риски коррупционной составляющей, снижаются бюрократические барьеры, и при этом существенно снижаются государственные расходы.

В ходе исследования был проведен опрос среди населения о информатизации, с целью выяснить, в чем они видят сильные стороны электронных государственных услуг. Результаты опроса приведены в таблице

Таблица

1.	Сокращение времени получения информации	15%
2.	Отсутствие очередей и перерывов	35%
3.	Отсутствие контакта с другими людьми	30%
4.	Получение информации круглосуточно	20%

По результатам данного опроса можно сделать вывод, что информационно-коммуникационные технологии действительно играют важную роль в повышении качества жизни.

При реализации электронного правительства помимо преимуществ существует ряд проблем, а именно нежелание органов государственной власти к

нововведениям; неграмотность государственных служащих в использовании информационных технологий. Что бы справиться с возникшими проблемами необходимо повысить квалификацию государственным служащим, с помощью курсов повышения квалификации [2].

Информационные технологии играют все более заметную роль в современном мире – без них невозможно принятие надежных обоснованных решений в политике, бизнесе, науке и других сферах жизни как государства в целом, так и отдельных людей. Так, Интернет объединяет более ста стран мира. Информационное обеспечение бизнеса позволяет осуществлять международную интеграцию рынков товаров и услуг, труда, инвестиций и финансов. Информационные технологии становятся важнейшими механизмами ускорения темпов развития. Информационное обеспечение процесса управления приобретает все более преобладающее значение в сравнении с обеспечением общества энергией и капиталами. Управленческий аспект информации связан с тем, что всякое управление любой системы является информационным процессом и заключается в сборе, передаче, переработке и использовании информации.

Список использованных источников

1. Булавенко, О.А. Информационные технологии в управлении образованием Современные проблемы науки и образования / О.А. Булавенко: 2013. № 6. С.1.
2. Хайдарова, Л.Р., Гарифуллина, А.Ф. Роль компьютерных технологий в сфере принятия управленческих решений / А.Ф. Гарифуллина, Л.Р. Хайдарова: В сборнике: Развитие информационных технологий и их значение для модернизации социально-экономической системы Материалы международной научно-практической конференции. 2011. С. 39-42.

СУЩНОСТНЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

*Ерохина К.Н.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Экономическая политика – это выработанная государством, правительством страны генеральная линия экономических действий, придающая желаемое направление экономическим процессам, воплощенная в совокупности принимаемых государством мер, посредством которых достигаются намеченные цели и задачи – как проблемы экономики решаются.

Социальные аспекты экономической политики проявляются в том, что правительство при принятии хозяйственных решений, составлении бюджета и распределении государственных средств обязано учитывать социальную реакцию различных слоев населения, особенно правящих групп.

Государственная экономическая политика – это комплекс мер, предпринимаемых государством для воздействия на экономические процессы в целях достижения общественно значимых целей [2].

Суть государственной социальной политики заключается в поддержании отношений, как между социальными группами, так и внутри них, в создании условий для повышения благосостояния, уровня жизни членов общества, от создания социальных гарантий в формировании экономических стимулов до участия в общественном производстве. В то же время следует отметить, что социальная политика государства, являющаяся составной частью мер,

принимаемых государством по регулированию условий общественного производства в целом, тесно связана с общеэкономической ситуацией в стране.

Государственная социальная политика – это действия правительства, направленные на распределение и перераспределение доходов между различными членами и группами общества. Вот как мы можем определить социальную политику в узком смысле этого слова. В широком смысле социальная политика – это одно из направлений макроэкономического регулирования, призванное обеспечить социальную стабильность общества и создать по возможности одинаковые «стартовые условия» для граждан страны.

Система социальной поддержки, основанная на универсальных социальных трансфертах, субсидиях, товарах и услугах, а также категориальных пособиях, принципиально не способна решить проблему перераспределения ресурсов в пользу наиболее нуждающихся семей. В условиях растущего недофинансирования социальных программ эта проблема приобрела особую остроту, в том числе и политическую.

Основными задачами, которые ставит перед собой государство при реализации социально-экономической политики, являются:

- 1) экономический рост, улучшение экономического положения страны;
- 2) снизить напряженность в обществе;
- 3) Модернизация государства.

Помимо этих (основных) целей государство также преследует:

4. Воспроизводство членов общества.
5. Социализация - передача индивидуумам моделей поведения и способов деятельности, сложившихся в данном обществе - институтов семьи, воспитания, религии и т.д.
6. Производство и распространение. Обеспечивается экономическими и социальными органами управления и контроля - органами власти.

7. Управление и контроль осуществляются через систему норм и социальных правил, реализующих соответствующие модели поведения: морально-правовые нормы, обычаи, управленческие решения и т. д. Социальные

институты контролируют поведение индивида через систему поощрений и наказаний.

8. Формирование положительного имиджа страны как на мировой арене, так и внутри нее.

9. Уменьшить дифференциацию доходов и социальное расслоение.

10. Повысить конкурентоспособность выпускаемой продукции [1].

Социальная политика направлена на обеспечение населению минимального дохода; социально защитить население от болезней, инвалидности, безработицы, старости. При этом прогноз государства о минимальных жилищных условиях распространяется только на тех, кто не может справиться в одиночку.

Государственная социальная политика реализуется через механизм государственных программ социального обеспечения и систему социальных услуг.

Основными принципами реализации социальной политики являются:

1) защита уровня жизни путем введения различных форм компенсации роста цен и переоценки;

2) помощь беднейшим семьям;

3) оказание помощи по безработице;

4) обеспечение политики социального обеспечения, установление минимального размера оплаты труда работников;

5) развитие образования, охраны здоровья и окружающей среды преимущественно за счет государства;

6) проводить активную политику обеспечения квалификации.

Политика доходов государства заключается в их перераспределении за счет средств государственного бюджета за счет дифференцированного налогообложения различных групп получателей доходов и социальных выплат. В то же время значительная часть национального дохода мигрирует из высокодоходных слоев населения в малообеспеченные.

Ни одна из социальных функций государства не реализуется в предусмотренных законом количественных и качественных параметрах. Эффективность ряда направлений социальной политики, таких как выплата детских пособий и финансирование программ занятости, достигла критически низкого уровня. Уровень фактических платежей за услуги здравоохранения и образования значительно увеличился, что сделало многие из этих услуг недоступными для бедных. Следовательно, реформа социальной политики стала задачей, которую больше нельзя откладывать.

Преобразования в социальной сфере должны быть направлены на достижение следующих основных целей:

1) Обеспечение наиболее эффективной защиты социально более слабых семей, так как они не имеют возможности самостоятельно решать социальные проблемы и поэтому объективно нуждаются в государственной поддержке;

2) обеспечить всеобщую доступность и социально приемлемое качество основных социальных благ, в том числе, в первую очередь, медицинского обслуживания и общего образования;

3) Создание экономических условий для физически здоровых людей, позволяющих гражданам за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень общественного потребления, в том числе комфортные условия жизни, более высокое качество образования и здравоохранения, достойный уровень жизни. пожилые люди;

4) Создание учреждений социально-культурной сферы, обеспечивающих возможность максимально полной мобилизации средств населения и предприятий, эффективное использование этих средств и обеспечение на этой основе качественного и широкого выбора социальных услуг и услуг. обеспечивается населением.

Программа социальных реформ призвана дать ориентиры, которые позволят строить социальную политику, исходя из реально имеющихся у государства ресурсов и возможностей. Только в этом случае активная

социальная политика выступает не как ограничитель, а как катализатор экономического роста [2].

Последовательная реализация политики, основанной на этих ориентирах, означает переход к модели «субсидиарного государства», перераспределяющей социальные расходы в пользу наиболее уязвимых слоев населения и сокращающей социальные трансферты обеспеченным семьям. При таком подходе граждане, имеющие источники финансирования социальных нужд, обязаны покрывать практически все расходы на жилищно-коммунальное хозяйство, а также часть расходов на медицинское обслуживание, образование и пенсионное страхование за счет собственных доходов.

В дальнейшем значительную часть социальных выплат данной категории граждан придется осуществлять преимущественно на конкурсной основе через предприятия негосударственной формы собственности.

При этом государство не должно ослаблять работу по социальной помощи, а также предоставлять ограниченный набор бесплатных медицинских и образовательных услуг той части населения, которая без государственной помощи лишилась бы доступа к основным социальным благам.

Список использованных источников

1. Асланова, С.Х. Современные проблемы социальной политики государства и пути их совершенствования / С. Х. Асланова // Молодой ученый. – 2019. – №9. – С. 511–514
2. Свистун, Р.А. Сущности и основные направления государственной социальной политики в России / Р.А. Свистун // Научные исследования. - 2017. — Т. 1. № 6 (17). — С. 85-90.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОПЕРАТИВНО-СПАСАТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

*Билиская-Качкинович А.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Воробьева Л.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

В настоящее время проблема стимулирования труда является одной из наиболее актуальных. Актуальность состоит в том, что путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Зная причины, которые побуждают человека к деятельности и мотивы, которые лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему форм и методов управления им.

Известно, что система стимулирования труда государственных служащих – это комплекс материальных и нематериальных стимулов, который призван обеспечить качество и эффективность труда данной категории служащих, привлечь в сферу государственного управления талантливых и результативных работников, раскрыть и реализовать их потенциал.

К материальным стимулам можно отнести:

денежные (заработная плата, премии, доплаты, надбавки);

неденежные (льготные путевки на отдых, обеспечение медицинским обслуживанием, различные страховки жизни и здоровья сотрудников, организация детского отдыха).

К нематериальным стимулам можно отнести:

социальные (потребность в самоутверждении, потребность в определенном объеме власти);

моральные (устная похвала, вынесение благодарности, потребность в уважении, потребность в признании);

творческие (потребность в самореализации, потребность в самосовершенствовании).

Следует отметить, что государственная оперативно-спасательная служба – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях Государственной оперативно-спасательной службы в государственных органах, организациях и образовательных организациях, осуществляющих функции в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах [2].

Анализ показал, что система социальных гарантий лицам, проходящим государственную оперативно-спасательную службу (далее – лица, проходящие ГОСС), а также их материальное стимулирование закреплено законодательством Донецкой Народной Республики.

Социальные гарантии лиц, проходящих ГОСС, включают в себя следующее:

- медицинское обеспечение;
- медико-психологическая реабилитация, лиц, которые принимали участие в проведении сложных аварийно-спасательных работ или привлекались к круглосуточному дежурству, связанному с ликвидацией чрезвычайных ситуаций;
- санаторно-курортное лечение;
- единовременное денежное пособие в случае гибели, травмы или ранения, заболевания или инвалидности;
- обеспечение жильем;
- оплата коммунальных услуг;

- льготы при поступлении в учебные заведения детей погибших (умерших) при прохождении ГОСС;

- проезд и размещение;
- пенсионное обеспечение.

К материальному стимулированию, можно отнести премии, надбавки и доплаты.

Кроме того, установлены различные виды надбавок и доплат, а именно:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за выполнение особо важных заданий;
- доплата за ученую степень;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну и за стаж шифровальной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- доплаты за службу в ночное время;
- надбавка за службу в условиях режимных ограничений;
- надбавка за спортивные звания;
- надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время.

За добросовестное выполнение служебных обязанностей может осуществляться премирование, согласно личному вкладу в общие результаты деятельности.

Немаловажным стимулированием для любого работника является и возможность получения ведомственной или государственной награды как высшей формы поощрения за заслуги в различных сферах перед государством, что также закреплено действующим законодательством нашей Республики.

Анализ состояния предоставления социальных гарантий лицам, проходящим ГОСС, и их материального стимулирования выявил наличие ряда проблем, это:

- отсутствие должного финансирования на предусмотренные законодательством стимулирующие расходы;

- отсутствие подзаконных нормативных правовых актов, регулирующих порядок предоставления социальных гарантий.

Как видим, для решения этих проблем первоочередным является принятие ряда нормативных правовых актов. Это порядок:

- направления на медико-психологическую реабилитацию лиц рядового и начальствующего состава Государственной оперативно-спасательной службы;

- проведения выплат единовременного денежного пособия в случае гибели; травмы или ранения; заболевания или инвалидности лица рядового и начальствующего состава Государственной оперативно-спасательной службы;

- предоставления льготы на оплату жилищно-коммунальных услуг и др.

При решении ряда выявленных проблем можно повысить мотивацию сотрудников, которая, в свою очередь, будет способствовать улучшению результатов деятельности работников и привлечению квалифицированных специалистов.

Список использованных источников

1. О государственной оперативно-спасательной службе: Закон Донецкой Народной Республики от 16.05.2016 № 127-ІНС.

2. Об утверждении Инструкции о выплате денежного обеспечения лицам рядового и начальствующего состава органов и подразделений Министерства по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий Донецкой Народной Республики: Указ Главы Донецкой Народной Республики от 24.07.2018 № 229.

ОБЩЕСТВО И ГОСУДАРСТВО: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Чекарева Н.Д.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Шемяков А.Д.,

д-р экон. наук, доцент,

профессор кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Социальная политика государства – один из важных инструментов макроэкономического регулирования, требующий очень осторожного и гибкого применения. С формированием системы социальных стандартов особое значение приобретают такие факторы, как цели, намерения, предпочтения потребителей услуг, ограничения, многовариантность набора, возможность взаимозаменяемости услуг, поиск компенсирующих условий, выбор наиболее рационального (целесообразного) варианта, меры государственного и муниципального регулирования рынка услуг [1-3].

Социально-экономическая политика государства может быть представлена одной из форм сознательного воздействия на социальную и экономическую сферу жизнедеятельности людей с целью ее изменения. При определённом влиянии государства на социальную политику, эти действия будут значительно влиять и на экономику страны. А также, наоборот, при влиянии государства на экономику страны эти влияния будут отражаться на социальных проявлениях жизни общества [3].

В наших реалиях в условиях экономических, структурных, социальных (отчасти психологических) экологических кризисных явлений эти задачи могут быть сгруппированы следующим образом:

- активная политика по повышению уровня жизни, социальной поддержки населения, созданию условий для реализации его возможностей самостоятельно обеспечить свое благосостояние,

- действенные меры на рынке труда по оптимизации структуры занятости и сокращению безработицы,

- формирование механизма социальной защиты социально неблагополучных и социально уязвимых категорий населения, социального обеспечения нетрудоспособного населения,

- разработка эффективной системы защиты гражданских прав личности и обеспечения безопасности,

- институционные преобразования в социально-бытовой инфраструктуре и социально-культурной сфере с целью расширения возможностей получения соответствующих услуг населением, повышения качества обслуживания, обеспечение доступности для каждого минимального набора бесплатных услуг образования, здравоохранения и т.п.

Вместе с тем, несмотря на оживление в экономике и даже небольшой рост, необходимо отметить, что обсуждение долгосрочных тенденций преждевременно. Одна из главных социальных и экономических проблем – низкие реальные доходы населения, сильно ограничивающие спрос, в том числе на продукцию инвестиционных отраслей и тормозящие экономическое развитие. Решать сугубо экономические вопросы нужно только в комплексе с совершенствованием социальной политики [4-6].

Важно отметить, что в некоторых направлениях политика социальных реформ дала свои результаты, но существует большое количество не завершенных преобразований.

Социальная жизнь общества за последний период разделилась на два направления. С одной стороны, появилась свобода выбора товаров и услуг, их форм. Но, с другой стороны, все эти социальные блага не доступны подавляющему числу жителей Республики [7].

Множественность форм трудовой активности, особенно развитие индивидуальной трудовой деятельности, привело к возрастанию самозанятости населения.

Значительное изменение экономической ситуации в стране обусловило необходимость создание правовых основ. Регулирующих поведение всех экономических субъектов на рынке труда. Несмотря на то, что Закон о занятости – это первый правовой акт, нормы которого в основном адекватны формирующимся рыночным отношениям, отдельные его статьи и механизм реализации привели к возникновению ряда социальных проблем. Социальное и экономическое положение сегодняшнего безработного крайне противоречиво. Регистрация и учет безработных в Республиканском Центре Занятости – это на сегодняшний день главная её функция, которую, несмотря на её важность, никак нельзя рассматривать в качестве инструмента активной политики на рынке труда. Республиканский Центр Занятости разработал ряд мер, содержащихся в ежегодных программах содействия занятости населения. Однако как набор этих мер, так и их эффект ограничены. Например, идея поддержания или создание рабочих мест не более чем декларация, если она противоречит проводимой структурной политики и складывающейся экономической конъюнктуре. Фонд занятости не способен поддержать малый и средний бизнес, если нет необходимых экономических условий. Система профессиональной подготовки и переподготовки работников не может быть эффективна хотя бы потому, что не ориентируется на потребности современного производства. В настоящее время процессы, происходящие на рынке труда, носят стихийный, неорганизованный характер и что реальное влияние на них Центра Занятости минимально [5].

Социальная политика в переходный к рынку период должна строится на трех основных принципах: приоритетность проблем социальной защищенности населения; повышение роли личного трудового дохода в удовлетворении социально культурных и бытовых нужд населения и ликвидация на этой основе иждивенчества; организация нового механизма финансирования социальной

сферы, т.е. переход от государственного покровительства к социальному партнерству [8-9].

Социальная защищенность населения в условиях перехода к рынку требует разграничения социальной поддержки по уровню дохода, степени трудоспособности, а в отдельных случаях – по принципу занятости в общественном производстве. Некоторые слои населения нуждаются в специальных социальных программах.

В современных условиях особую сторону приобрели проблемы безработицы и инфляции. Социальная защищенность от безработицы реализуется через подготовку кадров.

Индексация осуществляется путем регулирования номинальной зарплаты, доходов, процентных ставок. Индексация может следовать за повышением цен либо предварять его. В первом случае она проводится через определенные промежутки времени. Во втором - заранее делаются надбавки к зарплате с учетом предполагаемого роста цен. Но предварительная индексация нацеливает предприятия на то, чтобы закладывать рост оплаты труда в договорные цены, усиливая тем самым инфляцию.

Результаты осуществляемой на сегодняшний день социальной политики, очень противоречивы, на лицо значительные сдвиги в выплатах населению, но тем не менее уровень нищеты в стране говорит о малой ее эффективности [10-11].

Вопреки широко распространенному мнению, ставшему чуть ли не аксиомой, что рынок и социальное развитие несовместимы, взаимоисключающи, можно доказать следующую теорему: успешное решение проблем выхода из глубочайшего социально-экономического кризиса, повышения уровня и качества жизни невозможно без умелого использования эффективных рыночных механизмов.

Только тщательное изучение и анализ вышеизложенных проблем и предложений по их решению позволит плодотворную жизнедеятельность нашего общества. Напрашивается единственно возможный в данной сложившейся ситуации вывод, что для нормального функционирования

социально ориентированной рыночной экономики и успешного создания эффективного социально-защитного механизма необходимы следующие конкретные шаги, как незамедлительное принятие и неукоснительное претворение в жизнь нормативно-законодательных актов, направленных на повышение занятости и обеспечение государством социальной поддержки населения; оказание государственной помощи в создании и поддержке таких новых, присущих рыночной экономике институтов, как биржи труда, рынок рабочей силы, центры занятости и повышения квалификации.

Список использованных источников

1. Главное управление статистики ДНР / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://glavstat.govdnr.ru/polezn_info/index.php
2. Официальный сайт Донецкой Народной Республики / [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://dnr-online.ru>
3. Нормативные документы, учебные, периодические издания, электронные библиотеки, каталоги, сайты / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/index.php>.
4. https://studme.org/354515/ekonomika/povyshenie_konkurentosposobnosti
5. Официальный сайт Республиканского Центра Занятости. Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru/>
6. Конституция Донецкой Народной Республики (Постановление № 1-1 от 14 мая 2014 года) (С изменениями, внесенными Законами от 06.03.2020 года № 106-ПНС).
7. Аكوпова, Е.С., Воронкова О.Н., Гаврилко Н.Н. Экономика / Под общей редакцией проф. В.И. Самофалова. - Ростов-на-Дону, 2008.
8. Ломакин, В.К. Экономическая теория. Учебник для вузов. - М.: Юнити, 2007.
9. Мировая экономика / Под редакцией проф. А.С. Булатова. - М.: Юристъ, 2007.

10. Гладышев, А.Г. Развитие местного сообщества: теория, методология, практика. М., 1999.

11. Шемяков, А.Д. Факторы влияния на развитие трудовых отношений субъектов социально-трудовой сферы Донецкой Народной Республики / А.Д. Шемяков // Научный журнал «Вестник института экономических исследований». – 2016. – №4. – С. 12-20

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

*Полянская Д.О.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Актуальность темы исследования обусловлена недостаточной изученностью ее особенностей в системе государственной службы. Способность государственной службы в рамках закона эффективно и результативно выполнять свои функции зависит от уровня мотивации государственных служащих, предоставляющих качественные публичные услуги населению.

Эффективная система мотивации играет значимую роль в привлечении и сохранении на службе служащих соответствующей квалификации, а также стимулирует сотрудников к повышению работоспособности. Все это ведет к снижению затрат на поиск, подбор и адаптацию вновь принятого персонала и повышению эффективности использования имеющихся человеческих ресурсов. Мотивация является одним из основных показателей готовности государственных гражданских служащих к эффективному осуществлению своих профессиональных обязанностей, а также основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов и мобилизации имеющегося кадрового потенциала

Управление каждой сферой деятельности государственного органа представляет собой очень сложный механизм. Как и любой механизм, в нем наблюдается взаимодействие различных элементов, обеспечивающих его стабильное функционирование. Реализация поставленной перед госорганом задачи возможна при условии комплексного использования различных механизмов контроля [1, с.7].

Помимо организационно-правового механизма управления, не менее важным является мотивационный механизм, тесно связанный с причинами и

последствиями управленческой деятельности, с общей целью государственного управления на достижение положительного результата, поскольку как отдельные работники, так и государственное управление может быть мотивировано в целом. Поскольку механизм мотивации, как и другие механизмы государственного управления, является не юридической категорией, а эмпирико-теоретическим понятием, этот термин не имеет общепринятого определения. Некоторые специалисты определяют его как совокупность мотивов, образующихся под влиянием мотивирующих действий, но наиболее правильным является взгляд С.А. Шапиро, утверждающего, что содержание механизма мотивации базируется на представлении о сущности мотивации и модели поведения людей в организации.

Итак, существуют две основные формы мотивации сотрудников: материальная и нематериальная. Однако, переходя от теории к практике, стоит рассмотреть, как эти формы влияют на жизнь самих государственных служащих [2, с.83].

Материальная мотивация. Как правило, материальная мотивация персонала - самая часто используемая в компаниях. Фактором материальной мотивации работников является, прежде всего, система справедливой оплаты труда, соответствующая трудовому вкладу. Это определение размера должностного оклада, тарифных ставок, доплат, премий, повышение профессионального уровня, предоставление льготных условий отдыха, прохождение службы в медицинском учреждении ведомства и др.

Нематериальная мотивация:

Карьерный рост. Для того чтобы кто-то согласился на смену коллектива, направления работы и даже места жительства, он должен видеть в этом целесообразность и перспективу. Кроме того, уже получивший повышение специалист не склонен увольняться или переходить в другой отдел, особенно когда необходимо начинать с более низкой должности. Такой специалист выстраивает четкую перспективу, заботится о своем имидже, он не будет вести

себя как временный работник, который часто работает по принципу *«после меня хоть трава не расти»*.

Обучение, возможность повысить свой профессиональный уровень. Эти факторы важны для успешной карьеры инициативного служащего. Но высокие затраты на обучение стоят на пути повышения его квалификации, поэтому возможность обучения за счет организации способствует повышению ответственности работника за порученное направление работы и укрепляет в нем чувство межведомственного патриотизма.

Внутренняя среда. Эта форма включает в себя комфорт, удобство и принятие рабочего места и отношений в коллективе. Комфортная внутренняя среда может решить многие связанные со стрессом проблемы, с которыми сталкивается практически каждый человек в повседневной жизни. Если его деятельность связана с очень высоким уровнем напряжения и стресса, отсутствие комфортного рабочего места и окружения может негативно сказаться как на нем самом, так и на эффективности его работы.

Правильное поведение по отношению к персоналу – недопущение неприятных высказываний руководства в отношении подчиненных, их профессиональных, интеллектуальных способностей и тому подобное.

Доверие между сотрудниками и руководством. Доверие к руководителю вызывает у работника желание оправдать данное доверие, вселяет уверенность в свои силы, повышает самооценку. Кроме того, проявление руководством доверия к подчиненному дает дополнительную выгоду – повышение доверия к самому руководству. Здесь действует известный принцип *«нам нравятся те, кому мы нравимся»*.

Ощущение важности занимаемой должности. Практически каждый сотрудник, независимо от его иерархического уровня, хочет знать, что он и его работа важны для общества.

Поддержка. Сотрудники должны знать, что есть кто-то, к кому они могут обратиться, если им понадобится помощь.

Гордость за организацию. Сотрудники хотят гордиться своей работой, потому что она формирует их самооценку как профессионалов.

На основании вышеуказанных форм мотивации, можно сделать вывод, что основными факторами стимуляции труда государственных служащих являются вторичные потребности: стремление к власти, собственный авторитет, карьерный рост и т.д. Первичные потребности должны же быть удовлетворены на достойном уровне механизмом мотивации, чтобы можно было обращать внимание лишь на удовлетворение группы вторичных потребностей.

Список использованных источников

1. Абакумов, И.В. Методы оценки эффективности деятельности госслужащих / И.В. Абакумов // Актуальные вопросы экономики и управления. 2014. – №7. С. 5 - 10.
2. Дятлов, А.П. Мотивация государственных служащих / А.П. Дятлов. – Москва: Лаборатория книги, 2012. – 116 с.
3. Понятие государственной службы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studwood.ru/1523582/pravo/ponyatie_gosudarstvennoy_sluzhby.

ВЛИЯНИЕ ОБЩЕСТВА НА ГОСУДАРСТВО: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Саитова К.Р.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Приходченко Т.А.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Все люди живут в составе какого-либо общества, потому что без этого невозможна ни одна деятельность человека. Для слаженной и эффективной работы общественных процессов существует государство, которое исполняет волю народа.

Понятия «общество» и «государство» для обывателя кажется одинаковым, чтобы разобраться в них, дадим им определения и проведём сравнение.

Общество – это: в широком смысле, способы взаимодействия людей и формы их объединения; в узком смысле существует несколько определений: совокупность людей, объединённые общими интересами, деятельностью и общением; люди, которые проживают на одной территории; этап исторического развития человечества [1, с. 315].

Государство – это политическая форма организации общества на определенной территории, обладающая суверенитетом, аппаратом управления и монополией на принуждение, которому подчиняется население страны [1, с. 48].

Для сравнения понятий «общества» и «государства» используем сравнительный анализ.

Исходя из сравнительной таблицы (табл. 1), можно сделать вывод, что общество и государство влияют друг на друга.

Рассмотрим, как влияет общество на государство, какие методы используются.

Истории известны случаи, когда народ был главной силой способной создать революцию, свергнуть существующую власть.

Таблица

Сравнительная таблица понятий «общество» и «государство»

<i>Наименование характеристик</i>	<i>Общество</i>	<i>Государство</i>
Общие характеристики		
Состав	Группа людей, объединенных одной целью	
Различные характеристики		
Происхождение	Ранние объединения людей, возраст равен тысячелетиям	Появились ближе к началу Новой эры
Способ управления	Решения принимаются по согласию участников, меры принуждения не предусмотрены	Императивные методы, ответственность за несоблюдение правил, власть в руках одного человека или группы лиц.
Структура	Формальный лидер, линейная структура	Публичная власть, иерархичность
Вход и выход	Человек может одновременно принадлежать к одному или нескольким обществам, свободно перемещаясь между ними	Принадлежность к нескольким государствам затруднительна, возможна, если разрешено законом
Численность	Достаточно двух индивидуумов	Как минимум несколько сотен
Идентичность	Дублируют друг друга	Уникальные

Для выражения воли народа используются различные методы влияния: выборы, голосования, референдумы; митинги, забастовки, восстания; проведения социальных акций.

С помощью выборов, референдумов менялся государственный строй разных стран, но на данный момент является актуальным рассмотреть референдум 2014 года в Донецкой Народной Республике [3].

Проведением референдума население Республике выражало свою волю, свои настроения. На момент 11 мая 2014 года уже начались активные столкновения армии и формирований украинских националистов с отрядами ополчения Донбасса и к лету это переросло в полномасштабные боевые действия с использованием тяжелой бронетехники и авиации. Не удивительно, что народ не захотел быть частью государства, которое начало войну против мирных граждан. В небольшой, по времени, истории нашей Республики – это самый яркий момент влияния общества на государство.

Митинги, забастовки, восстания являются наиболее используемым способом влияния. Как известно, первым этапом революций были восстания. Стоит уделить внимание Октябрьской революции 1917 года в России, которой предшествовали бунты по всей Российской империи в начале XX века [2, с. 67]. Эта революция стала решающей в дальнейшем существовании России, так как она положила начало советской власти, началась ликвидация капитализма, стала стартом перехода к социализму, произошел переход от монархии к республике. Однако с помощью революции не были до конца достигнуты поставленные цели, также из-за вооруженных восстаний гибли люди, разрушалось культурное и историческое наследие страны.

Социальная акция – это именно тот, способ влияния, который не приводил к кардинальным изменениям в стране, а является видом социальной деятельности, которая преследует определенные цели: привлечение внимание общества к существующей социальной проблеме, к какой-либо дате, событию.

Таким образом, мир существует уже несколько тысячелетий и за этот период пали множество цивилизаций. Однако неизменно то, что народы выражали свою волю и меняли ход истории, методы влияния были практически одинаковыми в рамках развития каждой эпохи.

Список использованных источников

1. Венгеров, А.Б. Теория государства и права. – М.: Новый Юрист, 2021. – 624 с.
2. Гринин, Л.Е. Государство и исторический процесс. Политический срез исторического процесса. – М.: ИЛ, 2020. – 264 с.
3. Руденко, М. Пять лет провозглашения ДНР: как это было [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-live.ru/5-let-provozglasheniya-dnr-kak-eto-byilo-avtorskaya-statya-m-rudenko/>.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Холошная А.Э.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Приходченко Т.А.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Социальный аспект в любой сфере человеческой деятельности, в том числе и в управлении, – главный показатель развитого общества и государства, ведь человек – это главный элемент любой гражданской системы.

Так, к примеру, уже в XVIII в. до н.э. в кодексе вавилонского царя Хаммурапи были отражены статьи, направленные на защиту малообеспеченных соплеменников от долгового рабства. И это не единственный древний источник, свидетельствующий о важности социального аспекта в управлении экономикой государства.

В трактате «Артхашастра», созданном в Индии в начале III в. до н.э., говорится об обязанностях царя перед его поданными: «Царь обязан содержать детей, стариков, больных, убогих и беззащитных, а также женщин, не разрешившихся от бремени, и детей при рождении». Также в трактате сказано о необходимости грамотного налогообложения и негативном воздействии взяточничества [1].

Вышеприведенные примеры и многие другие источники утверждают, что наиболее мудрые правители еще в древние времена понимали важность социального аспекта экономической политики. Он рассматривался как обязательное условие для роста благосостояния и граждан, и государства.

Целью работы является исследование социального фактора экономической политики в историческом разрезе, анализ современной социальной политики и ее влияние на экономическую сферу.

В истории достаточно много ярких примеров социальной помощи населению страны. Один из наиболее интересных примеров – кризис в США в 30-40-е годы XX в.

В 1929 году начался мировой экономический кризис, поразивший экономику Соединенных Штатов: уровень национального дохода страны сократился до 48%, около 16 миллионов граждан потеряли рабочие места, доходы фермеров сократились вдвое. Франклин Рузвельт, пришедший к власти в 1932 году, начал активно искать выход из сложившейся ситуации.

Он предложил программу, получившую название «Новый курс», она включала в себя помощь фермерам, контроль за рынком сельскохозяйственных продуктов, улучшение трудового законодательства, поддержку школ и здравоохранительных организаций, реформирование банковской системы, что в свою очередь должно привести к оживлению промышленного сектора страны [4]. К 1937 году многие экономические показатели вышли на уровень 1929 года.

Эффективная модель социально-ориентированной экономической системы была создана в послевоенные годы в ФРГ.

Война нанесла урон по экономике Германии. Объем промышленного производства составлял 33% от довоенного уровня, сельское хозяйство было разрушено, в войне погибло большое количество жителей. Предстояла огромная работа по восстановлению страны. Немецкий экономист Людвиг Эрхард предложил программу «Социального рыночного хозяйства», представляющую собой синтез преобладания частной собственности, экономической свободы, экономического регулирования со стороны государства и социальной ответственности [3].

Эта идея дала свои результаты: уровень производства начал расти. С 1953 года начался бурный рост промышленности и производства товаров народного потребления.

Проанализировав исторические события, идеи и пути выхода из сложных экономических ситуаций, можно сделать вывод, что социальный аспект в экономическом управлении – один из главных критериев эффективности.

Социальная политика – это система проводимых государством мероприятий, направленных на улучшение качества жизни общества и его отдельных групп.

Социальная политика имеет свои функции, которые позволяют говорить о государстве как о гуманистической системе [2]:

1. Функция компенсации. Данная функция направлена на подавление внешних сдерживающих факторов, которые не позволяют отдельным членам общества быть участником общественных отношений.

2. Избирательная функция. Позволяет выделить обстоятельства и черты отдельного индивида, которые относят его к группе нуждающихся в социальной помощи.

3. Функция накопления. Государственный потенциал накапливается для осуществления социальной деятельности.

Социальная политика направлена на решение следующих задач: стабилизация качества жизни населения; сдерживание роста безработицы в стране; поддержание стабильного уровня дохода населения; развитие организаций социальной сферы. Эти задачи направлены на решение многих проблем в обществе, которые могут повлиять на экономическую ситуацию в стране, то есть социальная политика тесно связана с экономической сферой.

К механизмам государственного социального воздействия следует отнести политику доходов и поддержания занятости граждан.

И в таком ключе социальную политику следует рассматривать в качестве одного из направлений экономического регулирования.

Политика доходов – это одно из средств влияния на общий размер и распределение созданной стоимости. Цена труда, норма прибыли, спрос и предложения труда – это факторы, формирующие доход населения. Сущность политики доходов состоит в том, что государство устанавливает максимальные

и минимальные пределы показателей, составляющих доход. Социальная политика реализуется через государственные программы социального обеспечения и социальных услуг.

Подводя итог, необходимо сказать, что социальная политика – это государственные мероприятия, направленные на улучшение жизни общества. Необходимость создания благоприятных социальных условий осознавали древние правители, о чем свидетельствуют многие исторические памятники культуры и права. Если рассматривать данное понятие через экономическую призму, то социальный курс государства – это один из видов макроэкономического регулирования, призванного обеспечить стабильность в обществе.

Список использованных источников

1. Бадак, А.Н., Войнич, И.Е., Волчек, Н.М. и др. История Древнего мира. Древний Восток. Египет, Шумер. Вавилон, Западная Азия. – Мн. : Харвест, М.: АСТ, 2000. – 544 с.
2. Калимуллина, Э.Р. Влияние социальной и национальной политики на экономическое развитие страны. Вестник УГУЭС. Наука. Образование. Экономика: Экономика № 2, (8), 2014. – С. 66-70.
3. Маркова, А.Н., Кривцова, Н.С., Квасов, А.С. и др.; История мировой экономики. Хозяйственные реформы 1920-1990 гг.: Учеб. пособие/ под ред. А.Н. Марковой. – М.: Закон и Право, ЮНИТИ, 1995. – 192 с.
4. «Новый курс» Франклина Рузвельта [Электронный ресурс]. – URL: http://lawtoday.ru/razdel/biblo/iqipzs/002/DOC_067.php (дата обращения: 08.04.2022).

ОПТИМИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

*Кулешова Н.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;*
*Приходченко Т.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Развитие институтов гражданского общества, а также их взаимодействие с государственной властью – это важнейший аспект современного развития государства. Сегодня обеспеченные слои населения и политические партии предпринимают попытки манипулирования властью. Поэтому поведем исследование взаимодействия гражданского общества (граждан и объединений) с органами государственной власти в различных направлениях и формах.

Объектом исследования является гражданское общество и государство, предмет исследования – взаимоотношения гражданского общества и органов государственной власти. Цель данной работы – рассмотреть возможные варианты и перспективы развития взаимодействий государства и гражданского общества, а также возникающие проблемы в процессе эволюции структур гражданского общества и институтов государства.

Взаимодействие власти и гражданского общества – это механизм, призванный обеспечивать поиск возможностей для достижения гражданского и политического согласия, а также оказывать помощь в преодолении кризисных ситуаций в отношении государства и общества, создании эффективно функционирующих взаимоотношений исполнительных и законодательных органов власти, развитии общественных и государственных начал в управлении.

Задачи государственной власти в условиях современного общества состоят в урегулировании различных общественных процессов, в результате чего формируется механизм взаимодействия власти и гражданского общества. Экономическое развитие таких стран, как, например, Швейцария, Канада, США, Германия, Франция, Великобритания, достигается именно за счет этого взаимодействия.

Взаимодействие гражданского общества и государственной власти представляет собой двухсторонний процесс: это воздействие власти на общественные движения, организации, политические партии посредством системы государственных учреждений, органов власти, экономическую среду. Общественные организации и институты также имеют способность оказывать воздействие на органы власти путем привлечения граждан к государственному управлению, влиять на деятельность исполнительных и законодательных органов власти.

Чтобы обеспечить активное участие граждан в социальных делах, органы государственного управления должны находить и применять стимулы для создания благоприятных условий для добровольного стремления граждан действовать как организованными группами и институтами, так и индивидуально.

Основные проблемы взаимодействия гражданского общества – это отказ власти частично поделиться властными полномочиями с обществом при принятии муниципальных и государственных управленческих решений. Попытки вмешаться в процесс государственного управления со стороны общества вызывают противодействие со стороны власти. Еще одна проблема – это пассивная позиция граждан по отношению к процессу государственного управления, например, игнорирование участия в референдумах, выборах.

Взаимодействие гражданского общества и государственной власти должно поддерживаться властными органами. Также оптимизировать взаимодействие органов государственной власти и гражданского общества может создание общественных советов, наделенных правом законодательной инициативы с

функциями контроля за работой муниципальной и государственной власти, а также с возможностью вносить на рассмотрения проекты различных нормативных правовых актов.

Государственная власть должна проводить работу с населением, развивать его политическую культуру для проявления активной жизненной позиции в современных реалиях.

Органы государственной власти должны путем социологического исследования мониторить общественное мнение по разным аспектам государственного, регионального или муниципального управления.

Актуальным также является взаимодействие органов власти и общественности по вопросам противодействия коррупции, что предполагает решение задачи надежной защиты заявителей о коррупции от негативных последствий и опасных проблем последующего преследования и мести.

На сегодняшний день защиту предлагается обеспечить только заявителям – инсайдерам органов власти и организаций, в то время как наиболее массово с проявлениями коррупции сталкиваются граждане и субъекты предпринимательской деятельности, вынужденные контактировать с должностными лицами органов власти при получении государственных и муниципальных услуг, разрешений и согласований, а также при осуществлении в их отношении контрольно-надзорной деятельности.

В этой связи целесообразно не ограничивать цифровую платформу для жалоб предпринимателей возможностью направлять жалобы только в адрес правоохранительных органов, потому что предприниматели могут подвергаться также административному давлению со стороны должностных лиц различных органов власти, что по своему разрушительному воздействию на бизнес порой может быть сопоставимо с неправомерными действиями представителей правоохранительных органов [1, с. 5].

Список использованных источников

1. Взаимодействие государственных органов власти с общественными институтами в целях минимизации коррупционных проявлений в отношении бизнеса [Текст]: доклад к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9-12 апреля 2019 г. / Е. А. Артеменко, Р. О. Долотов, Д. В. Крылова и др. ; науч. ред. Д. В. Крылова ; Нац. иссл. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 89 с.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

*Васильева Н.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

В современных условиях развития государственной службы обостряется проблема обеспечения эффективности деятельности государственных гражданских служащих. Не подлежит сомнению факт, что эффективность государственной гражданской службы зависит от качества и эффективности деятельности должностных лиц на местах, соответственно, от мотивации эффективности работы госслужащих в организации [3].

Базовое образование, которое формирует определенный набор экономических, правовых знаний, подготовленность к принятию управленческих решений является одним из важных параметров профессионализма работников органов государственного и муниципального управления. Еще Карл Маркс обозначал, что высокий уровень образования трудящихся является не только выражением роста богатства, но и существенной предпосылкой этого богатства [2].

Приоритетом в образовании государственных гражданских служащих должно быть формирование эрудированной, свободной и ответственной личности, которая объединяет профессиональную компетентность с гражданской ответственностью, которая владеет соответствующим мировоззрением, моральной сознательностью. Это обозначает необходимость утилитарного образования, то есть простой передаче тому, кто учится суммы знаний и факторов, необходимых для конкретной деятельности. Вся система образования государственных гражданских служащих требует ориентации на подготовку контингента людей, которые могут продемонстрировать не только

хорошие профессиональные знания в выбранной ими области деятельности, но и достаточно фундаментального образования, которое позволяет быстро и успешно принимать верные решения в любых, даже самых неординарных ситуациях и адаптироваться в сложной обстановке.

Поэтому для экономики любого государственного органа управления огромное значение имеет подготовка специалистов в области государственного и муниципального управления с высшим образованием, которое дает долгосрочный результат, выражается в высоком качестве работников и создает основы для их постоянного усовершенствования на протяжении всей активной жизни человека.

Бесперывное возобновление теоретических и практических знаний государственных гражданских служащих в связи с необходимостью усвоения современных методов решения профессиональных и управленческих задач обуславливает использование такого стимулирующего фактора при формировании разряда работников государственного и муниципального управления, как повышение квалификации.

Повышение уровня квалификации должно быть предметом постоянной заботы руководителя государственного органа, так как от уровня профессионализма зависит:

- решение разнообразных задач по улучшению деятельности органов государственного и муниципального управления;
- внедрение новых форм и методов реализации профессиональных и управленческих вопросов в условиях усложнения общественных отношений в органах государственного и муниципального управления;
- эффективность использования ресурсов органа государственного и муниципального управления, его экономических и финансовых возможностей в интересах населения.

Повышение квалификации может осуществляться по программам таких основных направлений, как:

- проблемные (1-2 дневные) семинары с отрывом от работы;

- краткосрочные (72-100 учебных часа) программы с отрывом от работы либо частичным отрывом от работы;
- средней продолжительности (100-500 учебных часов) программа с углубленным изучением отдельных проблем и с частичным отрывом от работы;
- долгосрочные (500-1000 учебных часов) программы как основная форма повышения квалификации – с углубленным изучением отдельных проблем и с частичным отрывом от работы.

Повышение квалификации, с одной стороны, является важным условием повышения эффективности работы органов государственного и муниципального управления, а с другой связано с затратами труда работника, и поэтому его необходимо стимулировать, только в этом случае система может быть эффективной. Поэтому система повышения квалификации должна основываться на реальных стимулах, а в ее основе должны быть законодательная база и положения.

В настоящее время государственным гражданским служащим, которые проходят профессиональную переподготовку и повышение квалификации, законодательством установлен ряд гарантий, в том числе на период обучения сохраняется средний заработок на занимаемой должности, период засчитывается в стаж службы и т.д.

Однако для того, чтобы система повышения квалификации действительно была стимулирующим фактором, необходимо осуществить привязку усовершенствования данной категории работника с уровнем заработной платы. Так, например, по окончании семинаров добавляется 1 разряд.

Высший уровень профессионализма государственных гражданских служащих в большей степени зависит от трех факторов: занимаемой должности, уровня образования и повышения квалификации. В свою очередь, уровень высшей квалификации, на мой взгляд, можно определить наличием у работника ученых степеней и званий. Данные факторы относительно к личности характеризуют общий подсчет реализованных потенциальных возможностей

более высокого уровня, поэтому их необходимо использовать как фактор стимулирования.

Достаточно эффективным фактором стимулирующего механизма руководителей и специалистов органов государственного и муниципального управления может быть общая продолжительность их работы на должностях в государственных органах. По мнению японских специалистов в области мотивации и стимулирования труда по мере увеличения стажа работы повышается уровень компетенции и профессионализма государственного служащего [1]. Реальным стимулом может быть увеличение на один, два и более разряда оплаты труда работника за увеличение стажа государственной службы. Так, например, за 5 лет службы в органах государственного и муниципального управления присваивается 1 разряд, за 10 лет стажа – 2 разряда, за 15 – 3 разряда, за 20 – 4 разряда и т.д.

Использование стажа работы как фактора стимулирования и мотивации позволит осуществить закрепление работников на должностях в органах государственного и муниципального управления и, соответственно, снизить отток высокопрофессиональных кадров, повысить корпоративные связи в коллективе, а также увеличить стабилизацию социально-психологического климата.

Список использованной литературы

1. Войтович, В.Ю. Государственная и муниципальная служба: учебное пособие. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», изд-во Института экономики и управления ФГБОУ ВПО «УдГУ», 2013. – 286 с.
2. Маркс, К. Сочинения: в 30 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Изд. 2-е. – М.: Госполитиздат, 1955. – Т. 1: [1839 – 1844 гг.]. – 1955. – XVI, 696 с., 2 л. портр.
3. Хазиев, А.О. Особенности системы мотивации государственных гражданских служащих / А.О. Хазиев. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2019. – № 47 (285). – С. 234–237

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНА ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ

Стрельчук Д.Д.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Рощина Ю.О.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Актуальность данной темы заключается в том, что в одной из современных наук, такой как государственное управление, стремительно растет заинтересованность теоретическими и прикладными исследованиями организационной (далее – ОК) или, как считают некоторые специалисты, корпоративной культуры.

В ходе усовершенствования ОК государственной гражданской службы возникает необходимость выработки устойчивых концептуальных основ, при ее полной диагностике и развития с целью повышения эффективности государственной службы. Для успешного развития ОК должна существовать устойчивая система стандартов ее диагностики и формирования векторов развития. Что касается органов государственного и местного управления, то здесь исследовательский интерес оказывается более слабым, хотя его динамика имеет тенденцию к наращиванию.

Данная проблема объясняется значимостью разрешения противоречия

между бюрократической культурой службы в органах публичной власти, базовыми представлениями, ценностями и нормами, которые здесь сложились, с одной стороны. Требованиями общества и государства, зафиксированными не только в различных государственных программах реформирования системы публичного управления, а и при опросе общественного мнения, которое

чрезвычайно низко оценивает эффективность публичного управления и результативность деятельности служащих – с другой.

Успешное разрешение указанных проблем возможно лишь при совершенствовании научной и методологической базы диагностики и развития ОК государственной службы, развития ОК государственной службы.

ОК – это совокупность традиций, ценностей, установок, убеждений и отношений, которые создают всеобъемлющий контекст. Для всего, что мы делаем или о чем думаем, выполняя работу в организации.

ОК можно рассматривать как средство, с помощью которого можно более эффективно осуществлять управление организационной системой, мобилизуя энергию персонала на достижение ее целей. При таких условиях ОК может также выступать как объект управления.

Все привыкли воспринимать определение управления как осуществление целенаправленного воздействия людей на такую систему, как общество [1].

Существует три позиции, которые дают возможность рассмотреть процесс управления. Первая позиция предполагает, что процесс управления рассматривают как систему, состоящую из субъекта и объекта управления. Во второй позиции, процесс управления (управляющий влияние). Третья позиция рассматривается, как совокупность видов управленческой деятельности.

Данный феномен используется и для управления ОК органа публичной власти.

ОК пронизывает все элементы органа публичной власти. Таким образом, образуются свои субкультуры в различных ее подразделениях. В таком случае субъектами управления ОК является руководитель учреждения и другие руководители различных уровней [3].

ОК состоит из множества взаимосвязанных между собой элементов. Одними из основных элементов являются организационные ценности; методы мотивации работников; стиль руководства; пути разрешения конфликтов; коммуникационная система; система нравственных принципов и другие.

Единого подхода и видения состава и содержания элементов ОК до сих пор не существует [2].

Таким образом, систему ОК можно определить как объект управления, который состоит из ряда взаимосвязанных между собой элементов.

ОК органа публичной власти можно рассматривать как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать людей на новые цели, изменения, развитие, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать преданность и облегчать общение.

Список использованной литературы:

1. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления / Г.В. Атаманчук. – М. : Юрид. лит., 1997. – 400 с.
2. Грошев, Игорь Менеджмент организационной культуры / Игорь Грошев. - М.: Palmarium Academic Publishing, 2013. - 640 с.
3. Семенов, Ю.Г. Организационная культура / Ю.Г. Семенов. - М.: Логос, 2019. - 376 с.

УЧАСТИЕ ГРАЖДАН В УПРАВЛЕНИИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

*Панова Д.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;*
*Воробьева Л.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Современный этап развития гражданского общества, по мнению специалистов в этой области, характеризуется широким кругом возможностей для реализации социальной активности. Однако, на практике реальная востребованность гражданами имеющихся возможностей крайне низка. В массовом сознании граждан преобладают низкий уровень готовности к взаимопомощи, совместным взаимовыгодным действиям, активному участию в общественной жизни, созданию движений, союзов, объединений, предоставляющих возможности отстаивать свои интересы и интересы других людей.

В последние годы ситуация стала меняться. Всё большее число граждан начинают проявлять активность в различных ее формах для перевода своих личных интересов в решение задач, имеющих общественное значение. Тем не менее, несмотря на наблюдаемые проявления социальной активности, далеко не всегда указанные действия направлены на решение вопросов местного значения, входящих в круг полномочий органов муниципального управления.

Проблематика и перспектива развития гражданского, а также социального участия населения в процессах государственного и муниципального управления в Донецкой Народной Республике (далее ДНР) определяется важностью и значимостью процессов совершенствования институтов гражданского общества,

так как оно является одним из жизненно важных и значимых условий для становления демократического правового государства.

Изучение нормативных правовых актов ДНР различного уровня позволило установить, что определений «гражданское участие» или «социальное участие» населения в управлении различных уровней, не содержат. Правовые акты лишь содержат упоминания об «участии граждан» в различных формах управления или взаимодействия с властью. Таким образом, следует признать, что термины «гражданское участие» или «социальное участие» населения законодательно не закреплены. Поскольку в нормативных актах всех уровней присутствует терминология «участие граждан» или «участие населения», можно сделать вывод о том, что под основным видом участия населения в местном самоуправлении понимается именно «гражданское участие» [1].

Как показал анализ, зарубежные исследователи выделяют несколько существующих в настоящее время концепций, описывающих суть гражданской вовлеченности. Одни из них, рассматривают гражданскую вовлеченность как многомерную конструкцию, включающую в себя гражданскую ответственность, гражданские установки, гражданскую идентичность и гражданское участие. Другие - связывают ее со знаниями и навыками, отношениями и поведением, направленными на улучшение общества. Полагается, что целесообразно рассматривать гражданскую вовлеченность как совокупность компонентов, представленных на рисунке.



Рис. Способы реализации народом права на власть.

Рассматривая соотношение понятий «гражданское участие» и «политическое участие» часть исследователей рассматривают их как синонимы.

Вместе с тем, следует отметить, что, несмотря на такие общие черты гражданского и политического участия как включение субъектов в процесс принятия политических решений, они имеют ряд отличий:

- гражданское участие имеет более широкое поле реализации;
- политическое участие может осуществляться как в конвенциональных, институционально одобряемых формах (участие в голосовании, работе партий, санкционированных митингах), так и не конвенциональных - незаконных (несанкционированных забастовках, бунтах, терроризме) [2].

Исследования, проведенные Э. Ю. Майковой и Е. В. Симоновой, показали, что более 60% граждан не видят разницы между местным самоуправлением и государственной властью. Результаты этих исследований подтвердили такие характеристики слабого потенциала гражданской вовлеченности в управление как патерналистские установки, иждивенческие настроения по отношению к власти и социальную пассивность. Они отмечают, что подавляющее большинство граждан потенциально готово к проявлениям социальной активности лишь в тех случаях, когда затрагиваются их интересы и возникают проблемы, для решения которых требуется личное участие [3].

Ряд исследователей полагает, что одной из основных проблем недостаточного участия граждан в процессах управления в нашей Республике является отсутствие реальных действенных и эффективных механизмов участия граждан в принятии решений, правотворчестве, решении иных задач на любом уровне власти. Как видим, это относится к уровню местного самоуправления.

Актуальной является характеристика основных препятствий на пути самоорганизации граждан и эффективного согласования личных и общественных интересов. Наиболее типичными ограничителями, являются следующие факторы:

- психологические;
- низкая гражданская активность, неготовность к самоорганизации;
- слабая информированность граждан;

- неоднородность социальной сферы;
- недочеты в законодательстве.

Таким образом, можно сделать вывод, что для активизации включения населения во взаимодействия с местной властью необходимо стимулировать, не только гражданское участие, как институционализированную коллективную легальную форму, но и формировать гражданскую компетентность жителей муниципалитетов, содействовать росту их сплоченности и идентичности, поддерживать социальное участие. Вовлечение населения в разнообразные виды социального участия позволят в мягкой форме активизировать их гражданское участие, повысить уровень доверия к власти.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики, принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 г. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Донецк, 2021. - Режим доступа: <http://dnrsovet.su/konstitutsiya/>. - Загл. с экрана.
2. Патрушев, С.В. Гражданская активность: институциональный подход (перспективы исследования). [Электронный ресурс] / С. В. Патрушев // Полис. Политические исследования. — Режим доступа: https://www.civisbook.ru/files/File/Patrushev_2009_6.pdf (дата обращения: 29.11.2021).
3. Майкова, Э.Ю. Гражданское участие населения как фактор развития местного самоуправления в российских муниципальных образованиях [Электронный ресурс] / Э. Ю. Майкова, Е. В. Симонова / Журнал Власть – 2014 (1). – Москва, 2014. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/grazhdanskoe-uchastie-naseleniya-kak-faktorrazvitiya-mestnogo-samoupravleniya-v-rossiyskih-munitsipalnyh-obrazovaniyah> (дата обращения: 28.11.2021).

КАДРОВЫЕ СЛУЖБЫ КАК ОБЪЕКТ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

*Борисова М.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Развитие системы государственной и муниципальной службы в Донецкой Народной Республике происходит в условиях кризисных явлений в экономике, финансовой, социальной сфере и характеризуется ограниченностью ресурсов. В связи с этим государственная кадровая политика в органах государственной власти и муниципальных образованиях становится важным инструментом эффективного использования имеющихся и формирующихся качественно новых человеческих ресурсов.

Основной проблемой государственной кадровой политики на сегодняшний день является отсутствие четких принципов, а, следовательно, невозможность их реализация в деятельности государственных и муниципальных служащих. Во многом это связано и с особенностями современного общества.

В настоящих условиях государственная кадровая политика требует как количественных, так и качественных изменений, а именно:

- разработка нормативно-правовой базы государственной кадровой политики, направленной на урегулирование функций и полномочий государственных органов, муниципальных образований и должностных лиц в области кадровой деятельности, определяющей функции и задачи кадровых служб;
- оптимизации количества государственных и муниципальных служащих, что приведет к экономии затрат на государственное управление, позволит улучшить благосостояние оставшихся кадров;

- проведения регулярного тестирования и обучения государственных и муниципальных служащих, что повысит их компетентность;

- проведение аттестаций чиновников всех уровней, что позволит оценить обучаемость и профессиональную пригодность.

От государственной кадровой политики во многом зависят соблюдение интересов государства, достижение результатов деятельности и эффективности, удовлетворение потребностей работников, работодателей и граждан.

На данном этапе развития государственной кадровой политики, человека и его потенциал воспринимают, как средство производства, что препятствует достижению того уровня эффективности, который прописан международным стандартом, конечной целью которого является удовлетворение всех сторон процесса. Достижению международного стандарта препятствует тот факт, что сам работник является только одной из сторон в процессе.

Реализация государственной кадровой политики осуществляется кадровыми службами. От профессионализма и согласованности работы, которых зависит ее эффективность.

Кадровые службы в Республике представлены подразделениями муниципальных образований и государственных органов. В большей степени кадровые службы выполняют формальные функции, что оказывает влияние на все стороны жизни общества и государства. При организации работы кадровым службам необходимо учитывать как объективные, так и субъективные факторы.

Для проведения эффективной государственной кадровой политики, необходимо:

- повышение доступности государственной службы;
- повышение уровня ответственности чиновников при принятии кадровых решений;
- повышение эффективности деятельности государственного аппарата
- повышение открытости и прозрачности при принятии кадровых решений (конкурсный отбор, аттестация и др.);

- осуществление права претендентов на обжалования кадровых решений в вышестоящий субъект кадровой работы.

В целях совершенствования работы кадровых служб, как объекта государственной кадровой политики предлагаются рекомендации по ее реорганизации (таблица).

Ключевые кадровые вопросы: прием, должностное передвижение должны быть разработаны так, чтобы кадровая служба: выступала инициатором, а первый руководитель принимал решения в рамках выдвинутых инициатив.

Таблица

Распределение полномочий при организации кадровой работы государственного (муниципального) органа

№ п/п	Субъект кадровой работы	Полномочия
1	2	3
1	Управление кадровой политикой Главы Донецкой Народной Республики	Решение кадровых вопросов и проведение государственной политики в сферах государственной службы и противодействия коррупции. Подготовка предложений и содействие Главе Республики по вопросам реализации государственной политики в вышеуказанных сферах, определение основных направлений кадровой политики, развитие государственной службы, обеспечение согласованного функционирования, взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления по вопросам реализации кадровой политики. Рассмотрение чрезвычайных случаев нарушения по кадровым вопросам. Разрешение разногласий между кадровой службой (службой управления персоналом) и первым руководителем государственного органа, неурегулированных кадровой службой (службой управления персоналом) вышестоящего органа. Подготовка нормативно-правовых актов по кадровым вопросам.

№ п/п	Субъект кадровой работы	Полномочия
1	2	3
2	Кадровая служба (служба управления персоналом) вышестоящего органа	Урегулирование разногласий между кадровой службой (службой управления персоналом) нижестоящего органа и первого руководителя.
3	Кадровая служба (служба управления персоналом) государственного органа	Урегулирование разногласий между работниками и руководителями подразделений. Разработка и реализация стратегии развития кадров государственного органа. Выдвижение кандидатур для формирования резерва государственной службы. Организация оперативной оценки деятельности, аттестации, профессиональной ориентации, трудовой адаптации, мотивации, подготовки, переподготовки, повышения квалификации государственных служащих. Управление конфликтами интересов. Управление карьерой государственного служащего. Проведение мер по социальной защите государственных служащих. Оценка эффективности деятельности государственных служащих. Разработка критериев для первичного отбора по конкретной должности. Подготовка инициатив по приёму, должностному передвижению и прекращению государственной службы государственными служащими для первого руководителя или уполномоченного органа по делам государственной службы

Вся сфера управления персоналом, находящаяся за пределами ключевых кадровых вопросов по данной цепочке, полностью относится к компетенции кадровой службы: планирование, развитие, оценка и т.д.

Непреодолимые противоречия между данными субъектами должны разрешаться обращением к кадровой службе вышестоящего государственного

органа (частью и к руководству вышестоящего органа, так как и на том уровне имеет место система сдержек и противовесов).

Роль высшей инстанции возлагается на Управление кадровой политики Главы Донецкой Народной Республики.

Такая иерархия позволит проводить кадровую работу как систему согласованных действий ее субъектов на основе единой линии государственной кадровой политики.

Список использованной литературы:

1. Сулемов, В.А. Государственная кадровая политика в современной России: Теория, история, новые реалии / В.А. Сулемов; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - 2-е изд., дораб. и доп. - М.: Изд-во РАГС, 2009. - 344 с.
2. Красноженова, Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие : для студентов вузов / Г.Ф. Красноженова, П. В. Симонин. – М.: ИНФРА-М, 2011. - 158 с.
3. Аверин, А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации/ А.Н. Аверин. - 3-е изд. - М.: Флинта: МПСИ, 2005. – 224 с.
4. Об утверждении Положения об Управлении кадровой политики Главы Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: Указ Главы Донецкой Народной Республики № 36-1 от 01 февраля 2019 г.- Режим доступа: <http://nra.dnronline.su/2019-02-01/ukaz-glavy-donetskoj-narodnoj-respubliki-36-1-ot-01-02-2019-goda-ob-utverzhdanii-polozheniya-ob-upravlenii-kadrovoj-politiki-glavy-donetskoj-narodnoj-respubliki.html>

**ВЛИЯНИЕ ЭТИЧЕСКОГО, МОРАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ
ЧЕЛОВЕКА НА РАЗВИТИЕ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

*Бакун Д.А.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Фоменко Е.И.,
ст. преподаватель кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

В настоящее время уделяется огромное значение исследованию этики деловых взаимоотношений, бизнеса, а также государственного управления с целью повышения степени культуры данных взаимоотношений. Этические нормы исследуют нравственную значимость действий, мотивов. Этика, оставаясь значительной философской наукой, становится одновременно жизненной позицией как общества в целом, так и отдельных его членов [1, с.16].

Существует ряд факторов, вызвавших возникновение заинтересованности к деловой этике и этике менеджмента, в частности. Основные среди них – общий ущерб неэтичного, непорядочного делового поведения, чувствуемый не только потребителями, но и производителями, деловыми партнёрами, работниками, окружением, преобладание данного социального ущерба над персональной либо коллективной выгодой. Этика деловых взаимоотношений занимается рассмотрением отношений деловых партнёров с позиции объяснения моральных оценок факторов преуспевания либо «провалов» в той или иной деятельности, в частности, коммерческой и административной.

Для поддержания уровня этики необходима коммуникация в организации – это непростая, многоуровневая концепция, включающая как саму организацию и ее компоненты, так и ее внешнее окружение. Связь с персоналом считается направлением коммуникационной политики предприятия либо компании,

обращенной к своим сотрудникам (постоянным и внештатным) и членам их семей, к возможным сотрудникам, а также к тем, кто ранее относился к предприятию [3, с.57-58].

Задачей связи с персоналом считается обеспечение мотивации работников к приемлемо лучшему осуществлению своей деятельности. Это направление осуществляется экспертами отдела корпоративных коммуникаций вместе с отделом по персоналу. События, проводимые в рамках взаимодействия с персоналом, способствуют формированию в компании человеческой атмосферы, «очеловечиванию» производства. В обстоятельствах, нарастающих в мире отчуждения, индивидуализации, малой самоидентичности жителей, формирование дружелюбного микроклимата на предприятии, а также развитие доброй товарищеской обстановки, выполняющих важную задачу оптимизации производственных процессов и несущих в себе общественно значимую социальную и нравственную функции [2, с.154].

Практическая деятельность управления коллективами, группами также отдельными сотрудниками демонстрирует, что во множествах вариантов уровень этичности решения менеджера находится в зависимости от отличительной для него эмоциональной установки. Установкой принято называть склонность рассудка, имеющуюся и проявляющуюся с необходимой степенью постоянства, принуждающее человека функционировать конкретным способом в определенных условиях. Менеджер, обладающий той или иной установкой, станет, в основном, функционировать согласно ей. Вот по какой причине менеджер обязан изучить собственные решения, действия и обнаружить – какая непосредственно установка для него свойственна. Дело в том, что разнообразные установки могут по-разному оказать влияние на уровень этичности его заключений и операций [4, с.137].

В современном обществе высокопрофессиональный рост и деловой успех неосуществим без саморазвития, в отсутствии активной жизненной позиции. Для этого человеку нужно стремление к переосмыслению стандартов собственного навыка и освоение новейших модификаций поведения, основанных на

взаимопонимании. Понимание, достигаемое в общении, считается важным и значимым компонентом каждого процесса. Результативность управляющей деятельности в значительной мере зависит от авторитетности управляющего.

Авторитет – это индивидуальное воздействие человека на коллектив, которое он обретает собственным трудом, высококлассными познаниями, организаторскими возможностями, нововведениями, мастерством функционирования с людьми [3, с.55]. Для того чтобы авторитет должности управляющего сочетался с авторитетом его персоны, он должен совместить в себе лидерские и управляющие функции. Результат авторитетности руководителей находится в зависимости от их возможностей довести до абсолютно всех своих подчиненных сведения о том, что они обязаны делать, также разъяснить значимость этих действий. Уровень вовлеченности человека в процесс принятия решения отображается как на итогах его деятельности, так и на его нравственно-психологическом пребывании. Люди, вынужденные принимать на себя ответственность, в отличие от своих коллег-исполнителей, ощущают наибольшее удовлетворение от работы и взаимодействия с партнерами. Поэтому главы предприятий ищут пути улучшения нисходящей и восходящей цепочек коммуникации, стремясь достичь большей вовлеченности сотрудников в процесс принятия решений [5, с.123-124].

Изучая этику и этикет делового общения следует иметь в виду, что удачное взаимодействие в значительной мере зависит от искренности и доброжелательности по отношению к собеседнику. Для этого, человеку необходимы готовность к переосмыслению стереотипов собственного опыта и освоение новых моделей поведения, основанных на взаимопонимании. Взаимопонимание, достигаемое в общении, является необходимым и существенным элементом любого дела.

Список использованных источников

1. Анзорова, С.П. Организация труда государственных и муниципальных служащих : учеб, пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. – М.: Альфа-М, 2014. – 435 с.
2. Кабашов, С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции : учеб, пособие / С.Ю. Кабашов. — М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2019. – 536 с.
3. Кузнецов, А.М. Этика государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А.М. Кузнецов, 2018. – 345 с.
4. Шувалова, Н.Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н.И. Шувалова, 2016. – 203 с.
5. Цвык, В.А. Профессиональная этика: основы общей теории : учеб. пособие / В.А. Цвык. — М.: Изд-во РУДН, 2017. – 312 с.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Крячко В.П.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Рощина Ю.О.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

В изучении организационной культуры (далее-ОК) университет использует прежде всего наработки по ОК других организаций и предприятий. При этом учитывается специфика деятельности университета – осуществление учебно-воспитательного процесса, направленного на профессиональную подготовку будущих специалистов, в ходе которого происходит взаимодействие между научно-педагогическим составом и студентами, целью которого кроме профессиональной подготовки является формирование ОК учреждения образовательной отрасли.

ОК образовательной организации – это совокупность ценностей, норм, традиций, которые разделяются всеми сотрудниками, причастными к деятельности учреждения высшего образования, на основе которых регулируются их взаимоотношения, в частности между участниками учебно-воспитательного процесса: между преподавателями, преподавателями и студентами, преподавателями и администрацией университета.

ОК является многоуровневой. Согласно размеров организации образовательного учреждения выделяют ОК университета, ОК его учебно-научных институтов и факультетов, кафедр и других подразделений. Следует говорить и о ОК студенческого сообщества.

В современных условиях университеты усваивают новые образцы ОК, поэтому разрабатывают две траектории ее формирования: внешнюю –

экономический успех, презентабельность, показатели успешности деятельности заведения, то есть комплекс мероприятий, направленных на обеспечение конкурентоспособности, и внутреннюю – поддержка и развитие образцов профессиональной деятельности, которые должны отражать гуманистические ценности педагогики.

Одним из решающих факторов повышения эффективности деятельности университета в современных условиях является внутренняя интеграция сотрудников, которая обеспечивается ОК.

Реализация необходимых изменений в работе университета, введение инноваций невозможно без поддержки и согласия со стороны преподавателей. Это предопределяет внесение некоторых изменений в ОК университета. Управление изменениями ОК, по сути, является управлением университета, поскольку изменение элементов ОК приводит к созданию условий, при которых самоорганизационные процессы обеспечивают становление качественно нового уровня развития университета без жестких административных форм управления, давления.

При выборе характеристик и параметров, с помощью которых можно описать модель ОК и диагностировать уровень ее сформированности, следует учитывать специфику ОК образовательной организации.

В отличие от большинства организаций, занимающихся производственной, торговой, посреднической, обслуживающей деятельностью, основная задача университета заключается в предоставлении населению образовательных услуг, обеспечении его потребностей в получении профессионального образования определенного образовательно-квалификационного уровня.

Услуга-это не товар, его качество определяется только по конечному результату. В обеспечении образовательных услуг участвует значительное количество преподавателей и сотрудников университета, и только их согласованная деятельность обеспечивает результат. Деятельность одного преподавателя, каким бы он не был опытным, креативным, ответственным, не

обеспечивает получение высшего образования. Университету нужна командная работа специалистов разных направлений.

Поскольку предоставление образования в высшей школе – это предоставление образовательной услуги, то важным является качество взаимодействия учреждения предоставляющего образовательную услугу и документа, удостоверяющего образовательно-квалификационный уровень, полученного студентом, преподавателя (того, кто предоставляет знания по определенному предмету, входящему в учебный план профессиональной подготовки специалиста), организаторов учебного процесса (деканата, кафедры) и студента (получающего образовательную услугу и приобретающего профессиональное образование).

Поэтому специфика университета связана со сложностью организации взаимодействия участников образовательного процесса.

Специфическими являются цели и миссия университета как образовательного учреждения. Под миссией университета понимают совокупность представлений об основополагающих ценностях, целях и пространстве развития образовательного учреждения, о том, что он несет, производит вовне, зачем он нужен обществу, государству, людям в этом контексте миссия является смыслообразующим ядром университетской идеи.

Формулируя миссию, следует помнить, что это должно быть ясно сформулированное, побудительное к действию, емкое изложение перспективного видения образа университета, принципов и способов продвижения к этому идеалу [1]. Миссия должна быть короткой и емкой выражением самоидентификации организации ее членами.

К специфике ОК университета следует отнести однотипность профессиональной деятельности сотрудников. В отличие от производственных организаций, где имеет место значительное общественное распределение труда, в университете большинство сотрудников – это преподаватели, все они имеют одинаковые профессиональные обязанности и отличаются только по содержанию наук, составляющих содержание учебных дисциплин.

Итак, в ОК университета фактически отсутствует разделение работников по профессиональному признаку, но есть разделение по содержательному признаку. Общность задач профессиональной деятельности стоит рассматривать как важный фактор формирования ОК, способствующей единению преподавателей, их способности формировать общие ценности ОК.

Существует еще один фактор, который имеет противоположную данному направленность, а именно – индивидуальный характер профессиональной деятельности преподавателя. В преподавательской деятельности коллективный характер оказывается опосредованно, лишь через общую цель профессионального образования, он достаточно слабо ощущается преподавателями, и они эмоционально не связаны между собой, а ориентированы на индивидуальный труд, индивидуальный результат.

Таким образом, указанная характеристика – индивидуальный характер работы преподавателя-негативно влияет на формирование ОК.

К специфическим особенностям ОК университета следует отнести ее неоднородность. Специфика ОК университета связана также с тем, что администрация заведения является небольшой по численности по сравнению с другими организациями (ректорат, администрация подразделений – институтов/деканатов, кафедр). Однако, как правило, формирование ОК иницируется и осуществляется именно администрацией учебного заведения. Поэтому и возникает эффект «притяжения к вертикали»: администрация заинтересована и обеспокоена состоянием ОК, реализацией мероприятий по ее формированию, а преподаватели не задействованы в этом процессе. На горизонтальных плоскостях организационной структуры университета, то есть у преподавателей, обеспокоенность по поводу ОК значительно меньше, чем в верхних эшелонах, потому что именно здесь естественным путем формируются корпоративные отношения благодаря постоянному деловому и межличностному общению между сотрудниками.

К сожалению, эти отношения охватывают незначительную «социальную территорию», преимущественно объем «кафедра-деканат/институт».

В ОК университета широко используется символика, которая должна способствовать укреплению единства заведения, его профессорско-преподавательского и студенческого сообщества. Однако избранные администрацией символы должны быть эмоционально принятыми и преподавателями, и студентами, иначе они не смогут выполнить интегрирующую функцию. Желательно выбирать корпоративные символы путем голосования студентов и преподавателей, чтобы выбрать наиболее приемлемые, те, что нравятся большинству.

Разработке официальных документов, регулирующих поведение работников, предшествует формулировка миссии вуза. Содержание понятия «миссия» организации включает в себя основные цели ее существования. Миссия университета разрабатывается на основе законодательных и нормативных документов и специфики его деятельности. Каждый университет имеет свою историю, ознакомление с которой происходит в музеях, на выставках, презентациях. Знакомство с университетом начинается из цели его деятельности, миссии и перспективы или видения.

Список использованных источников:

1. Макаркин, Н.П. Миссия университета / Н.П. Макаркин, О.Б.Томилини // Университетское управление: практика и анализ. - 2003. - № 5-6(28), С. 9-13.

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В
УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА**

Булавкин В.Е.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Рощина Ю.О.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

В период трансформации и переориентации государственная гражданская служба Российской Федерации, целью которой является регулирование социальных процессов, которая должна обеспечивать целостность страны и реализацию интересов граждан, сама по себе подвержена определенному культурному кризису. Вот почему уже сейчас необходимо определить природу организационной культуры (далее – ОК) государственной службы. Актуальность этого вопроса еще более усиливается тем фактом, что формирование новой ОК качественно отличается от прежних законов и организационных принципов и осуществляется в иных социально-экономических условиях и геополитической ситуации.

Важность ОК государственных гражданских служащих для развития национальных институтов отражается в ряде ситуаций. Прежде всего, это создает условия для выполнения задач государственными служащими. Во-вторых, ОК включает в себя культуру профессиональной деятельности государственных служащих как показатель эффективности и результативности своей деятельности в развитии и совершенствовании всего социального и культурного организма страны.

Государственные гражданские служащие РФ являются носителями ОК государственных служащих общего профиля, а также ОК конкретных

государственных органов. Следовательно, культура их деятельности должна быть направлена на реализацию полномочий госорганов с помощью определенных методов, средств и приемов, которые они используют каждый раз, когда им нужно продемонстрировать свои профессиональные и опытные знания, навыки и способности. С этой точки зрения мы определяем, что ОК государственных служащих представляет собой набор способов, средств, методов и операций для целенаправленного обеспечения властных полномочий государственными органами. Основой является система государственной службы, а также ценности, нормы и традиционные системы конкретных государственных учреждений.

Рассматривая особенности ОК, следует выделить специфические характеристики государственных органов. Среди таких характеристик выделяют:

деятельность государственных учреждений и решение кадровых вопросов в определенной степени зависят от выборных должностных лиц, потому что только они могут определять стратегическое направление дальнейшей деятельности, вносить изменения и, таким образом, влиять на государственную службу и способы ее реализации;

государственные учреждения имеют многоуровневую иерархическую структуру, и их статус связан с уровнем власти, денежного довольствия и профессиональных возможностей;

государственное управление организовано в соответствии с принципом разделения функций. Это означает, что решение отделено от исполнения, а исполнение разделено по функциям. Функции сосредоточены в отделах, которые разделены на должности и сведены к конкретным задачам, а задачи закреплены в инструкциях [1].

Государственная структура близка к монополии. Они практически не сталкиваются с давлением со стороны конкурентов и потребителей.

В процессе выполнения функций государственных органов по обеспечению органической связи государства и общества сформировался

особый срез общественных отношений, и его характер определяет условия деятельности государственных институтов.

Сегодня в России в рамках реформы государственной службы происходит переход к новому типу взаимодействия и модели сотрудничества между государственными служащими, государственным аппаратом и населением, а также потребителями его услуг. Такая ориентация обусловлена доминированием недоверчивого отношения населения, которое проявляется в негативном образе государственных служащих и их представителей. Следовательно, трансформация общества требует изменения организации государственных услуг, что означает не только изменение используемых технологий, но и типа ОК [2].

Следует также отметить, что специфическая ситуация с ОК государственной службы может определяться тремя группами факторов. Первая группа связана со спецификой государственных учреждений и статусом государственных служащих как профессиональной группы. Вторая особенность - это статусные характеристики государственных органов: уровень и тип государственных услуг, функции, которые они выполняют, и их способность адаптироваться к внешней среде. Третья группа факторов связана с внешней средой, в которой функционируют государственные учреждения, и определяется уровнем развития международного сообщества, российского общества и конкретных регионов.

Процесс трансформации государственной службы Российской Федерации предполагает не только трансформацию ее внутренней среды, но и изменение принципов ее взаимоотношений с внешней средой. Разрешение существующего противоречия между социальными ожиданиями, связанными с государственными служащими, и ценностями, определяющими принципы их деятельности и нормы социального поведения, создаст условия для повышения эффективности государственных органов и системы государственной службы. Поэтому перспективы развития российского общества и страны во многом

зависят от ОК государственной службы, что делает необходимым ее изучение как фактора формирования имиджа государственных служащих.

Когда изменяется существующая ОК системы государственной службы, необходимо опираться на элементы доминирующей организационной культуры и субкультуры подразделения, ориентированного на общество, поскольку его характеристики в сравнении с нацеленными на внутреннюю организацию подразделениями в максимальной мере соотносятся социальному назначению государственной службы и становлению позитивного имиджа государственных служащих.

В то же время изменения в организационной культуре должны включать комплекс мер, предполагающих повышение объективной и субъективной организационной культуры государственной службы при условии обеспечения кадровой, правовой, финансовой и технической безопасности.

Таким образом, изменения в ОК системы государственной службы в рамках государственных органов также требуют трансформации корпоративной культуры всей системы государственной службы, что должно стать одним из направлений реформирования системы государственной службы Российской Федерации в целом.

Список использованных источников

1. Козлов, В.Д. Управление организационной культурой. / В.Д. Козлов. - М.: Изд-во МГУ, 2016. - 124 с.
2. Черепанов, В.В., Иванов, В.П. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пособие для студентов вузов. / В.В.Черепанов, В.П. Иванов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2014. - 575 с.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

*Дмитриева О.Н.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Рощина Ю.О.,
ст. преподаватель кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Формирование профессиональной культуры государственных органов Донецкой Народной Республики заключается в определении ценности, миссии, принципов и правила поведения государственных гражданских служащих, закреплении их в правовых документах конкретного государственного органа и в иных актах законодательства.

На сегодняшний день, процессы коренного обновления современной системы государственного управления в Донецкой Народной Республике, в том числе модернизация государственной службы, должны предъявлять высочайшие требования к уровню подготовки, профессионализму и личностным качествам государственных гражданских служащих. Исходя из этого, вопросы повышения уровня профессиональной культуры должностных лиц, особенно в субъектах Донецкой Народной Республики, выдвигаются на первое место.

Сущность профессиональной культуры и цель нравственного регулирования на государственной службе в Донецкой Народной Республике заключается в обеспечении честного и добросовестного исполнения государственными служащими своих служебных обязанностей, постоянном соблюдении интересов государства и защите прав и свобод граждан.

Современный опыт показывает, что профессиональная культура государственных органов Донецкой Народной Республики, которая должна

развиваться и поддерживаться на системной основе, позволит достигать высоких результатов в выполнении необходимых задач и функций с минимальными затратами за счет определения четких ориентиров деятельности сотрудников, создания благоприятной среды в коллективе, мотивирующей к ответственности и инициативности.

Важным фактором, влияющим на кадровую ситуацию в органах государственной власти, является система профессионального развития государственных служащих, от которой зависит качество функционирования этих органов [2]. Особое место в профессиональном развитии отведено профессиональным знаниям, повышению квалификации и профессиональной переподготовке государственных гражданских служащих; направленности программ обучения, которые базируются не только на ценностях индивидуального и группового обучения, а непосредственно на непрерывности обучения, преемственности, целенаправленности и актуальности.

Хотелось бы отметить, что важно не только обосновать стратегию профессионального развития государственной службы Донецкой Народной Республики, но и с учетом финансово-образовательных возможностей определить этапы, пути и технологии повышения профессиональной культуры государственных гражданских служащих на основе:

- создания новой системы отбора и приема работников на государственную службу, с предъявлением уже на этом этапе более жестких требований к уровню их профессионализма;
- обеспечения системности, последовательности профессионального обогащения служащих, органического соединения его с должностным продвижением, стимулирования профессионального развития в ходе аттестации, экзаменов на уровне государственного строительства [3].

Таким образом, реализация этих идей и приоритетов может создать благоприятные правовые, социально-психологические, организационно-управленческие, образовательные условия для профессионального развития и

должностного роста государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие. - М.: Проспект, 2014. - 57 с.
2. Шалагинов, Ю.А. Факторы развития профессиональной культуры государственного гражданского служащего // Политика, экономика и инновации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/factory-razvitiya-professionalnoy-kultury-gosudarstvennogo-grazhdanskogo-sluzhaschego>
3. Мяготин, А.В. Общественная нравственность и моральный облик государственного служащего / Социально-гуманитарные знания, 2013.

ФИРМЕННЫЙ СТИЛЬ, КАК ОСНОВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Марченко Е.С.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Рощина Ю.О.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

В современном сценарии организационная культура (далее – ОК) все больше понимается как актив организации, который может быть использован для повышения эффективности производительности труда, но при всей важности ОК является скользкой концепцией, которую невозможно определить точно.

ОК включает в себя ожидания, опыт, философию, ценности организации, которые удерживают ее вместе и выражаются в ее самовосприятии, внутренней работе, взаимодействии с внешним миром, а также в будущих ожиданиях. Это моральные и этические нормы, которые сложились в организации и считаются аутентичными.

Каждая организация имеет свою уникальную ОК. Однако ОК — это не отдельная, самодостаточная сущность сама по себе, а скорее одна из частей единого целого.

Организационные ценности можно легко описать как набор идей и убеждений, касающихся целей, которые может преследовать организация, а также различных идей, включенных в организацию, предназначенную для достижения организационных целей. В результате члены организации могут определять принципы, нормы и ожидания конкретных ситуаций, которые помогают контролировать поведение членов организации по отношению друг к другу.

Стоит отметить, что важной частью ОК является корпоративный имидж. Именно хороший корпоративный имидж опирается на сильную ОК.

На данный момент в конкурентных условиях современная организация должна заботиться о создании положительного образа, индивидуального стиля организации, который отражается не только в навыках делового общения, правилах поведения, традициях, оформлении рабочих помещений, логотипах, так и в одежде сотрудников. Из выше перечисленных элементов складывается имидж организации, главной целью которого является создание благоприятного впечатления об организации, об уровне ее деловой культуры и благонадежности.

Одежда как инструмент развития организации находит отражение в таком понятии как «дресс-код». Дресс-код является одной из важнейших составляющих ОК в частности и корпоративного имиджа организации в целом.

Дресс-код - свод установленных рекомендаций и норм, определяющих, как сотрудникам представительских профессий подобает выглядеть в различных ситуациях делового общения. Внешний вид может вызывать как доверие и свидетельствовать об успехе организации, так и, наоборот, вызвать сомнение и неуверенность в ее стабильности.

Тогда, следует рассмотреть основные элементы корпоративного дресс-кода и дать более точное определение фирменного стиля.

Фирменный стиль — это вербальная и невербальная интеграция товаров или услуг, информации, которая исходит от организации, а также его внутреннего и внешнего оформления. Это своего рода визитная карточка организации.

Под фирменным стилем понимают набор цветовых, графических, словесных и прочих постоянных элементов, обеспечивающих визуальное и смысловое единство товаров (услуг), всей исходящей от организации информации, ее внутреннего и внешнего оформления. Использование фирменного стиля предполагает единый подход к оформлению, цветовым сочетаниям, образам в рекламе, деловых бумагах, технической и деловой документации и пр.

Свой собственный стиль организации способствует запоминанию, ее в целом, в том числе и через слухи. Сарафанное радио в данном случае работает достаточно эффективно. Целью фирменного стиля организации заключается в закреплении, в сознании целевой аудитории положительных эмоций, которые связаны с совершенством продукции, высоким уровнем качества товаров и обслуживания.

Фирменный стиль в жизни организации выполняет следующие важные функции:

- имиджевая функция. Формирование и поддержка быстро узнаваемого, оригинального и привлекательного образа организации, что способствует повышению ее престижа и репутации. Положительное восприятие организации целевой аудиторией переносится и на ее продукцию. Многие люди считают качество товаров с известным товарным знаком, намного превосходящим качество анонимных изделий и готовы заплатить за них больше;
- идентифицирующая функция. Фирменный стиль способствует идентификации товаров и рекламы, указывает на их связь с фирмой и их общее происхождение;
- дифференцирующая функция. Выделение рекламы организации из общей массы аналогичных. Он является определенным «информационным носителем» и помогает потребителю ориентироваться в потоке товаров и рекламы, облегчает процесс выбора [1].

Кроме того, значение фирменного стиля состоит в том, что он позволяет организации с меньшими затратами выводить на рынок свои новые товары, повышает эффективность рекламы и улучшает ее запоминаемость.

В тоже время, фирменный стиль обеспечивает организацию следующими преимуществами:

- 1) повышение корпоративного духа, воспитание фирменного патриотизма и единства сотрудников, которые вовлекаются в процесс управления организации, дресс-код позволяет проявить статус и не потеряться в многообразии предлагаемых фасонов;

2) положительное влияние на эстетические особенности помещения организации;

3) оказание помощи потребителю в ориентации в огромном количестве рекламной информации.

4) стабильность и долговременность работы организации.

5) сокращение расходов на рекламу и связи с общественностью.

Фирменный стиль – это главный критерий формирования и поддержания положительной репутации организации. [2].

Таким образом, фирменный стиль является сегодня основой всей коммуникационной политики организации, важной составляющей брендинга и организационной культуры.

Список использованных источников

1. Шарков, Ф.И. Интегрированные коммуникации: реклама, публич рилейшнз, брендинг: Уч. пособие. М.: Дашков и Ко, 2014.

2. Роль фирменного стиля; Элементы фирменного стиля; Роль фирменного сочетания шрифтов [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.advesti.ru> (дата обращения: 10.11.2019). - Загл. с экрана.

**СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ И ИХ РОЛЬ В
СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Алёхина М.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Приходченко Т.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Сущность социально-экономической политики выражается в общественных и экономических отношениях индивидуумов, в поддержании их внутри социальных групп и между ними, обеспечении условий для повышения благосостояния, уровня жизни членов общества, создании социальных гарантий в формировании экономических стимулов для участия в общественном производстве [3].

Социально-экономическая политика Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) может быть представлена как форма сознательного воздействия на социальную и экономическую сферу жизнедеятельности людей с целью ее качественного изменения. При определённом влиянии государства на социальную политику, эти действия будут влиять и на экономику республики. И, наоборот, при влиянии государства на экономику республики эти влияния будут отражаться на социальных проявлениях жизни общества.

Объектом исследования являются субъекты социально-трудовой сферы, предметом исследования – роль социально-трудовой сферы в социализации государственной политики ДНР.

Социально-трудовая сфера отражает объект и предмет социальной политики, единство и взаимообусловленность трудовых и социальных

отношений, а также характеризует степень социального развития. На практике трудовые отношения (между трудом и капиталом, наемным работником и работодателем) редко существуют в чистом виде без социальной составляющей, и наоборот, социальные отношения часто возникают в результате трудовых процессов, сопровождающих их противоречий, конфликтов и т.д. Социально-трудовая сфера достаточно полно отражает все фазы воспроизводства рабочей силы и его социальное сопровождение.

С определенной долей условности под экономикой труда (в широком смысле) можно понимать и экономику социально-трудовой сферы.

Основными субъектами социально-трудовой сферы являются те, которые отражают и обеспечивают фазы процесса воспроизводства рабочей силы:

- социальная сфера, т.е. отрасли социально-культурного комплекса (образование, здравоохранение, культура и т.д.);
- рынок труда, службы занятости, переподготовки кадров (в том числе безработных);
- сфера мотиваций производительного труда (организация оплаты труда, стабилизация уровня жизни населения и т.п.).

Социальная политика тесно связана с понятием «социальная рыночная экономика». Рыночная экономика, главная цель и задача которой – рост эффективности производства и прибыли, является ядром социальной рыночной экономики. Конечно, достигая главной цели, рыночная экономика в какой-то мере решает некоторые социальные вопросы – обеспечение занятости, выплата заработной платы за результаты труда и т.п. Однако она основана на конкуренции, и ей нет дела до социальной справедливости. Социальная справедливость и социальная защита населения обеспечиваются, прежде всего, посредством государственного вмешательства в экономику (перераспределение создаваемых благ, налоговая политика, правовое обеспечение и т.п.).

Государство своей волей поворачивает рыночную экономику лицом к интересам народа и придает ей характер социальной рыночной экономики. В

этих условиях оно нередко жертвует экономической эффективностью ради социальной защиты населения.

Социальный фактор всегда рассматривался как производный от экономического, а социальное развитие в качестве приложения к экономическому прогрессу и это было характерно преимущественно для индустриального общества и не могло учитывать того, что научно-техническая революция открыла новую постиндустриальную эпоху построения общества, в которой экономическое могущество приумножается путем внедрения высоких технологий, управления информационными потоками и в значительной степени обеспечивается за счет целенаправленного удовлетворения растущего уровня человеческих потребностей.

Одной из существенных задач современного подхода в сфере труда и социальных отношений, основанного на гуманистических принципах развития общества, является недопущение того, чтобы человек превращался в инструмент производства в экономике. Человек должен быть «средством» экономического развития только в той мере, в какой это оправдано с точки зрения необходимости хозяйствования. Этот порядок предусматривает заботу о здоровье человека, право на всестороннюю реализацию личности, защиту человеческого достоинства, охрану труда, обеспеченность рабочим местом и гарантии продолжительности рабочего времени и тому подобное.

Поскольку ДНР оказалась в трудном политическом и социально-экономическом положении, единственным выходом стало сосредоточение ресурсов в руках государства с целью их эффективного использования для удовлетворения жизненных потребностей населения и решения неотложных задач общества. Одним из организационно-правовых механизмов стало введение внешнего управления на предприятиях, остановленных по разным причинам частными собственниками. Эта и другие меры позволили сохранить народнохозяйственный комплекс ДНР, обеспечить экономический рост, решить ряд социальных задач.

Современное положение ДНР характеризуется окончанием переходного периода, содержанием которого была политика «выживания». Современный этап развития требует новых решений в области государственного планирования и управления социально-экономическими процессами. В связи с этим необходимо продолжить исследование хозяйственно-правового метода, позволяющего оптимизировать публичные и частные экономические интересы, обеспечить эффективную роль государства в установлении общественного хозяйственного порядка.

Становление, формирование и развитие новых субъектов и уровней социально-трудовых отношений, возникновение многообразных форм трудового взаимодействия работника и общества, работника и работодателя, общества и работодателя никогда не представляет собой мгновенного скачка, это достаточно длительный процесс, требующий применительно к формируемой национальной модели организации хозяйства научных исследований и разработок, принятия решений и практических действий по их реализации в законодательном, образовательном, социокультурном, организационном и других аспектах.

ДНР – промышленно развитая республика. Однако события последних лет привели к резкому спаду ее промышленного производства. Проблемы, связанные с разрушением инфраструктуры и нехваткой оборотных средств препятствуют технологическому развитию экономики. В то же время металлургическая промышленность, производство кокса и коксовых изделий, производство определенных видов технической продукции, пищевая промышленность, химическая промышленность и некоторые виды строительных материалов все же остаются конкурентоспособными.

ДНР является и социальным государством. Здравоохранение и образование бесплатные, природные ресурсы и сельскохозяйственные земли принадлежат государству и муниципалитетам. Несмотря на международную экономическую блокаду, которая является препятствием для развития национальной экономики, предпринимаются большие усилия для стимулирования экономического роста,

привлечения иностранных инвесторов для обеспечения рабочих мест, поддержания и создания инфраструктуры и развития республики.

С переходом ДНР к этапу восходящего развития актуальным является разработка системного правового регулирования экономических отношений, включающая конституционный уровень (дополнение Конституции ДНР [2] главой «Экономическая система и собственность»); основной закон регулирования хозяйственных отношений – Хозяйственный кодекс ДНР; ряд специальных законов, регулирующих отношения в области народно-хозяйственного планирования и стратегического прогнозирования с четким определением роли и функций государства; инвестирования и кредитования хозяйствующих субъектов.

Таким образом, основной целью стратегии экономического и социального развития Донецкой Народной Республики является ориентация на деятельность в направлении стабилизации и повышения качества жизни населения на основе повышения экономического потенциала региона. При этом система социальной политики является неотъемлемой частью государственного управления, поскольку имеет определяющее значение для каждого члена общества.

В настоящее время на практике применяется сочетание различных ее моделей, но в условиях Донецкой Народной Республики более целесообразно использовать опыт формирования и реализации социальной политики Российской Федерации [1].

Список использованных источников

1. Бунин, А.А. Формирование и развитие системы управления социальной политикой : дис. на соискание ученой ст. канд. экон. наук : 08.00.05. / А. А. Бунин. – URL : http://science.donnu.ru/wp-content/uploads/2019/12/Dissertatsiya_Bunin-A.A.pdf (дата обращения: 14.04.2022) – Текст : электронный.
2. Конституция Донецкой Народной Республики. – URL : <https://gisnpa-dnr.ru/rev/2868/> (дата обращения: 14.04.2022) – Текст : электронный.

3. Попова, Э. А. Государственное регулирование экономики : учебник / Э. А. Попова / под ред. Э. А. Поповой. – Москва: МИСиС, 2019. – 433 с. – Текст : непосредственный.

**АЛГОРИТМ ПОСТРОЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В
СОВРЕМЕННОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Буц А.Ю.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Приходченко Т.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Понятие «корпоративная культура» представляет собой систему отношений людей, работающих в организации (учреждении), выступающая как совокупность ценностей, убеждений, а также норм, ролей, правил, которые направляют деятельность организации к достижению стратегических целей. Можно ли обозначить примерную структуру корпоративной культуры? Попытаемся составить алгоритм построения корпоративной культуры в современном государственном учреждении Донецкой Народной Республики.

Первый уровень (артефакты).

- 1) Внешний вид здания и других помещений, в которых расположена организация.
- 2) Внешний вид работников (принятая в учреждении форма одежды).
- 3) Присутствие особенного стиля учреждения: символика, логотип, их использование в оформлении трудовых мест и в оформлении документов. Присутствие логотипа самого учреждения, а также гимна обуславливают узнаваемость в разных кругах общественности, используя их можно показать главную философию и цели учреждения на территории Донецкой Народной Республики. Логотип присутствует в различных помещениях учреждения, он представлен на бейджах сотрудников, а также отражен на официальном сайте

учреждения.

4) Особенности коммуникационной системы: тип используемой коммуникации внутри учреждения (письменная, устная, электронная); применяемые технические средства.

5) Присутствие специальных документов, в которых отображены ценности государственного учреждения.

Первый уровень олицетворяет морально-нравственные ценности корпоративной культуры и разрешает построить индивидуальность рассматриваемой организации, создающую ее непохожесть на другие организации данного типа.

Второй уровень (ценности).

Всякая составляющая данного уровня – основная категория, дающая установку на успех, удовлетворенность проведенной работой и профессиональный авторитет учреждения. Познание системы основных ценностей и важность в определении их места и роли в учреждении позволяет руководителю соединить идеи с сотрудниками учреждения.

В современном государственном учреждении Донецкой Народной Республики это преимущественно морально-нравственные ценности – сопереживание, гуманность, человечность, взаимопомощь, справедливость и т.п. Так, значительный уровень самоконтроля работников «разрешает» их руководству распределять свои полномочия и находиться в полной уверенности в качественном и оперативном выполнении заданий и поручений.

Взаимная помощь связывает и соединяет работников и вызывает ощущение причастности к коллективному делу. Создание рабочих мест, новейшее оборудование учреждения, простота обращения с ним и предоставление сотрудникам необходимых материалов, которые позволяют создать труд работников удобным, делает его легче. Запас знаний о деловой этике устанавливает корректные, уважительные отношения в коллективе. Основной важной идеей считается настоящий вклад заслуг любого члена

рабочего коллектива в общем деле. Этот факт побуждает сотрудников государственного учреждения к качественной и ответственной работе.

Третий уровень – основополагающие представления – это база культуры, осознаваемая всеми членами организации и считающаяся неоспоримой.

Имеется масса средств и направлений, по которым можно передавать и формировать корпоративную культуру учреждения. Поскольку учреждение – это коллектив соратников, которые согласовывают свои поступки для приближения коллективных целей, то одним из главных направлений в развитии корпоративной культуры является проведение работы со всеми сотрудниками учреждения. Поэтому, в рамках развития корпоративной культуры в современном государственном учреждении Донецкой Народной Республики нужно проводить различного рода мероприятия.

Также путем развития информационного поля можно облегчить выход деятельности учреждения в намного больший формат и определить особое место, функции и роль сотрудников как особых партнеров, участвующих в данном рабочем процессе. Для этого необходимо разрабатывать мероприятия, размежеванные по нескольким блокам и устремленные на определенное и последовательное подключение сотрудников к рабочему процессу. Сотрудники должны регулярно извещаться о мероприятиях внутри учреждения. Обмен информацией между руководством и сотрудниками должен происходить регулярно по электронной почте, в локальных документах и т.п. Проведение четкой и ясной политики в общении, включающей невербальные и виртуальные каналы, будет способствовать развитию корпоративной культуры учреждения. Данное общение происходит при помощи разнообразного рода коммуникаций.

Установленная коммуникационная система – это сложно организованный процесс нахождения и формирования контактов между сотрудниками учреждения, вызываемый потребностями в коллективной деятельности и включающий обмен сообщениями, формирование единой стратегии взаимного действия [1, с.254]. Посредством общения все участники рабочего процесса, который включает в себя также и руководство учреждения, делятся опытом,

знаниями, методической и научной информацией. Действуя во взаимосвязи, они приходят к определенной договоренности об общей деятельности, определяют цельность идей, задач, миссий, воззрений; достигают единства мыслей относительно указаний по взаимоотношению к разнообразным событиям, мероприятиям, прочим людям и самим себе.

При взаимодействии сотрудников государственного учреждения формируются обычаи, стили поведения, манеры, выражается единство и солидарность коллектива, что и отличает групповую деятельность. Таковыми являются проведение традиционных торжественных мероприятий: Новый год, День рождения учреждения и его сотрудников, 8 Марта и другие праздники, в которых большинство сотрудников всегда охотно принимает участие.

Все вышеперечисленное является результатом целенаправленной, планомерной работы руководителя государственного учреждения. В результате установившегося стиля руководства эти специфические ценности крепко закрепляются среди коллектива и передаются новым сотрудникам. Создание этического кодекса и правильный выбор стиля руководства создают у сотрудников чувство принадлежности к данному учреждению и чувство гордости за его деятельность. И таким образом из разрозненных людей сотрудники превращаются в единый коллектив – команду.

Список использованных источников

1. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании : учебное пособие / Т. О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 624 с.

НАПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Дюндикова В.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;*
*Приходченко Т.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Муниципальная кадровая политика в сфере образования характеризуется своими особенностями, поскольку в образовательных учреждениях подавляющее большинство персонала составляют представители этой профессии – учителя, а расходы на образование являются крупнейшей статьёй бюджетных расходов во многих муниципальных образованиях.

На первом этапе кадрового процесса в сфере образования планирование, поиск и подбор персонала осуществляются на муниципальном уровне. Основными источниками поиска потенциальных работников на вакантные должности в системе среднего образования являются внешние, поскольку использование ротации кадров затруднено для узкоспециализированной области знаний каждого педагога. Некоторые учебные заведения практикуют выдвижение сотрудников из числа рядовых учителей на руководящие должности с учетом того, имеют ли они высшее образование по направлению «Менеджмент». В целом подбор персонала в образовательные учреждения имеет свои особенности, ведь учитель должен обладать рядом психологических, личностных качеств, профессиональных навыков и не иметь противопоказаний.

Сегодня школы редко размещают информацию о вакансиях на специализированных сайтах в Интернете, а педагоги, в свою очередь, редко размещают свои резюме. Большинство учителей ищут место работы в

зависимости от близости его расположения к месту своего жительства, поэтому размещение объявлений в региональных информационных источниках и на стендах возле учебных заведений имеет большое значение. В то же время кадровые агентства практически не используются для поиска сотрудников школы, поскольку на эту услугу при планировании бюджета не выделяются средства. Конкретным источником поиска кандидатов, куда обращаются учителя-соискатели, являются районные отделы образования, где накапливается информация о вакансиях.

Поскольку в последние несколько лет количество вакансий в школах города Донецка превышает количество претендентов на них, у руководства нет возможности выбирать персонал и приходится соглашаться нанимать любого, кто захочет. В целом процесс подбора персонала организован плохо и сводится к беседе с кандидатом и изучению его трудовой деятельности. Иными словами, процесс планирования, поиска и подбора кадров в системе образования имеет свою специфику и, несмотря на общее улучшение ситуации в республике, имеет ряд проблем, он реализован не в полной мере.

Традиционно в процессе работы с персоналом в образовательных учреждениях активно развиваются следующие направления: прием на работу, учет персонала, социальное обеспечение, управление условиями труда и мотивация сотрудников [1]. Учителям предоставляются все соответствующие социальные гарантии, для этих целей в каждом учебном заведении создан профсоюзный комитет, который проводит мероприятия по организации дополнительного социального обеспечения: предоставляются льготные путевки в санатории, льготные билеты на культурные мероприятия и т.п.; ведется регламентированная работа по охране труда и организации рабочего пространства сотрудников школы.

Мотивация – это процесс побуждения деятельности сотрудника для достижения целей организации. Педагогическая деятельность обеспечивает образование и профессиональную подготовку, поэтому нематериальные стимулы, которые измеряют успешность и значимость профессиональной

деятельности, имеют особое значение в процессе мотивации учителей. Система мотивации персонала образовательных учреждений включает в себя: социально-психологические методы (моральное стимулирование, участие в управлении, одобрение руководством, дружеская атмосфера в коллективе, профессиональный и карьерный рост и т.п.); административные методы (издание приказов и распоряжений, апелляции к положениям Трудового кодекса Донецкой Народной Республики, утверждение должностных инструкций, мониторинг внутреннего распорядка и т.п.); экономические методы (премии, дополнительные социальные выплаты, пособия, единовременные выплаты).

Следующим этапом кадровой политики в сфере образования является управление трудовыми отношениями и создание организационной культуры, компонентами которой в образовательном учреждении являются: организационные нормы и процедуры, психологический климат, особенности поведения во взаимоотношениях, культурные ценности и мировоззрение [1].

Особая роль в сфере образования принадлежит адаптации новых сотрудников, различным видам и формам развития персонала. Основные методы развития персонала, используемые в системе среднего образования: ротация внутри организации, профессиональное и социально-психологическое обучение, наставничество, планирование карьеры, трудоустройство, участие в проектных группах и т.д. Наиболее мощные методы развития персонала в образовательном учреждении: образовательные курсы повышения квалификации, развитая система наставничества, привлечение к работе профессиональных методических объединений, создание кадрового резерва [1]. Также уделяется внимание развитию социально-психологической подготовки сотрудников, в частности, проводится профилактика эмоционального выгорания, развитие навыков организации групповой работы и т.п.

Еще одним важным направлением кадровой политики в сфере образования является аттестация персонала, которая проводится с целью определения соответствия сотрудника требованиям занимаемой должности, принятия решений о кадровых перемещениях, развитии персонала и вознаграждении. Для

прохождения аттестации используется несколько форм: экспертиза аттестационного портфолио учителя; очная аттестационная экспертиза педагогической деятельности, сертифицированная экспертами общественного профессионального объединения; описание профессиональной педагогической деятельности; победа в региональном профессиональном конкурсе в течение аттестационного периода.

Итак, отличительными особенностями муниципальной кадровой политики Донецкой Народной Республики в сфере среднего образования являются: необходимость поиска кандидатов во внешних источниках; трудности с ротацией персонала; использование устаревших методов поиска кандидатов (печатные СМИ, доски объявлений и т.п.); нехватка кандидатов; основным методом мотивации является социально-психологический; адаптация и развитие учителей (наставничество, повышение квалификации, участие в методических объединениях); обязательная сертификация (аттестация) всех педагогических работников и их научная деятельность.

Сформулируем основные выводы.

1. Муниципальная кадровая политика является совокупностью принципов, методов и форм организационного механизма, который направлен на выработку целей и задач, способствующих сохранению, укреплению и развитию кадрового потенциала муниципального органа власти.

2. Сущность муниципальной кадровой политики заключается в организованной работе с персоналом согласно концепции социально-экономического развития конкретного муниципального образования.

3. Ключевыми задачами муниципальной кадровой политики в Донецкой Народной Республике являются: привлечение населения к участию в социально-экономических реформах; обеспечение непрерывного совершенствования и обновления кадров в муниципальном управлении.

4. Особенности муниципальной кадровой политики в сфере среднего образования: узкий круг источников поиска сотрудников; слабая адаптация сотрудников; обязательная аттестация всех педагогических работников.

Список использованных источников

1. Кузьменко, Н.И. Особенности кадровой политики в образовательных организациях. – Синергия, 2017. – № 2. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-kadrovoy-politiki-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah/viewer> (дата обращения: 13.04.2022) – Текст : электронный.

**ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ С
ИНСТИТУТАМИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА**

*Кордонская Д.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Приходченко Т.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Несмотря на значительное количество исследований различных аспектов взаимодействия государства с общественностью, учеными обращается внимание на недостаточную определенность самого понятия «взаимодействие» как основополагающего принципа современного государственного управления. Несмотря на то, что понятие «взаимодействие» давно введено в научный оборот и широко используется в нормативно-правовых актах и на практике, к сожалению, оно достаточно четко не сформулировано. Более того, некоторые исследователи считают понятие «взаимодействие» определенным в науке и не подвергают его всестороннему исследованию.

Итак, взаимодействие – широкий общий термин, обозначающий такое совместное действие нескольких объектов или субъектов, при котором результат действия одного из них влияет на других. По мнению отечественных и зарубежных ученых, значение категории «взаимодействие» заключается в том, что оно обуславливает наличие новых интегративных качеств целого или целостной системы, не свойственных частям и компонентам, ее образующим.

Б. Кудренко указывает, что это объективная и универсальная форма движения, развития, которая определяет существование и структурную

организацию любой материальной системы [4]. Эта черта взаимодействия глубоко входит в право и государственное управление.

Взаимодействием является процесс взаимовлияния элементов друг на друга, сотрудничества между собой. Оно является самой общей, универсальной формой движения и развития. На всех уровнях государственного управления очень важным является именно взаимодействие властных институтов с гражданским обществом. Постановка целей для государственного управления должна происходить снизу, то есть инициатива должна идти от гражданского общества. А в демократических странах именно институты гражданского общества должны помогать власти в формировании ее целей. Поэтому эффективная система государственного управления не может функционировать отдельно от гражданского общества, а она должна действовать в условиях тесного взаимодействия с институтами гражданского общества и формировать таким образом государственную политику.

Политическое взаимодействие является составляющей общественного взаимодействия и охватывает различные виды деятельности субъектов политического процесса. Успех политического взаимодействия в значительной мере зависит от ценностей и норм субъектов политических действий, их умения правильно оценить историческую ситуацию и в соответствии с ней реализовать общественную цель. Взаимодействие «органы власти – политические партии» определяется как согласование действий, интеграцию субъектов политического процесса на основе консенсуса для наиболее эффективной реализации функций взаимодействия, с целью программирования развития общественно-политического процесса. В результате исследования европейского опыта взаимодействие в системе «органы власти – политические партии» определено как упорядоченную, объединенную через осмысление определенного процесса или явления реализацию интересов национального сообщества (или его части), направленной на повышение эффективности государственного управления и на минимизацию конфликтности сторон общественно-политического диалога [3].

Характер, структура, формы и особенности взаимоотношений органов власти с институтами гражданского общества отражают цели субъектов взаимодействия, стремление к изменениям, систему связей, тенденции поведения, обеспечивают определенность, последовательность и преемственность политического курса, инновационный характер государственно-управленческих решений.

Гражданское общество – это такое состояние общества, в котором свободно реализуются основополагающие права и свободы человека и гражданина через разнообразные формы публичной общественной активности и самоорганизации. Гражданское общество выступает гарантией демократического развития государства.

Главными приоритетами государства является становление органов государственной власти, которые бы функционировали исключительно на демократических принципах, и внедрение эффективных механизмов их деятельности, обеспечения реализации воли народа через партийное представительство, что требует расширения роли политических партий в функционировании нормотворческого и исполнительного компонентов власти и внедрение эффективных механизмов институционального взаимодействия в системе государственной власти.

Взаимодействие органов государственной власти и объединений граждан осуществляется в форме взаимоконтроля. Органы государственной власти осуществляют контроль за выполнением Конституции Донецкой Народной Республики и норм действующего законодательства объединениями граждан.

Кроме этого, понятие «взаимодействие» может означать как взаимную связь, так и взаимную поддержку.

Относительно взаимодействия органов государственного управления и общественных организаций, то оно определено как сложное социальное явление взаимообусловленных и нормативно упорядоченных социальных действий институтов различных секторов общества при реализации личных интересов.

Е. Бабинова отмечает, что взаимодействие – это постоянное сотрудничество в решении как значительных, так и повседневных вопросов, при котором обе стороны действуют открыто и прозрачно. В результате взаимодействия происходит взаимовлияние. То есть при взаимодействии, в отличие от «связей с общественностью», власть должна искать консенсус в отношениях и применять для этого различные механизмы и формы. В этом процессе должны быть заинтересованы обе стороны, но для осуществления эффективного, плодотворного взаимодействия инициатива должна идти со стороны власти [2]. А. Антонова и В. Дрешпак рассматривают взаимодействие с позиций системного подхода как непереносимое условие функционирования системы в определенной среде. При этом происходят многочисленные информационные обмены, направленные на достижение равновесия между системой и средой. С учетом этого, для обеспечения гармоничного взаимодействия органов власти с организациями, которые находятся во внешней среде, должным образом в системе государственного управления должен реализовываться ее аналитическая функция [1]. То есть, взаимодействие органов государственного управления и общественных организаций является непереносимой системной характеристикой, поэтому для ее реализации следует прилагать обоюдные усилия.

Исследованиям взаимодействия государственной власти и институтов гражданского общества как основы, вокруг которой необходимо формировать прогрессивную систему государственного управления, в последнее время, уделяется все больше внимания. В целом считается, что государственное управление – это вид общественной деятельности, который касается вопроса сочетания политики и государственной власти, взаимоотношений между различными ветвями и органами власти, взаимодействия органов государственного управления с местным самоуправлением.

Если анализировать данные исследования, то можно увидеть, что государство понимается как механизм контроля за обществом, или влияния на него, то есть государство и общество делятся на две отдельные институции, к

которым применяется механизм прямых связей. А в контексте взаимодействия государственной власти и гражданского общества механизмом обратных связей, в первую очередь, является механизм донесения до власти существующих в обществе проблем, а уже во вторую очередь – оценка деятельности власти. Если идти именно по этому пути решения общественных проблем, то появляются очень положительные возможности для сотрудничества государственной власти и институтов гражданского общества в решении этих проблем. Такая консолидация усилий способна значительно повысить эффективность решения любых проблем в различных сферах государственного управления.

Таким образом, вопрос взаимоотношений власти и общественности является ключевым вопросом в любом сообществе, а от степени налаженности и функционирования этого взаимодействия зависит уровень жизни страны, ее достижения, стабильность и тому подобное. Гражданское общество с государственной властью должны положительно влиять на развитие друг друга.

Список использованных источников

1. Антонова, А.В. Информационно-аналитическая сфера управленческой деятельности на местном уровне: структура и функции / А. В. Антонова, В. М. Дрешпак // Государственное управление: теория и практика. – 2007. – №1(5). – URL : <http://academy.gov.ua/ej/ej5/txts/07aovrsf.html> (дата обращения: 13.04.2022) – Текст : электронный.

2. Бабинова, Е.О. Взаимодействие органов государственного управления и местного самоуправления с общественностью: теоретико-методологический аспект : автореф. дис... канд. наук гос. упр. : 25.00.01. – URL : <http://www.disslib.org/vzayemodia-orhaniv-derzhavnoho-upravlinnja-i-mistsevoho-samovrjaduvannja-z.html> (дата обращения: 13.04.2022) – Текст : электронный.

3. Бельская, Т.В. Модели взаимоотношений органов публичной власти и институтов гражданского общества / Т. В. Бельская. – URL : www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Apdu/2010_1/doc/1/18.pdf (дата обращения: 13.04.2022) – Текст : электронный.

4. Кудренко, Б.В. Основы и особенности взаимодействия молодежных организаций и объединений и органов государственной власти / Б. В. Кудренко.
– URL : www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=181 (дата обращения: 13.04.2022) – Текст : электронный.

ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА

Ерохина К.Н.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Фоменко Е.И.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

В научной литературе проблема взаимодействия между государством и обществом почти не затронута. Впрочем, это очень важная проблема, которая решается не только на теоретическом, но и на практическом уровне, потому что смешение государственного и социального вопросов часто имеет очень серьезные отрицательные последствия, что в итоге влияет на уровень жизни людей.

Возрастающее значение негосударственных учреждений как субъектов внутриполитической политики в очередной раз ставит государство и общество перед проблемой социальной кооперации. Целью социального партнерства является стремление вовлекать в процесс социального и экономического роста общества как можно большее количество организаций.

Поскольку государственная политика является особым видом деятельности государства, а также других социальных организаций, направленных на удовлетворение потребностей народа, можно считать, что вид государственной политики тщательно связан с степенью демократизации политической системы. Для демократических государств характерна ориентация политики в целях максимального удовлетворения интересов всех людей. Интересные статистики: население снижается, а число избирателей растёт.

Демократическая политическая система становится более разнообразной и шире в общественной жизни и ярко выражается в ее связи с демократическими особенностями партийной системы, избирательной системы, гражданской

инициативы, местного самоуправления. Публичная политика в демократии логически лежит на вершине пирамиде демократии, ведь она характеризуется как институтами, так и процедурой, так и самой природой политической деятельности. Демократический институт и процедура демократических государств должны быть дополнены демократическими политиками на основе принципов приоритета права человека и свободы, справедливости и прав человека.

Отметим, что современный подход к демократии придает особую важность общественному мнению в реализации политики государственной власти, многие исследователи и политические деятели считают, что общественные мнения формируются неограниченными дебатами по вопросам общего интереса. Интересно то, что известный немецкий социальный философ Ю.Хабермас рассматривает общественную сферу как «сферу общественного общения, где можно обсуждать вопросы общего интереса, где конфликты можно регулировать рациональным аргументом, не обращаясь к устоявшейся догме и традиции» [3, с. 107].

В современной западной и российской научной литературе часто встречается упоминание о том, что возникающая государственная политика как новая форма политики связана с кризисным состоянием государства в общем благосостоянии. Она оказалась неспособна справиться с множеством новых социальных проблем.

Элита, ориентированная на неолиберальную идеологию и неоконсерватизм, требовала пересмотреть задачи государства, ввести «рациональную», научно обоснованную и неидеологизированную власть. Социальная ситуация в политическом мире изменилась и породила новые формы политической деятельности. Возникло представление о государственном регулировании как новой формы государственной политики. Его составляют четыре основных компонента.

1. Экономическая. Государственные секторы экономики, производства общественных благ и политика распределения доходов, направленных на

удовлетворение общественных потребностей.

2. Социальная. Государственная и социальная помощь (пенсионные выплаты, социальное пособие), поддержание уровня занятости, сфера здравоохранения, образования, общественный транспорт и связь, защита от преступности, коррупции, поддержание достойного уровня социальной стабильности населения.

3. Государственная политика. Негосударственные объединения светского и общественного сообщества, общественная сеть для формирования общественных мнений, общественные центры солидарности гражданского общества.

4. Социокультурный компонент. Институты по воспроизводству и сохранению духовной ценности и культурного кода общества — институты.

Государственной политикой является общепринятый план действий органов политической, административной и государственной власти для решения важнейших общественных вопросов, которые влияют на жизнь людей, в том числе и таких, как:

- определение целей и приоритетов развития общества;
- разработка и планирование политической стратегии;
- анализ и оценка альтернативных программ и политик в соответствии с выгодами и затратами;
- обсуждение с различными политическими и социальными группами, предоставление различного рода консультаций;
- выбор и принятие управленческих решений;
- мониторинг и оценка результатов выполнения намеченных планов и т.д.

Теория социальных выборов оказывает глубокий вклад в политическую теорию. Она активно используется в описании политики государства, позволяя создать логичную картину поведения авторов в выборе общественного предназначения, когда направленность государства на максимальное повышение своей выгоды совпадает с институциональным и идеологическим фактором.

Ряд исследователей считают, что общественный порядок не свободен от

идеологических вливаний, хотя это не значит, что он может быть осуществлен вне общественного консенсуса. Общественное согласие в данном случае — коллективный выбор, результат согласия между обществом и государством. Общественные выборы воплощают в себе волю человечества в основных его темах, которые относятся к благополучию, сочетанию личного и общественного интереса, индивидуальных и коллективных ценностей, индивидуальной свободе и принуждению, индивидуальной и коллективной безопасности.

Когда появляются конституционные нормы, появляется заведомо сформированная правовая база для ограничения деятельности государства, и общества. Границы государственных полномочий значительно сократились. При этом расширяется граница компетенции неправительственных организаций и учреждений. Это дает возможность формировать гражданское общество и правовое государство. Конституция является правовой основой, общественным договором, на котором строятся взаимоотношения общества и государства.

Таким образом, в современных условиях необходимо найти системное решение проблемы обеспечения эффективного взаимодействия личности, общества и государства. Большую роль в решении этого вопроса должны играть правовая система и правовая политика, способные оказывать инструментальное влияние на процесс согласования интересов личности, общества и государства, обеспечивая тем самым эффективное, качественное государственно-правовое регулирование. разработка. Для этого важно придать целенаправленность и подвижность взаимодействию правовой системы и правовой политики, разработать алгоритм их совместного конструктивного функционирования, что особенно необходимо для укрепления основ правовой государственности и формирования полноценного гражданского общества. Динамичность и эффективность взаимодействия личности, общества и государства во многом определяются характером взаимоотношений правовой системы и правовой политики.

Список использованных источников

1. Бондаренко, Е.О. Значение гражданского общества в современном государстве / Е.О. Бондаренко // Новая наука: Опыт, традиции, инновации, 2017. — № 1-2 (123). — С. 175-177.

2. Ларина, Е.А. Гражданское общество и правовое государство: теоретический дискурс / Е.А. Ларина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право, 2018. — № 2 (19). — С. 30-34.

3. Шматко, Н. Феномен публичной политики // Социологические исследования. — 2001. — № 7. — С. 106-112.

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Степанцова Э.А.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Фоменко Е.И.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

В условиях современных социально-политических и экономических институтов, молодёжь представляет собой инновационный потенциал, который способен наследовать и преобразовывать сложившиеся общественные отношения. Молодое поколение целесообразно рассматривать как объект молодёжной политики, нуждающееся во всесторонней помощи со стороны государства и общества.

Так, в современном мире сложилось несколько подходов к пониманию молодёжной политики, которые можно ранжировать в зависимости от объёма рассматриваемого понятия, приоритетности тех или иных направлений, а также в зависимости от интерпретации принципов молодёжной политики. Например, в трудах Н.Л. Маркиной, Ю.А. Твирова, О.Е. Шумиловой рассматривается развитие молодёжной политики в исторической перспективе. В своих работах учёные, прежде всего, делали акцент на соотношении развития молодёжной политики и усложнением экономических и общественных отношениях. Также авторами отмечается факт усиления влияния молодёжи на государственную политику в постиндустриальном обществе [3, с. 22].

Такие авторы как С.В. Устинкин, С.А. Федин, К.Е. Коваленков, Т.К. Ростовская рассматривают значимость наличия компетентных органов, грамотных специалистов и необходимость унификации профессиональных терминов, которые используются для реализации молодёжной политики

[4, с. 43].

А.А. Зеленин, исходя из принципа субъектности, выделяет два вида молодёжной политики: государственную молодёжную политику, где государство в лице его специальных органов реализует деятельность, связанную в большей или меньшей степени с развитием молодёжи, и общественную молодёжную политику, в которой субъектом выступают различные молодёжные организации и движения, партии. Доминирующее направление в реализации молодёжной политики занимает государственная политика [2, с. 27].

Рассмотрим, субъекты государственной и общественной молодёжной политики в Донецкой Народной Республике.

Что касается Донецкой Народной Республики, то ее реализация в полной мере возложена на такие субъекты управления как:

1. Комитет по делам молодёжи, физической культуре, спорту и туризму.
2. Министерство Молодёжи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики.
3. Республиканский Центр занятости.
4. Федерация профсоюзов Донецкой Народной Республики.

Исключительное значение в формировании и реализации молодёжной политики Донецкой Народной Республики является участие молодых граждан в молодёжных общественных объединениях, организациях, среди которых можно отметить:

1. Молодежный Парламент ДНР.
2. Общественная Организация «Молодая Республика».
3. Общественная Организация «Военно-патриотическое движение «Молодая Гвардия-Юнармия».
4. Республиканские молодёжные студенческие трудовые отряды.
5. Молодежный проект «Студенческая Лига».

Основная цель указанных организаций заключается в обеспечении условий для всестороннего развития молодёжи в различных сферах общественной жизни, реализации молодёжных инициатив и патриотического

воспитания.

На современном этапе в Донецкой Народной Республике стремительно развивается процесс принятия законопроекта «Об основах внедрения государственной молодежной политики». В период с 2014 года до настоящего времени уже сформировались достаточно перспективные пути развития государственной молодежной политики, однако необходимо усовершенствование и развитие существующей системы.

Главной целью молодёжной политики является формирование необходимых условий для успешной социализации молодых граждан в обществе, а также развитие потенциала среди молодого поколения. В Донецкой Народной Республике в настоящее время необходимо формирование базовых принципов отношений между государством и гражданским обществом, которые, в свою очередь, будут способствовать выработке целостной идеологии работы с молодёжью. Эта идеология должна включать признание права самоопределения за молодыми людьми, артикуляцию гражданских прав, признание реализации каждым человеком потенциала собственной личности в качестве приоритетной цели.

Совершенствование реализации молодёжной политики Донецкой Народной Республики может быть основано на внедрении стратегического планирования, что даёт возможность прогнозирования будущих проблем и возможностей.

Проблемы духовного и социального развития молодежи – всё это является актуальными стратегическими направлениями молодёжной политики. Стратегические приоритеты развития государства должны идти в ногу с видением этих приоритетов молодёжью [1, с. 33].

Таким образом, внедрение стратегического управления в сфере молодёжной политики Донецкой Народной Республике позволит более эффективно распределять ресурсы, улучшить взаимодействие внутри и вне системы управленческого процесса, определить слабые и сильные стороны политики. С уверенностью можно сказать, что стратегическое управление формирует основу

для принятия разнообразных управленческих решений и реализации организационной стратегии.

Список использованных источников

1. Бурцев, В. Молодежная политика – идеология и принципы осуществления / В. Бурцев // Человек и труд, 2019. – № 1. – С. 22-24.

2. Ильинский, И.М. Государственная молодежная политика в СССР / И.М. Ильинский. – М.: Издательство Московского гуманитарного университета, 2017. – 432 с.

3. Маркина, Н.Л. Государственная молодежная политика: мировой и отечественный опыт / Н.Л. Маркина, Ю.А. Твирова, О.Е. Шумилова // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. Выпуск 2. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2010. – С. 151-160.

4. Об утверждении Положения и структуры Министерства молодёжи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] : Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 10 января 2015 г. // Официальный сайт Правительства Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <https://pravdnr.ru/npa/postanovlenie-soveta-ministrov-doneczkoj-narodnoj-respubliki-ot-10-yanvary-a-2015-g-%E2%84%96-1-30-ob-utverzhdanii-polozheniya-i-struktury-ministerstva-molodyozhi-sporta-i-turizma-doneczkoj-nar/>. – Дата обращения: 14.04.2022. – Загл. с экрана.

5. Ростовская, Т.К. Формирование системы стандартизации в области государственной молодежной политики / Т.К. Ростовская // Экономика и управление: проблемы, решения. 2014. – № 12. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_22742848_36575601.htm. – Дата обращения: 14.04.2022. – Загл. с экрана.

СИСТЕМА СУБЪЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Щербакова М.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Одним из обязательных условий успешного функционирования финансовой системы любого государства, а также реализации таких его функций как управление и регулирование, является действенная система субъектов государственного финансового контроля.

Именно от эффективной организации системы субъектов государственного финансового контроля во многом зависит уровень экономического и социального развития государства, а также повышение качества работы всех сфер общественной жизни. В условиях становления Донецкой Народной Республики (ДНР) особое внимание необходимо уделить структуре субъектов государственного финансового контроля над бюджетными средствами и финансовыми ресурсами государства, что подтверждает актуальность данной темы.

Изучение вопросов субъектного состава государственного финансового контроля занимались такие отечественные и зарубежные ученые, как И. Алексеева, Н. Аюбов, И. Басанцов, И. Богатая, М. Васильева, Ю. Воронин, И. Дрозд, Е. Дусаева, В. Жуков, Я. Кузьминов, Е. Мных, С. Рябухин, С. Степашин, Л. Титова, Н. Фадейкина, Н. Шевченко и др. [3].

Широкую сферу деятельности государственного финансового контроля (ГФК) обуславливает многообразие отношений, субъектом которых выступает

государство. В структуре, которой можно выделить денежно-кредитный, валютный, налоговый, бюджетный, таможенный и другие виды финансового контроля, осуществляемые государственными органами.

Согласно Лимской декларации выделяют внешних и внутренних субъектов ГФК. Внутри отдельных ведомств и организаций государства создаются внутренние контрольные службы, а служба внешнего контроля не является частью организационной структуры проверяемой организации [2, с. 53].

Органом внешнего контроля является высший орган финансового контроля, а внутренняя служба контроля обязательно подчиняется руководителю организации. Главным фактором службы внутреннего контроля является независимость внутри соответствующей организационной структуры. Государственный орган финансового контроля, в качестве внешней контрольной службы, должен проверять эффективность работы службы внутреннего контроля. Для всеохватывающего контроля, между внутренней контрольной службой и Высшим органом финансового контроля необходимо обеспечивать разделение задач и сотрудничество между ними.

Одно из главных мест в системе внешнего государственного финансового контроля со стороны исполнительных органов занимает Министерство финансов Донецкой Народной Республики (Минфин ДНР), которое непосредственно осуществляет контроль над финансовой политикой государства. В обязанности Министерства финансов Донецкой Народной Республики входит: финансовый контроль в процессе разработки бюджета республики; контроль поступлений и расходований бюджетных средств и средств республиканских внебюджетных фондов; участие в проведении валютного контроля.

Можно сказать, что все структурные подразделения Минфина ДНР в той или иной форме контролируют финансовые отношения.

Одним из основных органов ГФК Минфина ДНР является Департамент бюджетного и финансового мониторинга, который выполняет следующие задачи [1]:

- надзор в отношении субъектов первичного финансового мониторинга в сфере противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма;

- контроль за целевым и эффективным использованием средств республиканского и местного бюджетов, бюджетных ассигнований резервных фондов государственных органов, бюджетных ассигнований резервного фонда Главы Донецкой Народной Республики, средств республиканских программ;

- контроль по установлению соответствия проводимых финансовых операций в части финансово-хозяйственной деятельности и их отображения в бухгалтерском учете и финансовой отчетности Министерства финансов.

Помимо вышеуказанной ячейки государственного финансового контроля, при Минфине ДНР создан Департамент лицензирования и отраслевого взаимодействия.

Основные задачи деятельности лицензирования и отраслевого взаимодействия направлены на разработку проектов, нормативных правовых актов по вопросам лицензирования, регулирования, надзора и контроля в подведомственных сферах, а также осуществляет ведение единого лицензионного Реестра и предоставление информации из единого лицензионного Реестра [1].

До недавнего времени в структуре Минфина ДНР действовал Департамент казначейства, однако, впоследствии реорганизации Минфина ДНР, Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 03.05.2019 г. № 8-7 «Об утверждении Положения о Республиканском казначействе Донецкой Народной Республики», преобразовался в отдельный орган исполнительной власти – Республиканское казначейство Донецкой Народной Республики.

Республиканское казначейство Донецкой Народной Республики осуществляет правоприменительные функции по обеспечению исполнения республиканского бюджета, кассовому обслуживанию исполнения бюджетов бюджетной системы Донецкой Народной Республики, предварительному и

текущему контролю за ведением операций со средствами республиканского бюджета главными распорядителями, распорядителями и получателями средств республиканского бюджета.

Помимо вышеперечисленных органов внешнего государственного финансового контроля, в ДНР функционирует Министерство доходов и сборов, которое осуществляет контроль над правильностью оформления, полнотой и своевременностью предоставления налогоплательщиками обязательной отчетности и своевременностью, достоверностью, полнотой начисления и уплаты налогов и сборов.

Обращаясь к внутреннему государственному финансовому контролю, следует отметить, что он осуществляется обособленными структурными подразделениями; так, например, в составе Республиканского казначейства Донецкой Народной республики функционирует отдел внутреннего контроля и аудита.

Со стороны представительных органов, для проведения государственного финансового контроля, создан специальный Комитет Народного Совета по бюджету, финансам экономической политике.

В компетенцию Комитета входит подготовка проектов Законов и Постановлений Народного Совета по вопросам:

- государственной денежно-кредитной политики;
- государственного регулирования производства и оборота спирта этилового, алкогольной продукции и табачных изделий;
- правовых основ бюджетного устройства и бюджетного процесса в Донецкой Народной Республике;
- противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма
- налогового и таможенного законодательства, бухгалтерского учета и отчетности, аудита и налогового учета

В целом, система субъектов государственного финансового контроля Донецкой Народной Республики представлена на рисунке.

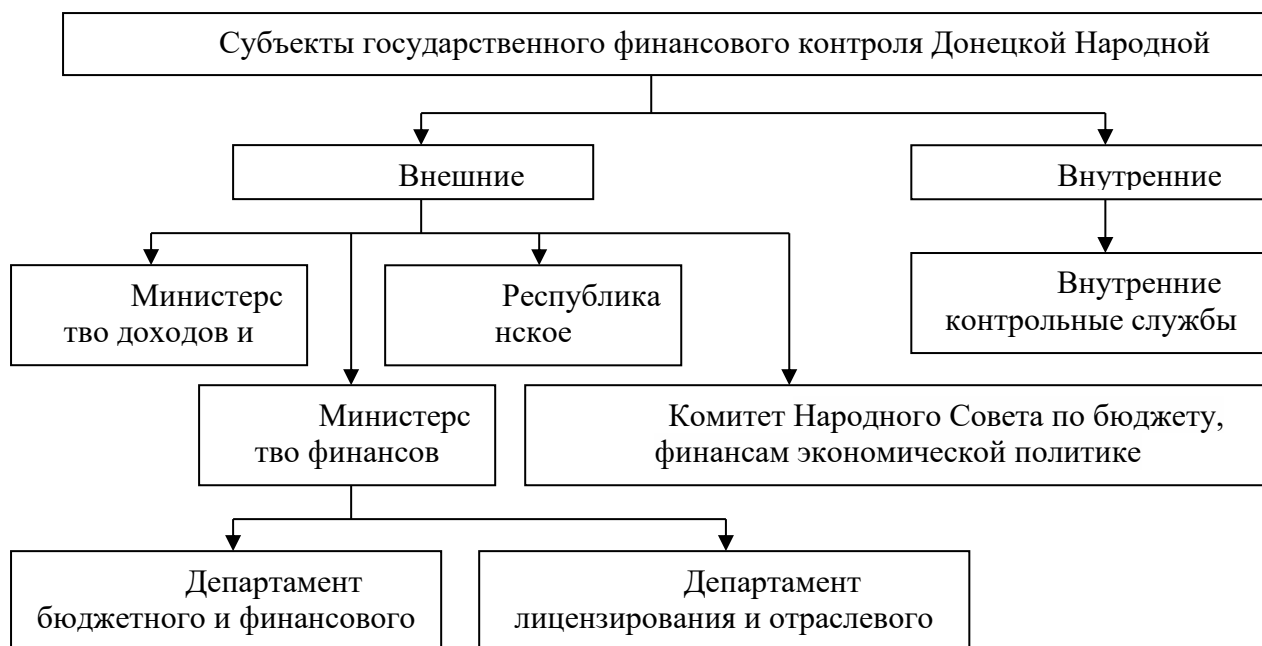


Рис. Субъекты государственного финансового контроля Донецкой Народной Республики

Таким образом, система субъектов ГФК в ДНР постоянно совершенствуется органами государственной власти. Сформированная развитая система субъектов контроля постоянно трансформируется, что является обязательным условием эффективного функционирования национальной финансовой системы.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Министерства Финансов Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minfindnr.ru/>
2. Переверзева, Т.В. Государственный финансовый контроль расходов бюджета на финансирование социальной сферы: дис... канд. экон. наук: 08.00.10 : защищена 05.02.2019 / Переверзева Татьяна Викторовна. – Донецк: ДонНУЭТ им. Туган-Барановского, 2018. – 279 с.
3. Войтова, И.А. Система государственного финансового контроля Донецкой народной Республики: мониторинг эффективности и направления развития / И.А. Войтова // В мире научных открытий : Материалы II

Международной студенческой научной конференции, Ульяновск, 24 мая 2018 года. – Ульяновск: Ульяновский ГАУ им. П.А. Столыпина, 2018. – С. 206-209.

РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Титаренко О.Д.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Воробьева Л.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Важность данной темы исследования обусловлена тем, что в условиях нашего общества, государственная кадровая политика становится все более важным фактором эффективного социального управления. Ее роль постоянно возрастает вместе с ростом влияния человеческого фактора на решение социальных проблем. Для того, чтобы государственная кадровая политика стала эффективной, необходима ее оптимизация как социального института.

Целью государственной кадровой политики как социального института является повышение продуктивности действия системы государственного управления благодаря формированию кадрового состава профессионально подготовленных государственных служащих, которые обладают соответствующими качествами служения народу и обществу.

В органах власти и управления государственная кадровая политика является системой официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов по организации и регулированию кадровых процессов и отношений в государственном аппарате. Как социальный институт государственная кадровая политика имеет сложную структуру субъектов, объектов, средств ее реализации, уровней и видов. Без выяснения сути государственной кадровой политики как социального института невозможно качественно обеспечить

важнейшее конституционное право государственных служащих на труд и профессионально-квалификационное развитие.

Как видим, в условиях совершенствования общества создается новая модель роли государственной кадровой политики как социального института, демократически ориентированного в своем развитии общества. Кадровая политика из стремления присвоить власть все больше превращается в важнейшее условие общественного развития, в основной ресурс социального управления, который требует анализа и теоретического осознания.

Проведенный анализ показал, что основная проблема современной государственной кадровой политики как социального института – это определение ее субъектов и объектов, характера их взаимодействия.

Длительный период времени кадровая политика и кадровая деятельность толковались как односторонний, идущий сверху вниз процесс (как субъективно-объективные отношения) с явно завышенной централизацией руководящего воздействия на кадровые процессы. В условиях административно-командной системы управления, главным и единственным субъектом кадровой политики была монопольно- господствующая, сросшаяся с государством политика партий. Права и возможности других субъектов кадровой работы (в том числе и государственных институтов) были значительно ограничены. Они выполняли, часто вопреки закону и своим интересам, партийные директивы, иногда не имея самостоятельности в решении даже конкретных кадровых вопросов.

В новых социально-политических условиях государство выступает главным субъектом кадровой политики, в значительной мере формирует ее, но при этом государство должно учитывать не только интересы народа, социальных слоев и групп, но и интересы отдельного человека, каждой ветви власти, как субъекту кадровой политики. Образовательная система для кадрового обеспечения органов власти и управления должна отвечать определенным требованиям:

1. Согласно ст. 70 п. 9 Закона Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» от 15.01.2020 № 91-ПНС для получения

дополнительного профессионального образования ориентироваться на целевую подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих, быть сопряженной с системой государственной аттестации и продвижения по иерархическим ступеням государственной службы.

2. Реализовывать широкий спектр профессиональных базовых программ.

3. Иметь гибкие формы образовательного процесса (с отрывом и без отрыва от основной деятельности, путем соединения этих форм), обеспечивать возможность распределенного по времени получения образования.

4. Располагать сетью образовательных учреждений с учетом потребностей органов власти и управления, а также необходимой инфраструктурой, обеспечивающей интеграцию научно-педагогического потенциала в масштабах страны и регионов.

5. Обладать внутренним научным потенциалом, обеспечивающим необходимый уровень научно-методических и социологических исследований в области государственного управления.

Механизм реализации государственной кадровой политики в условиях усовершенствования устройю общества должен быть, прежде всего направлен на раскрытие человеческого потенциала, имеющегося в нашем обществе. Необходимая оценка человеческих возможностей, разумное использование, налаживание системы скорой адаптации людей к конъюнктуре рынка, создания социально-комфортных условий для самореализации личности должны быть первоочередными задачами в деятельности органов власти и управления.

Проведенное исследование состояния кадровой политики в нашей Республике позволило сделать некоторые выводы и предложить пути совершенствования проводимой в этом направлении работы, а именно:

- Непроработанным пока остается механизм участия граждан в выработке и реализации государственной кадровой политики. С этими целями необходимо активизировать формы их прямого участия в принятии важных кадровых решений; масштабнее использовать договора о согласии и

взаимодействии между различными социально-политическими силами, ветвями власти.

- Совершенствовать механизм нормативного правового обеспечения государственной кадровой политики, что создаст единое правовое поле для создания высокопрофессионального состава аппарата государственных органов. Объектами правового регулирования должны быть кадровые отношения, процессы и кадровые технологии, применяемые в органах власти и управления.

- Необходимо сконцентрировать внимание на создании стабильной государственной гражданской службы через усиление контроля за подбором и расстановкой подготовленных кадров, ликвидация причин частой смены работников в зависимости от политической ситуации и конъюнктуры. Установить в законодательном порядке ограничения на замену кадров в государственных органах при смене руководителей.

- Повысить ответственность кадровых служб органов государственной власти за качественное состояние и рациональное использование профессиональных возможностей кадрового корпуса органов власти и управления, создание необходимых условий для деятельности государственных служащих.

- Закрепить нормами права обязанность и ответственность руководителей органов государственного и муниципального управления за постоянное профессиональное обучение и непрерывное профессиональное образование подчиненных.

- Включать в бюджеты органов государственной власти и местного самоуправления расходы на обучение кадров, определив при этом их границы.

- Восстановить целевое государственное распределение для определенной части выпускников вузов, получивших специальности государственного управления.

- Разработать и принять соглашение между вузами, осуществляющими профессиональное обучение государственных и муниципальных служащих и органами власти и управления, в котором

предусмотреть, что одним из этапов подготовки преподавателей дисциплин по курсам профессионального обучения специалистов государственной и муниципальной службы будет их стажировка на базе органов государственной власти и органов местного самоуправления, которая позволит приобрести практические опыт и навыки преподавателям вузов для более качественного внедрения их в процесс обучения слушателей.

Список использованных источников

1. Васильева, В.М. Государственная политика и управление: учебник и практикум для вузов/В.М. Васильева, Е.А. Колеснева, И.А. Иншаков,- Москва: Издательство Юрайт,2021.- 441с.
2. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом: монография/ С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, - М.: Проспект,2018 – 161с.
3. Закон Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» от 15.01.2020 № 91-ПНС.

БЮРОКРАТИЯ И БЮРОКРАТИЗМ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Алейникова Д.Ю.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Фоменко Е.И.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Как известно, государственное управление – молодая и быстро развивающаяся наука. В последние годы интерес к достижениям данной науки быстро повышается, так как подготовка компетентных, квалифицированных государственных служащих стала актуальной потребностью на сегодняшний день.

Следует отметить достижения западноевропейской науки в области государственного управления, справедливо отмечая, что ни в одной стране мира еще не сформирована безупречная система государственного управления. В качестве примера можно привести высказывание Оноре де Бальзака. В прошлом веке он писал об этом с горькой иронией: «Существует только одна гигантская машина, управляемая пигмеями, и это бюрократия» [5].

В нынешнем обществе, с ростом масштабов организаций, как государственных, так и частных, и усложнением элементов реализации управленческих решений, бюрократия и административный аппарат стали представлять важную, а порой и решающую значимость во многих областях государственной политики.

В буквальном переводе слово бюрократия означает господство должности, власть государственного аппарата, иными словами, власть не народа, даже не определенного человека, а официальной должности. Понятие «бюрократия» порой применяется как синоним управления, администрирования. Иногда

данный термин относится к особому уровню должностных лиц – менеджерам, целесообразно организованной службе управления, в которой делами занимается компетентный персонал, в соответствии с правилами, инструкциями и прочими нормативными актами [1, с.110].

Немецкий социолог Макс Вебер был первым, кто продемонстрировал преимущества бюрократии как системы управления. Он предложил трактовать ее как рациональное функционирование институтов, в которых каждый элемент действует максимально эффективно. Позже, в моментах некачественной работы чиновников, стали утверждать не о бюрократии, а о бюрократизме, развеяв оба термина. Описывая образцовую бюрократическую организацию, Вебер указал на несколько ее характерных черт, наиболее значительными из них являются: специализация и разделение труда, вертикальная иерархия, четкие правила и безличные отношения [2, с.367].

Бюрократия – это не только система управления государственным аппаратом, а и сам аппарат. Более того, функция бюрократии важна в каждой политической системе, так как ни одно общество не сможет обойтись без аппарата управления. Социально-политическое явление бюрократии возникло и развивалось с появлением древнейших форм государственного и общественного управления. Родоначальником термина «бюрократия» считается французский философ и экономист Венсан де Гурнэ, который впервые применил данный термин в 1745 году. Де Гурнэ рассматривал бюрократию в негативном свете и считал ее социальной болезнью, называя ее бюроманией [6, с.76].

Бюрократия и бюрократизм – два созвучных понятия, но противоположных по смыслу. Поэтому, стоит понимать, что это один из центральных элементов каждого серьезного анализа или обсуждения процессов современного государства, а теория бюрократии является основным понятием в классических теориях государственного управления. Однако каждый из них порой располагает различным значением.

Понятие «бюрократия» и все его производные применяются в самом широком и частом употреблении, и в политической лексике – в однозначно

негативном смысле, как своего рода «контруправление». Другими словами, акцент смещается в сторону безнравственных форм правления. Иными словами, «бюрократию» следует рассматривать как врожденную, серьезную и хроническую болезнь управления, которая присуща каждому обществу, вне зависимости от отличий в социально-политическом устройстве.

По словам А. Оболенского, в отличие от бюрократической формы организации власти, бюрократизм – это болезнь, кроме того, болезнь глобальная, распространяющаяся в той или иной форме почти в любой стране. По масштабам и количеству зла, который был причинен человечеству, его, пожалуй, можно сравнить с загрязнением окружающей среды [3, с. 202]

Бюрократизм возник в рабовладельческом обществе и развивался, исключительно в восточных деспотиях, которые, базировались на «азиатском методе производства», характеризующим большим значением, которое концентрировано на управляемых ирригационных работах. Бюрократизм развивался на основе исторически закономерного процесса разделения управления как особый вид общественной деятельности, профессионализации административного аппарата и наделения его важными полномочиями. По мнению марксистов, наибольшего апогея он достиг в буржуазных государствах, которые даже на стадии капиталистического развития сохранили огромную часть аппарата абсолютной монархии.

Таким образом, социально-политические истоки бюрократизма, с точки зрения марксистской парадигмы, развивавшейся в эксплуататорском и особенно буржуазном обществе, заключаются в чрезмерном отделении аппарата власти от общества, поощрении эгоцентризма чиновников, использовании предоставленной им аппаратом власти для обеспечения личных коллективных и персональных интересов, определяемых, главным образом, их материальным положением. Любая правильная форма правления имеет тенденцию исказить себя, как искажающее зеркало. Подобное искаженное зеркало оптимальной бюрократической организации и есть бюрократизм.

Бюрократизм состоит из следующих элементов: политического –

излишнее распыление и безответственность исполнительной власти; социального – отчуждение данной власти от народа, расширение слоя чиновников; организационный – клерикальная подмена содержания формой; морально-психологического – бюрократическая деформация сознания. Бюрократизм изменил поведение чиновников и правила их работы. Некоторые исследователи полагают (и не без оснований), что государство в лице бюрократизма не хочет содействовать гражданам, а стремится отторгнуть власть народа, сосредоточив все управление и контроль в своих руках [4, с.323]

Бюрократия и бюрократизм имеют общие корни как социально-политическое явление. Бюрократизм – качество системы управления и стиля администрации, которое отражает преобладание формы над содержанием в административной деятельности, характерное для процесса отчуждения государственного аппарата от общества, обращение административной деятельности в самоцель, формализма и канцелярской бюрократии. Если бюрократия относится к конкретной организации, системе функционирования административного аппарата, то бюрократизм применяется как негативный атрибут бюрократии, как коллективная монополия управленческих функций и средств власти.

Таким образом, бюрократизм – это потенциальное изображение феномена бюрократии; это преломление неблагоприятных черт бюрократии, сформулированных в конкретных действиях (или бездействиях) ее представителей. Можно также сказать, что бюрократия оказывает положительное влияние на государственное управление и является важным элементом механизма социального регулирования в условиях, когда растет число аппаратов управления и расширяется государственная власть. Она может эффективно решать национальные проблемы, методично выполняя функции, возложенные на нее государством, в то время как бюрократизм, напротив, неэффективно решает существующие проблемы государственного управления, и эти решения часто находятся в прямом противоречии с общественными интересами.

Список использованных источников

1. Воротников, А.А. Бюрократия и государство: история взаимоотношений / А.А. Воротников // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2014. – № 4. – С. 103-113
2. Гайденко, П.П. История и рациональность / П.П. Гайденко, Ю.Н. Давыдов // Социология М. Вебера и веберовский ренессанс. – М.: Политизд. – 1991. – С. 360-367.
3. Оболенский, А.В. Бюрократия и бюрократизм (к теории вопроса) / А.В. Оболенский // Государство и право. – М: Издательство Проспект. – 1993. – № 10. – С. 201-204.
4. Прокуратов, И.В. Бюрократизм на государственной службе: проблемы определения / И.В. Прокуратов // Личность. Культура. Общество. – 2010. – Том XII. – Вып. 2. – № 55-56. – С. 321-324.
5. Сводная Энциклопедия афоризмов Оноре де Бальзак – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/aphorism/1486/Оноре>
6. Тюрго, А. Похвальное слово Венсану де Гурнэ / А. Тюрго // Избранные экономические произведения. – М. – 1961. – С. 76-78.

РАЗВИТИЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ

*Митина И.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;*
*Садекова А.М.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Жилищно-коммунальное хозяйство является важнейшей составляющей в системе жизнеобеспечения граждан, охватывает практически все население Республики и в связи с этим занимает исключительное положение в ряду прочих отраслей экономики. В ЖКХ сохраняется солидарная ответственность органов власти различных уровней, хозяйствующих субъектов и контролирующих органов за стабильное, надежное и качественное предоставление услуг потребителям.

Для Республики проблемы развития системы жилищно-коммунального хозяйства приобретают особую значимость в связи с высоким уровнем износа, повреждением и разрушением после обстрелов ВСУ жилищного фонда и объектов инженерной инфраструктуры, низким качеством предоставляемых услуг.

Проблемы жилищно-коммунального хозяйства всегда привлекали внимание как специалистов работающих в этой области или соприкасающихся с ней, так и общественности.

Жилищно-коммунальное хозяйство – это важнейший элемент как социальной, так и экономической сферы народного хозяйства, сложный многоотраслевой производственно-технический комплекс. Отправной точкой для построения действенной и эффективной системы управления должно стать

определение места жилищно-коммунального хозяйства в экономической системе Республики, его структуры и взаимосвязей с другими элементами народного хозяйства.

Жилищно-коммунальное хозяйство Новоазовского района на современном этапе представляет собой крупнейший многоотраслевой комплекс, который включает в себя: жилищный фонд 48 жилых домов, общей площадью 47,2 тыс.м², многопрофильную инженерную инфраструктуру, обеспечивающую поставку потребителям услуг тепло-, электро-, водоснабжения и водоотведения, производство работ по уборке, вывозу, утилизации твердых бытовых отходов, благоустройству и озеленению территорий и др.

Деятельность по эксплуатации жилищного фонда составляет до 80% общего объема его услуг.

В рамках утвержденных Правительством Донецкой Народной Республики (далее ДНР) мероприятий по восстановлению жилого фонда, социальной сферы и повышению эксплуатационных характеристик систем и объектов жилищно-коммунального хозяйства в 2020 году было охвачено более 10 объектов. «В рамках мероприятий по повышению эксплуатационных характеристик систем и объектов жилищно-коммунального хозяйства было запланировано отремонтировать кровли на 10 домах, провести работы по 25 объектам водоснабжения и водоотведения и 1 объекту теплоснабжения. Также запланированы восстановительные строительные работы и капитальные ремонты 12 объектов жилищного фонда и социальной сферы». Заключены договора на выполнение строительных и ремонтных работ по всем направлениям.

В 2021 году принято Постановление Правительства ДНР «О реализации мероприятий по восстановлению объектов жилищного фонда и социальной сферы Донецкой Народной Республики на 2021 год», утверждены мероприятия по повышению эксплуатационных характеристик систем и объектов жилищно-коммунального хозяйства, которые ориентированы на решение следующих основных задач:

- капитальный ремонт 2 многоквартирных жилых домов, с усилением основных конструктивов;
- капитальный ремонт кровель многоквартирного жилищного фонда на 20 объектах;
- выполнение работ по строительству и реконструкции 11 систем и объектов водоснабжения и водоотведения, разработка проектно-сметной документации 8 объектов.

Реализация мероприятий по приему, хранению и выдаче товарно материальных ценностей на объекты жизнеобеспечения даст возможность обеспечить запас на случай возникновения аварийной ситуации во время прохождения отопительного сезона.

В рамках Республиканских программ, направленных на восстановление жилого фонда, строятся одноэтажные многоквартирные дома, выдаются стройматериалы на ремонт частных домов, многоквартирного жилого фонда и объекты социальной сферы.

С 2014 года в условиях военного времени отопительный сезон на территории ДНР обеспечивается в полном объеме. Работают все котельные 37шт., теплоснабжением обеспечены 48 жилых дома, 12 учебных заведений, 15 детских дошкольных учреждений, 1 больницы и 57 прочих учреждений. В сфере теплоснабжения выполняются работы по восстановлению отопительных систем на объектах социальной сферы, которая перестала функционировать еще до становления Донецкой Народной Республики.

Проблемой для Новоазовского района является поддержание на должном уровне водоснабжения населения. Из-за боевых действий система водообеспечения находится под угрозой уничтожения, что может привести к экологической катастрофе.

Для улучшения ситуации с водоснабжением производится замена аварийных участков водоводов, насосных агрегатов 1960-70-х годов выпуска, новыми. Установка нового насосного оборудования позволяет повысить надежность эксплуатации насосных станций и исключить их остановку, тем

самым не допустить утечки сточных вод и ухудшение санитарно-эпидемиологической обстановки.

Для сферы водоснабжения и водоотведения начата реализация Проектов – это мероприятия по строительству, реконструкции, капитальным ремонтам объектов.

Каждый год возобновляется или проводится комплекс работ по улучшению централизованного водоснабжение в населенных пунктах Республики, где оно не функционировало более восьми лет.

Выполняются работы строительного направления, каждый год ремонтируются объекты социальной сферы на данный момент их уже более 5.

Коммунальные службы регулярно ведут работу по ликвидации несанкционированных свалок и ликвидации сухостоя.

Финансовое обеспечение эксплуатации объектов ЖКХ осуществляется частично из бюджета, частично за счет платежей потребителей. Положение осложняется тем, что собственники коммерческих организаций и многих квартир длительное время отсутствуют и не оплачивают услуги.

Список использованных источников

1.Официальный сайт Правительства ДНР [Электронный ресурс] - <https://pravdnr.ru/pravitelstvomu-utverzheny-meropriyatiya-po-vozstanovleniyu-obektov-zhilishhnogo-fonda-i-soczialnoj-sfery-na-2021-god/>

2.Официальный сайт администрации Новоазовского района [Электронный ресурс] - <http://novoaz-adm.3dn.ru/>

3.Официальный сайт Министерства строительства и жилищно – коммунального хозяйства ДНР <https://minstroy-dnr.ru/novosti>

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Падун И.С.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Приходченко Т.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

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

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

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

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

Социальная политика местных органов власти может рассматриваться как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле она может относиться ко всему, что поддерживает жизненный процесс человека, и в этом случае вся муниципальная социальная политика может считаться социальной. Если рассматривать муниципальную социальную политику в более узком смысле, то муниципальная политика касается сферы собственной жизни людей, удовлетворения основных физических и психических потребностей, а воспроизводство материальной и осязаемой среды обитания относится к сфере городских услуг.

Социальная защита на местном уровне представляет собой сочетание двух компонентов: во-первых, единой скоординированной национальной социальной политики, реализуемой на данной территории, и, во-вторых, комплекса дополнительных мер, осуществляемых местными органами власти.

Основными задачами, которые решаются в процессе муниципальной работы по созданию системы социальной защиты, могут быть:

- анализ основных факторов и характеристик населения, проживающего на данной территории, определение степени социального неблагополучия, выделение объектов защиты на основе принципов социального неблагополучия и социальной уязвимости;

- определение основных направлений и путей развития модели социальной защиты, соответствующей содержанию экономических реформ, реальным возможностям муниципального бюджета и наличию дополнительных источников и средств субъектов социальной защиты;

- разработка принципов механизма социальной защиты, а также формы и методы адресной социальной помощи, соответствующие социально-экономической структуре данного муниципалитета.

Основой финансовой поддержки является местный бюджет, или муниципальный бюджет, который утверждается представительным органом (городским советом, советом депутатов и т.д.) по представлению муниципального управляющего. Если рассматривать муниципальный бюджет, то от его финансового состояния во многом зависит эффективность работы муниципалитета в решении социально-экономических проблем, таких как низкая заработная плата, качество различных услуг и благоустройство общественных территорий.

Таким образом, в ходе нашего теоретического исследования можно сделать вывод, что именно социальная функция является главным определяющим фактором муниципального управления среди всех остальных. Социальная политика направлена на последовательное повышение уровня жизни граждан и снижение социального неравенства, обеспечение всеобщего доступа к социальным благам и, прежде всего, к качественному образованию, здравоохранению и социальным услугам.

РОЛЬ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Григорьева С.Е.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Фоменко Е.И.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Эффективное руководство любым действием в организации и в государственной службе нельзя представить без применения технологий, используемые в документационном обеспечении. Каждый день в управленческом процессе решается достаточно большое количество вопросов, которые напрямую связаны с регистрацией поступающих входящих и исходящих (внутренних) документов. Успешная организация работы с документацией, путем развития всех информационно-документальных процессов считается одним из основных направлений руководящей деятельности.

Появление термина «документационное обеспечение» обусловлено введением в руководство различное программное и информационное обеспечение с целью приближения к терминологии, используемой в компьютерных программах и литературе. Некоторые элементы делопроизводства непосредственно связаны с созданием документов, что подразумевает под собой процесс документирования, при этом вопросы движения и учета документов связаны с понятием «документооборот» [1, с. 412].

В делопроизводстве документооборот рассматривается как коммуникационная функция, реализация которой должна соответствовать общим целям делопроизводства (информационное обеспечение деятельности аппарата управления, документирование его деятельности, хранение и

использование ранее созданной информации).

Документооборот в органах исполнительной власти можно представить в виде отдельных этапов:

1. Составление и оформление документов. Для того чтобы документы были надежным основанием для бухгалтерских или иных записей, а также имели юридическую силу, они должны быть правильно составлены и оформлены в соответствии с предъявляемыми к ним требованиями. Документ создается по установленному шаблону, утвержденному для документов данного типа с обязательным заполнением всех необходимых реквизитов. Содержание документа необходимо формулировать точно и ясно с целью предоставления правильного отражения действительности.

2. Прием и регистрация документов. Прием входящей корреспонденции осуществляется сотрудниками отдела канцелярией или секретарем (в зависимости от категории учреждения), в функции которых входят проверка точности доставки и целостности вложений, установление факта поступления документа в организацию и подготовка документа к передаче адресату. Регистрация документов дает возможность осуществлять точный учет входящей документации, а также отслеживание движения документа внутри организации.

Регистрация как основной этап работы придает юридическую силу документу, так как закрепляет факт его создания. Регистрации подлежат все без исключения документы, требующие особого учета, выполнения и использования в справочных целях вне зависимости от способа получения. В процессе регистрации образовывается информационно-поисковая система по всем документам, которые поступают в органы исполнительной власти.

3. Контроль за исполнением документов. Контролирование реализации документов гарантирует своевременное и качественное решение содержащихся в документе задач. Контроль исполнения – это непосредственная проверка и регулирование хода исполнения приказа или распоряжения, учет и анализ результатов исполнения контролируемых документов в установленные сроки [3]. Контроль реализации документов по существу содержащихся в них заданий

или поручений подразумевает оценку документа в целом.

4. Передача документов в архив. Хранение исполненных учетных документов осуществляется путем передачи их в архив. Рациональная система хранения обеспечивает не только целостность и сохранность документов в течение установленных законом сроков, но и возможность пользования ими в необходимое время [2].

Система документационного обеспечения деятельности органов исполнительной власти является частью общегосударственной системы документационного обеспечения управления. В документировании управленческой деятельности органов исполнительной власти существует принципиальное различие, которое состоит том, что в рамках своих возможностей органы исполнительной власти создают и издают нормативные правовые акты. Юридическими науками данные документы входят в отдельную категорию. В документоведении они трактуются как организационно-распорядительные документы, входящие в унифицированную систему организационно-распорядительной документации [4].

Методика разработки нормативных правовых актов является достаточно сложной, одной из ее процедур является подготовка проекта документа. Регламентация указанной методики ограничивается исключительно установлением правил оформления проектов (применяемые шрифты, интервалы, абзацные отступы, порядок оформления текста, приложений и др.).

Управленческие документы выстраиваются по определённой модели, устанавливающей область применения, форматы, размеры полей, требования к построению конструкционной сетки и основные реквизиты [5].

Таким образом, документационное обеспечение играет важную роль в организации деятельности органов исполнительной власти. Без документов невозможно составить уставы, распоряжения, приказы, постановления, трудовые договоры, правила внутреннего распорядка и другие документы. На основе деятельности органов исполнительной власти государство осуществляет административно-организационную деятельность, направленную на исполнение

законов и реализацию государственной политики в различных сферах жизни общества, что определяется нормативными документами.

Список использованных источников

1. Андросова, А.А. Место и роль документационного обеспечения управленческой деятельности / А.А. Андросова, С.С. Конторусова // Молодой ученый. – 2017. – №4. – С. 412-414.
2. Барихин, А.Б. Делопроизводство и документооборот / А.Б. Барихин. – Москва: Книжный мир, 2014. - 416 с.
3. Бобылева М. П. Управленческий документооборот. От бумажного к электронному / М. П. Бобылева — «ТЕРМИКА», 2016. - 359 с.
4. Кондюкова, Е.С. Основы документационного обеспечения управления: учебное пособие / Е.С. Кондюкова. – Екатеринбург. : ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. – 116 с.
5. Рязанов, В.А. Р99 Документационное обеспечение управления : учеб. пособие. – М. : Академия ГПС МЧС России, 2014. – 280 с.

**ВЛИЯНИЕ ВОСПИТАНИЯ НА ОБРАЗОВАНИЕ ИНДИВИДА.
РОЛЬ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА И
ГОСУДАРСТВА**

*Гервиц Д.Д.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Петенко А.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры УПиЭТ,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

«Человек рождается как биологическое существо. Чтобы он стал личностью, его нужно воспитать. Именно воспитание облагораживает его, прививает необходимые качества» [4]. Данная цитата служит хорошим вступлением к нашему рассуждению на тему воспитания. Человек – маленькая, но такая необходимая единица в системе общества. Каждый из нас на протяжении всей жизни «строит» себя как личность, собирая по крупицам личные качества и поддаваясь влиянию окружающей среды.

Воспитание представляет собой целенаправленный и организованный процесс формирования личности, заключающийся в передаче накопленного опыта от старшего поколения к младшему [1]. Мы получаем воспитание в семье, школе, университете.

Воспитание и обучение представляют собой разные, но взаимосвязанные стороны единой педагогической деятельности, и обе они в действительности практически всегда реализуются совместно, так что отделить обучение от воспитания, как процессы и результаты, не представляется возможным.

Обучение, в свою очередь, представляет собой специально организованный, управляемый процесс взаимодействия преподавателей и студентов (педагогов и учеников), направленный на усвоение знаний, умений,

навыков, формирование мировоззрения, развитие умственных сил и потенциальных возможностей обучаемых, закрепление навыков самообразования в соответствии с поставленными целями [2].

Считается, что чем воспитаннее человек, тем больше он способен к обучению. Воспитанные люди часто любознательны и имеют широкий кругозор, что в совокупности постоянно подталкивает их к саморазвитию.

Проблема воспитания и обучения существует и в современном мире. Во-первых, изначально подход к воспитанию нового поколения отдается на самотек. Немногие из родителей имеют знания в области детской психологии и педагогики, что часто приводит к методу воспитания «как-нибудь сам вырастет». Разумеется, мы не виним представителей старшего поколения в этом, а лишь даем направление для совершенствования. Понимание основ и особенностей детской психологии будет способствовать более качественному воспитанию, так как многие вопросы для родителей будут открыты для решения. Во-вторых, многие недооценивают роль воспитания. Оно создает некую устойчивую почву и направляет вектор развития индивида.

Человек обучается на протяжении всей своей жизни. Период обучения в школе и университете является обычным для многих людей. В современном мире вопрос образования все еще остается открытым. Мы добились того, чтоб образование стало общедоступным и, по возможности, бесплатным, но качество образования все еще остается открытым вопросом. То, какими будут специалисты по окончании процесса своего обучения в университете, зависит наполовину от самих обучающихся, наполовину – от их преподавателей.

Методы обучения и воспитания, как правило, различны. Обучение имеет дело с познавательными процессами ребенка, а воспитание – с чувственными и межличностными отношениями. Методы обучения включают в себя приемы передачи знаний от одного человека к другому, а также формирование у обучаемого умений и навыков, в то время как методы воспитания касаются передачи социальных ценностей и социальных установок, а также чувств, норм и правил поведения. Методы обучения основаны на восприятии и понимании

человеком предметного мира, материальной культуры, а методы воспитания – на восприятии и понимании человека человеком, человеческой морали и духовной культуры [3].

Таким образом, на конечный результат (а именно – на выпуск новых кадров на рынок труда) влияют две вещи: воспитание и образование. Для общества важно, чтоб эти два процесса шли рука об руку. Что может быть приятнее, чем мягкий менталитет и образованные люди в окружении? Вопрос риторический.

Однако стоит заметить, что модель исключительно образованного и воспитанного общества в одинаковой степени является утопией на современном этапе развития общества. Да и самому государству нужно выдерживать баланс между теми, кто имеет высшее образование, и теми, кто получил только базовое. Это связано с тем, что для обеспечения жизнедеятельности всего механизма государства необходимо задействовать людей разных профессий (следовательно, и разного уровня образования). Именно поэтому, когда происходит численный перевес в профессиях, которые можно получить только в вузах, государство стимулирует общество и повышает привлекательность более низкого звена в системе образования – колледжи, техникумы и т.д. Обычно это осуществляется путем предоставления большего количества бюджетных мест и стипендиальных выплат.

Подведем итоги:

1. Воспитание и образование важны в равной степени и оказывают влияние не только на индивида непосредственно, но и на общество, так как человек будет постоянно контактировать с другими людьми, транслировать свои знания, навыки и мировоззрение.

2. Для налаженной работы государства и функционирования общества необходимо соблюдать баланс между «вузовскими» профессиями и рабочими. Значительный перевес в каждую из сторон не даст положительного эффекта.

Список использованных источников

1. Основные категории педагогики. – Режим доступа – <https://lektsii.org/7-68024.html>.
2. Педагогический словарь. – Режим доступа – <https://rus-pedagog-dict.slovaronline.com/516-обучение>.
3. Предмет психологии воспитания и обучения. – Режим доступа – https://studopedia.ru/11_134250_predmet-psihologii-vospitaniya-i-obucheniya.html.
4. Подласый, И.П. Педагогика начальной школы. Учебник / И.П. Подласый. – Москва: Высшее образование, 2008. – 9 с.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

*Доценко И.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Садекова А.М.,
канд..экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Государственные служащие играют важную роль в решении таких задач, как управление экономикой, социально-культурной и административно-политической сферами, укрепление государственности и реформирование общества на основе демократии и права.

Государственная служба представляет собой сложный комплексный социально-политический и организационно-правовой институт, характеризующийся многообразием элементов, связей, закономерностей и особенностей.

Выполнение государственной службы всегда связано со знаниями, опытом, творческим поиском, способностью влиять на других людей как напрямую, так и посредством правовых актов, управленческих решений и организационных мер, требует высокой профессиональной подготовки при ее исполнении, использования обширной информации, различных проявлений интенсивной интеллектуальной деятельности.

В широком понимании увеличение эффективности труда означает постоянное усовершенствование людьми всех аспектов деятельности, постоянное нахождение возможностей работать лучше, производить больше качественных потребительских благ при тех же или меньших затратах труда.

В рамках практической деятельности государственного служащего существуют ряд факторов, которые влияют на приобретение новых умений и навыков. Такие факторы следует разделить на:

- объективные - отражают социальные отношения, уровень развития моральных ценностей и их психологической поддержки в межличностных отношениях членами группы;

- субъективные - включают в себя личностные особенности, характер и задатки, ориентированные на достижение успеха профессиональной деятельности, также включают в себя ориентацию личности на ценности, мотивы, цели, интересы и т. д. Это в первую очередь означает, что субъект вкладывает свои ресурсы (в основном временные) в профессиональную деятельность на основе процессов самообучения.

- объективно-субъективные - связаны с организационной профессиональной средой, высокой подготовленностью государственного служащего к выполнению задач профессиональной деятельности и менеджментом качества [1, с. 48-49].

Другой подход, который раскрывается в исследованиях Р.Р. Гайзатуллина, Г.К. Губерной и др., основывается на учете такого фактора, как условия работы, то есть те факторы, которые влияют на процесс, в результате которого человеку удастся сохранить качество и уровень своих профессиональных навыков и умений в течение всей своей жизни и непосредственно влиять на качество предоставления государственной услуги. Такие факторы можно сгруппировать на общие или неформальные (например, традиции в коллективе) и специальные (профессиональные, основанные на получении опыта).

В исследованиях З.Е. Исаева, который выделяет социальные факторы, оказывающие влияние на качество услуг, учитывается:

- устойчивое направление развития изменений кадровой политики;
- улучшение качества оценки способностей и квалификационных характеристик сотрудников государственной гражданской службы;

- реализация программ, нацеленных на решение той или иной социальной проблемы;
- разработка и внедрение процессов, обеспечивающих связь между органами государственной власти и общества при выборе важных решений для обеспечения процесса подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.

Адаптируя классификацию факторов к условиям Донецкой Народной Республики, первым среди внешних факторов отнесем военно-политический. Следующие две подгруппы выделяются в социально-экономические и организационно-культурные. Внутренние факторы можно сгруппировать в организационно-структурные, нормативно-правовые и институциональные (рисунок).

Внешние факторы в большинстве случаев являются нерегулируемыми, в тоже время большая их часть зависит от усилий руководства высшего звена. Данные факторы существенно оказывают влияние на принятие управленческих решений стратегического уровня. Такие факторы учитываются при разработке концепции и стратегии развития государственной гражданской службы.

Предусмотреть значимость и уровень влияния внутренних факторов возможно с учетом использования экспертного метода. Это связано с тем, что отдельные факторы частично регулируются. Что касается организационных факторов, то они считаются регулируемыми, тем не менее, большее внимание при изменении параметров этих факторов – существенно оказывает влияние на качество предоставления государственных услуг.

Для того чтобы разработать эффективную систему управления, дающую возможность достичь высокой эффективности труда государственных служащих, необходимо учитывать две группы факторов. К первой группе относятся действия со стороны управляющего аппарата и организации в целом, вторая группа факторов – это личностные и деловые качества самого государственного служащего.

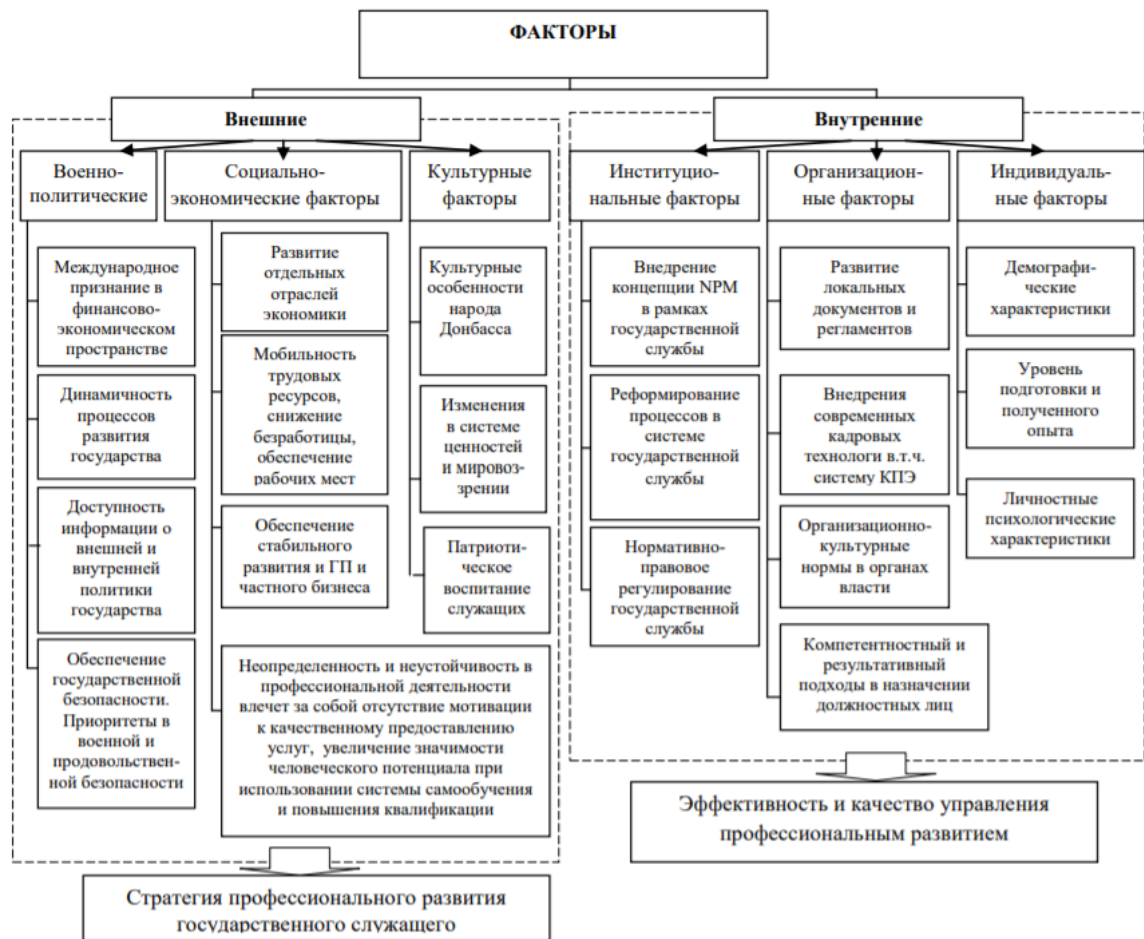


Рис. – Классификация факторов, влияющих на качество государственного управления и эффективность труда государственных служащих ДНР [4, с.25]

К ним можно отнести такие качества, как понимание своей роли в процессе трудовой деятельности, мотивация деятельности, профессиональные знания и навыки, а также система ценностной направленности личности государственного служащего [6, с. 116]. Именно эта группа личностных качеств, по мнению Е.П. Егоршина, оказывает непосредственно влияние на показатели эффективности труда государственного служащего.

В свое время Богдан Н.Н. и Бушуева И.П., изучая влияние индивидуальных факторов на профессиональное развитие государственных гражданских служащих Российской Федерации, факторы профессионального развития условно разделили на внесистемные и внутрисистемные.

Эффективность государственного управления также зависит от правильной организации информационных потоков, что обеспечивает

продуктивное использование времени каждого государственного служащего и всего госаппарата.

Таким образом, представленная классификация факторов, влияющих на качество государственного управления и эффективность труда государственных служащих, позволит более детально проработать концептуальные положения по совершенствованию процессов государственного управления.

Список использованных источников

1. Ветрова, Е.А. Основы государственного управления: учебное пособие / Е.А. Ветрова, Е.Е. Кабанова. – Тамбов: Принт-Сервис, 2017. – 363 с.
2. Вишневская, И.П. Современные подходы к оценке эффективности деятельности государственных служащих / И.П. Вишневская // Менеджер. – 2019. – № 1 (87). – С. 206-210.
3. Захаров, Н.Л. Организационное поведение государственных служащих: учебное пособие / Н.Л. Захаров – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 237с.
4. Кудряшова, Л.В. Основы государственного и муниципального управления: учебное пособие / Л.В. Кудряшова. – Томск: ФДО, ТУСУР, 2016. – 133 с.
5. Лымарева, О.А. Планирование и мотивация как функции, влияющие на развитие карьеры в системе государственной службы / О.А. Лымарева, М.Н. Ильницкая // Economy and Business. – 2018. – №11. – С. 38-44.
6. Мустафина, С.А. Повышение эффективности стимулирования на государственной гражданской службе / Мустафина С.А. // Юриспруденция. – 2018. – С. 115-119.
7. Ондар, А.М. Эффективность государственной службы. Проблемы правового обеспечения / А. М. Ондар // Молодой ученый. – 2019. – № 3. – С. 276-279.

НЕОБХОДИМОСТЬ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Панасюк А.И.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Садекова А.М.,
канд.экон.наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Влияние процессов социализации на функционирование и эффективное использование хозяйственных систем остается актуальным вопросом в современной экономической системе. Сущность социализации экономической системы остается малоизученной и недостаточно адаптированной к общественному развитию в целом.

Данной проблеме посвящены труды таких научных исследователей как Е. А. Шутаева, Л. И. Абалкин, Х. Ламперт, Г. Ф. Биглова, О. С. Дейнека, Т. И. Заславская и другие.

По мнению У. Б. Баймуратова, социализация экономики – это процесс современных социальных трансформаций в организации общественного воспроизводства, его составных структурных элементах: производстве, распределении, обмене и потреблении [1].

Процесс социализации экономических систем охватывает производительные силы, отношения экономической собственности, экономические отношения.

Итак, социализацию экономики следует рассматривать как уравнивание интересов различных социальных групп в процессе формирования и реализации экономической политики, а ее содержание должно

отражать качественные изменения в структуре спроса и потребления, качества и уровня жизни населения.

Основными признаками социализации экономики можно считать следующие:

- выравнивание доходов в пользу наиболее уязвимых слоев и групп населения;
- формирование особого типа «социально-трансфертного государства»;
- увеличение социальных инвестиций, прежде всего, на развитие социальной инфраструктуры и в человеческий капитал;
- развитие коллективных форм частной собственности;
- изменение социальной структуры общества: размывание социально-классовых различий, усиление вертикальной социальной мобильности, формирование различных форм социального партнерства [2].

В Донецкой Народной Республике отмечается низкий уровень социализации экономики. Среди проблем социальной сферы, препятствующих развитию человеческого капитала, следует отметить следующие:

- уровень развития населения намного ниже, чем в развитых странах по уровню жизни и уровню образования;
- снижение качества социальных услуг, а именно: образования, социальной поддержки и защиты, здравоохранения;
- темпы развития малого бизнеса, который стимулирует и поддерживает малое и среднее предпринимательство, что способствует их инновационному развитию, повышению качества и конкурентоспособности производимой продукции, значительно отстают от ведущих стран мира.

Необходимость социализации экономической политики обуславливается также тем, что экономическая и социальная политика должны взаимно усиливать друг друга, создавая условия для устойчивого развития предприятий и региона в целом.

В центре социализации экономики находится человеческий капитал, личность с ее разнообразными потребностями. Происходит социализация человека как основной производительной силы, науки, средств труда, форм и методов организации труда. Социализация человека предполагает прежде всего его всестороннее развитие; социализация форм и методов организации производства – переход от авторитарных систем организации труда к гуманистическим.

Таким образом, социализация экономики влияет на следующие процессы: обеспечение социальной поддержки и защиты населения; продвижение малого бизнеса как основы хорошего уровня жизни; развитие личных стремлений и мотивации роста доходов населения, укрепление социального партнерства.

С целью внедрения социализации экономики необходимо принять ряд мер по совершенствованию института социальной политики в области организации и системы оплаты труда, налогообложения доходов, социальной защиты и страхования. Решение задач развития социально ориентированной экономики возможно только на основе совместной работы государства, бизнеса и гражданского общества.

Список использованных источников

1. Баймуратов, У.Б. Социализация в экономике: от индивида до государства: избр. науч. тр.: в 7 т. / У.Б. Баймуратов. – Алматы, 2017. – 320 с.
2. Гришина, Т.В. Социальная ответственность в системе регулирования социально-трудовых отношений / Т.В. Гришина. – М., 2017. – 382с.

СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Сенькова Т.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Одной из главных задач любого государства является разработка эффективной государственной кадровой политики. Государственная кадровая политика представляет собой стратегию работы государственных органов с кадрами на различных государственных уровнях, которая направлена на формирование, рациональное использование и развитие трудовых ресурсов государства и его кадрового потенциала [1].

Стратегической задачей государственной кадровой политики в Донецкой Народной Республике является определение роли государства в создании условий для свободного трудоустройства гражданам и применения своих способностей, их развития и востребованности в обществе.

В теории управления существует несколько подходов к классификации принципов, на которые построена кадровая политика [1,4].

В общем виде, классификация принципов кадровой политики позволяет выделить:

- общие принципы, которые регулируют общие процессы в кадровом управлении;
- специфические принципы, относятся к отдельным сферам и регулируют кадровые процессы в отдельных отраслях;

- частные принципы, которые регламентируют отдельные элементы процесса управления персоналом.

Общие принципы кадровой политики включают:

- научность,
- конкретно-исторический подход к принятию кадровых решений,
- легитимность,
- демократичность,
- нравственные основы,
- преемственность в обновлении кадров [3].

Конкретизацию общих принципов кадровой политики представляют собой специфические принципы, которые целесообразно рассмотреть в сфере государственного управления.

К специфическим принципам относят:

- подбор кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам;
- патриотизм государственных должностных лиц и служащих;
- открытость и гласность;
- равный доступ граждан к государственной службе;
- систематическое обновление кадров и преемственности руководства;
- контроль и подотчетность государственных служащих.

Частные принципы можно охарактеризовать следующим образом:

- принцип профессионализации.
- принцип компьютеризации.
- принцип индивидуализации [2].

Принцип подбора кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам, содержит оценку и учет уровня подготовки, специальных знаний и практических навыков в избранной сфере деятельности, а также умение ставить конкретные цели, находить оптимальные средства их достижения.

С учетом современных условий становления Донецкой Народной Республики особо следует выделить такой принцип как патриотизм государственных должностных лиц и служащих, который определенно должен

присутствовать как один из основополагающих принципов сотрудников на государственной службе. Основное значение принципа проявляется в уважительном отношении к родине, в стремлении служить во благо страны, содействовать укреплению государства и росту благосостояния населения.

Вышеизложенные принципы кадровой политики не исчерпывают основных правил и положений, регулирующих работу с кадрами государственной службы.

Таким образом, целью кадровой политики ДНР является формирование и востребование кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса, обеспечивающего сохранение его целостности и высоких темпов социально-экономического развития, конкурентоспособность в международном разделении труда. Следует отметить многообразие существующих принципов, на которых построена система формирования государственной кадровой политики, достаточно много. Но анализ и детальное изучение принципов позволяет выстроить определенную классификацию и упорядоченность этих принципов.

Список использованных источников

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

КОММУНИКАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Захарова Е.А.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Качан С.М.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Коммуникационный процесс – один из важнейших аспектов в работе современной организации. Он представляет собой совокупность различных коммуникаций внутри организации, посредством которых определяются задачи, товары и услуги компании для инвесторов, потребителей или всей широкой общественности.

Поскольку развитие организации как самостоятельной системы становится все более глобальным, в связи с широким использованием сети Интернет, мобильных телефонов и доступом к социальным сетям, то появляется множество новых проблем для «живого» информирования людей, как во внутренней, так и во внешней среде компании. Результативность функционирования любой организации зависит от того, насколько правильно и слажено работают системы коммуникации.

Особое внимание вопросу коммуникациям в организациях уделяли такие исследователи, как Е.А. Ким, Д.В. Лукьянов, Д. Майерс, Г.Г. Почепцов, С.А. Шапиро и др.

Значение коммуникаций в организации определяется их влиянием на эффективность и результативность деятельности всей организации. Практически нет предприятий, у которых бы не было коммуникационных трудностей и необходимости в их профессиональном разрешении, что делает актуальным исследование вопроса коммуникаций в организации.

Коммуникациями в организации необходимо грамотно управлять. Это

означает: определять цели коммуникации; определять пути достижения этих целей, с учетом ресурсов и отдельных ситуаций; организовывать реализацию запланированных действий; координировать взаимодействие компонентов коммуникационного процесса, а также действия непосредственных исполнителей; корректировать процесс по результатам итоговой коммуникации.

Стоит также обратить внимание на важность психологического воздействия в процессе формирования коммуникационных процессов организации [1, с. 295].

В коллективах с хорошими отношениями сотрудники организаций отличаются лучшей моралью, они более защищены от внешних воздействий и работают успешнее, чем сотрудники, которые находятся в изолированном состоянии или в группах, где процветают неразрешенные конфликты и нестабильность.

В зависимости от сочетания различных способов, приемов и стилей общения принято выделять два основных вида коммуникации в организации: вербальную и невербальную. Они могут усиливать или ослаблять взаимодействие между руководителем и подчиненным, поэтому интерпретировать такие сигналы следует не изолированно, а в единстве с учетом контекста.

По мнению ученых, за счет невербальных средств происходит от 40 до 80% коммуникации в организации. Причем 55% сообщений воспринимается посредством выражения лица говорящего, его позы и жестов, а 38% – через интонацию и модуляцию голоса [3, с. 26-30].

Коммуникативный процесс в организации обычно состоит из четырех основных элементов: отправитель, сообщение, канал и получатель (адресат). Важной составляющей также является обратная связь, которая делает коммуникацию динамическим двухсторонним процессом. Она может рассматриваться как сообщения отправителю, которые содержат данные об эффективности акта коммуникации.

Оценка эффективности коммуникации в организации является

необходимым условием и важным фактором управления коммуникативными процессами. Данная процедура предполагает необходимость выбора критериев оценки эффективности коммуникативной деятельности.

Одной из самых распространенных ошибок при выстраивании системы коммуникаций в организации является то, что руководитель зачастую примеряет на себя роль учителя при общении с сотрудниками. Многие менеджеры зачастую думают, что они знают ответы на любые вопросы, и ожидают от своих подчиненных лишь сухого впитывания информации, без возможности внести свои поправки в сказанное.

Наиболее важным коммуникативным навыком в организации является умение слушать своего собеседника. Такой навык в деловом общении часто бывает намного важнее умения говорить. Если руководитель и подчиненный не научатся слушать друг друга, то это может стать серьезной преградой на пути взаимопонимания, что в дальнейшем может сказаться на собственном карьерном росте.

Стоит отметить, что признаком плохой системы коммуникаций в организации может стать несоблюдение конфиденциальности информации. Некоторые вопросы не должны предаваться огласке, пока они находятся в стадии обсуждения. Последствием несоблюдения такого простого правила может стать полная потеря доверия со стороны коллег и начальства.

На примере ГОУ ВПО «Донецкая Академия управления и государственной службы при Главе ДНР» (далее – ГОУ ВПО «ДОНАУИГС») рассмотрим строение конкретной системы коммуникаций.

В данном учебном заведении четко отработана и хорошо функционирует система электронного документооборота, внедряется система управления и оценки по ключевым показателям эффективности, проведена большая работа по делегированию полномочий на разных уровнях ответственности. Просматривается четкая иерархия путей передачи сообщений, наглядно видны все типы коммуникаций: «вверх», «вниз» и горизонтальная. В систему корпоративных коммуникаций вовлечены все работники ГОУ ВПО

«ДОНАУИГС»): ректор и проректоры готовят и рассылают блок информационных сообщений о положении дел внутри университета, достижениях и проблемах отдельных звеньев работы, а также об изменениях и нововведениях в рабочем и учебном процессах.

С целью изучения сложившейся обстановки, выявления особенностей функционирования, мониторинга отношений преподавателей и обучающихся внутри ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» ежемесячно проводятся заседания кафедры, ректораты и иные собрания. Преподаватели могут также самостоятельно выстраивать определенную коммуникационную систему, находясь в аудитории со студентами. Для этого могут использоваться различные методы – от анкетирования до личных интервью.

Поскольку ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» готовит квалифицированных государственных служащих, то особенно важно уделять внимание эффективной коммуникации при подготовке кадров для органов государственного и муниципального управления.

Важно отметить, что в организациях часто возникает такое явление как информационная перегруженность. Организация предоставляет своим сотрудникам больший объем информации, чем требуется для выполнения назначенных им функций. Тогда сотрудники начинают использовать предназначенные для производственной деятельности ресурсы на обработку дополнительной информации. В случае ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» эти ресурсы являются интеллектуальными.

Традиционными средствами минимизации эффекта перегруженности является фильтрация информации и определение приоритетов в ее обработке.

Коммуникации на различных управленческих уровнях ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» имеет достаточный уровень, несмотря на некоторые недочеты, присущие образовательному учреждению.

Таким образом, коммуникации в организации значительно влияют на эффективность и результативность деятельности всей организации. Коммуникациями в организации необходимо грамотно управлять, учитывая

важность психологического воздействия в процессе формирования коммуникационных процессов организации.

В систему коммуникаций ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» вовлечены все работники. Однако существуют некоторые «узкие места» в системе коммуникации, присущие образовательному учреждению, такие как информационная перегруженность и четкая иерархия путей передачи сообщений.

В ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» в как образовательном учреждении особенно важно осуществлять коммуникационный процесс с вовлечением всех работников и научить будущих специалистов органов государственного и муниципального управления эффективной коммуникации.

Список использованной литературы

1. Друкер, П. Эффективный управляющий / П. Друкер. - М.: ЮНИТИ, 2007. – 295 с
2. Маслова, В.М. Роль внутриорганизационных коммуникаций в управлении // Научный альманах. – 2015. - № 11-1(13). – С. 26-30.

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Макаренко А.А.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Качан С.М.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Среди процессов принятия решения внутри организации наиболее важным является разработка управленческих решений. От их эффективности зависит не только успех определенного дела, но и развитие самой организации. Проблема принятия решений – это основная проблема в теории и практике, поскольку принятие решений присуще различным функциям управления, акт принятия решений занимает центральное место.

Теория принятия решений как отдельное самостоятельное направление науки берет свое начало работ Дж. фон Неймана и О. Моргенштерна, развивается, как практическая составляющая системного подхода.

В Донецкой Народной Республике правовыми основами принятия решений в организации являются: Конституция ДНР, ратифицированные международные правовые акты, указы Главы, постановления Народного Совета, законы Донецкой Народной Республики, ведомственное законодательство, решения органов местного самоуправления.

Решения в процессе управления связаны с реализацией различных управленческих функций, а именно: планирование деятельности, ее организация, координация деятельности и контроль каких-либо процессов. Управленческие решения могут реализовываться в форме распоряжения, деловой беседы, инструкции и прочего.

Решение является управленческим в тех случаях, когда оно разрабатывается и реализуется для развития социальной системы и направлено

на векторы стратегического планирования; управление управленческой деятельностью; управление человеческими ресурсами; управление производственной деятельностью и услугами; обучение системам управления организацией; управленческого консультирования; управления внутренними и внешними коммуникациями.

Под управленческим решением принято понимать нефиксированный во времени эмоционально-психологический, логико-мыслительный и организационно-правовой акт выбора альтернативы, который осуществляет руководитель в пределах своих полномочий единолично либо коллегиально с другими лицами [4].

Управленческое решение – это действия, логически связанные и позволяющие решить поставленные перед руководителем или всем коллективом организации задачи. Эти действия связаны с выбором целевых установок и выбором вариантов их достижения [1].

Принятие решений является результатом процесса, имеющего определенную структуру.

Существует ряд классификаций решений, управленческие решения сгруппированы по совокупностям признаков. Многообразие классификаций обусловлено необходимостью принятия оптимально правильного решения, которое требует разных методов и принципов анализа [2].

Проблема качества принимаемых решений является весьма актуальной. Только те организации, руководители которых быстро и качественно принимают управленческие решения, имеют преимущества по сравнению с своими конкурентами.

Существуют восемь основных этапов принятия решений в организации: анализ ситуации, идентификация проблем, определение критериев для осуществления выбора, разработка альтернатив, выбор альтернативы, согласование решения, управление реализацией, контроль и оценка результатов. На каждом из названных этапов принятия решений в организации существует проблема верного выбора.

Для эффективности управления в организации необходимо проводить анализ последствий принятия решений.

Решения в организации принимаются на различных уровнях управления. Решения на нижнем уровне управления в организационной системе имеют тенденцию к стандартизации. Чем выше уровень управления, тем больше слабоструктурированных проблем, а спектр всевозможных альтернатив – шире, а проблема выбора – сложнее.

Рассмотрим вопрос принятия решений в организации на примере «Геркулес МОЛОКО» – сети магазинов продуктового ритейла, состоящая из 79 магазинов на территории Донецкой Народной Республики [3]. Слово «ритейл» в переводе с английского языка означает «розничная торговля», при которой осуществляется процесс деления большой партии товаров на более мелкие, в итоге происходит реализация товара розничным потребителям [5].

В каждом из таких магазинов, как показывает практика, управление охватывает процесс производства, доставки, продажи товаров, то есть включает управление производством, управление маркетингом, управление финансовой деятельностью, управление кадрами, учет, контроль и анализ хозяйственной деятельностью.

Руководители и менеджеры магазинов сети используют различные алгоритмы процесса разработки и принятия решений: выявление проблем; сбор информации и ее анализ; определение целей управления при решении выявленной проблемы; разработка критериев оценки эффективности решения; идентификация и сопоставление проблемы с предыдущей; прогнозирование по аналогии; оценка и верификация различных вариантов решения; принятие, оформление, доведение до исполнителей решения; исполнение решения и контроль его исполнения.

К характерно выраженным особенностям алгоритма принятия решений в анализируемой сети магазинов «Геркулес МОЛОКО» следует отнести черты традиционного, системного, ситуативного, социально-этического менеджмента. Алгоритмы принятия решений могут трансформироваться при реализации

какой-либо конкретной задачи. Должностное лицо при разработке и принятии решений может использовать различные методы.

На примере деятельности сети магазинов «Геркулес МОЛОКО» возможно предложить следующие направления совершенствования алгоритма принятия решений, учитывая все факторы, влияющие на деятельность организации: сохранение маркетинговых обычаев, проработка со всеми работниками целевых установок сети, сокращение числа ярусов управления, вовлечение менеджеров среднего звена к разработке решений, использование наряду со стандартным решением также и инновационных, бинарных или многовариантных решений в отдельных ситуациях.

Таким образом, принятие решения в организации – важный компонент управления. Только те организации, руководители которых быстро и качественно принимают управленческие решения, имеют преимущества по сравнению с своими конкурентами.

Для эффективности управления в организации необходимо проводить анализ последствий принятия решений.

В сети магазинов продуктового ритейла «Геркулес МОЛОКО» алгоритм принятия решений характеризуется комбинированием традиционного, системного, ситуативного, социально-этического менеджмента.

Для совершенствования алгоритма принятия решений в «Геркулес МОЛОКО» предложено: сохранение маркетинговых обычаев, проработка со всеми работниками целевых установок сети, сокращение числа ярусов управления, вовлечение менеджеров среднего звена к разработке решений, использование наряду со стандартным решением так же инновационных, бинарных или многовариантных.

Список использованных источников

1. Злобина, Н.В. Управленческие решения : учебное пособие / Н.В. Злобина. – Тамбов: ТГТУ, 2011. – 80 с. [Электронный ресурс]: – Режим доступа:

https://www.studmed.ru/view/zlobina-nv-upravlencheskie-resheniya_11ccabf2a36.html

2. Классификация управленческих решений. [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://discovered.com.ua/management/klassifikaciya-upravlencheskix-reshenij/>

3. Сеть фирменных магазинов Геркулес МОЛОКО [Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://vk.com/herkules_moloko

4. Шульгина, Ю.В. Справочник. 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/menedzhment/processy_prinyatiya_resheniy_v_organizacii/

5. Электронная энциклопедия «Википедия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org>

ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

Алейникова Д.Ю.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Качан С.М.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Одним из самых главных признаков успешности организации является эффективная система управления, основу которой составляет пара элементов: руководитель – подчинённый (работники), а её эффективность зависит от характера их взаимодействия.

Лидерство и руководство – основополагающие понятия, с которыми связано эффективное управление организацией. Руководство – это формальная властная позиция, не зависящая от личностных качеств. Это право, дарованное положением, занимаемым на служебной лестнице. Лидерство же – комплексное понятие, включающее в себя эффективное осуществление реального влияния на людей, независимо от иерархического статуса. Таким образом, всякий лидер может руководить, но далеко не всякий руководитель является лидером [1, с.120].

Лидер – это член организации, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей, членов какого-либо объединения, организации и выполняющий комплекс функций [2, с.74].

Изучая теории лидерства, сформировались 4 подхода к изучению лидерства: личностный (зависит от личностных качеств руководителя), поведенческий (основан на поведении руководителя), ситуационный (действия руководителя в зависимости от управленческой ситуации) и комплексный (сочетание личностного, ситуационного и поведенческих подходов).

Модели лидерства предусматривают изучение эффективного лидерства как совокупности лидерских черт и их проявление в поведении руководителя.

Их выделяют 3 вида: атрибутивная (выявления руководителем причин поведения подчиненного), харизматическая (влияние харизмы на характер руководства), преобразующая или реформаторская (наличие у лидера и последователей определенного поведения).

Опыт работ многих лидеров-практиков показывает, что для их успеха необходимо иметь способность создавать образ будущего состояния организации и доведения его до последователей. К тому же, успешного лидера характеризует то, что он наделяет последователей соответствующими правами и полномочиями по осуществлению выраженной в видении цели, может признать свои слабые стороны и привлечь для их устранения необходимые ресурсы [3, с.100].

Руководство – это процесс социальной организации и управления деятельностью человека или группы людей, который осуществляет непосредственно руководитель. Руководство включает множество аспектов, в том числе и разработку тактики и стратегии организационной политики, умение управлять персоналом, общаться с людьми, рассчитывать и прогнозировать введение на предприятие новых методов и осуществляется с помощью стилей руководства. Основными из них являются демократический (делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера), авторитарный (сосредоточение всей власти и ответственности у лидера) и либеральный (снятие лидером с себя ответственности и самоотстранение от власти в пользу группы) стили руководства.

Выделяют уровни руководства в организации, которые обеспечивают принцип иерархичности в отношениях подчинения, действующих в организации. В основном выделяют три уровня: высший (президент, вице-президент, зам. директора, ректор – несут ответственность за деятельность организации в целом), средний (руководитель подразделения, директор филиала, декан – отвечают за деятельность бизнес-единиц и отделов) и низший (мастер,

бригадир, руководитель цеха, начальник участка, заведующий кафедрой – несут непосредственную ответственность за производство товаров и услуг).

Основными качествами, которыми должен обладать каждый руководитель любой организации являются: личностные (эмоциональная стабильность и стрессоустойчивость, амбициозность, решительность и смелость, объективность и требовательность и т.д.), профессиональные (уровень образования и опыт работы, креативное мышление и готовность учиться чему-то новому, системность мышления и т.д.) и деловые (умение делать все в сжатые сроки, быстро действовать, ориентироваться в любой неопределенной ситуации, грамотная постановка задач, умение распределять ресурсы и т.д.). Любой руководитель/управленец должен сочетать в себе все перечисленные выше качества руководителя, при этом они должны сочетаться достаточно гармонично.

Следует понимать, что в основе лидерства лежит нечто большее, нежели формальная основа. Оно основано на личной харизме и авторитете, действия лидера не ограничиваются рамками официальных полномочий и структур. Руководство же предполагает официальное возложение на человека функций управления организацией [5, с.150].

Эффективное руководство всегда должно совмещаться с лидерством. Талантливый руководитель – это ещё и тонкий психолог, расчётливый стратег и тактик, умеющий найти индивидуальный подход к любой ситуации и любому человеку. Также он должен уметь извлекать пользу из любой конфликтной ситуации либо ошибки и просчитывать ситуацию на несколько шагов вперёд со всевозможными вариантами её разрешения; быть склонен к разумному риску.

Совмещать в себе руководство и лидерство – задача не из лёгких, которая под силу лишь умному, организованному и тактичному человеку, но, по моему мнению, лишь такой человек сможет эффективно и продуктивно управлять коллективом и получать при этом наилучшие результаты организации рабочего процесса и достижения поставленных перед производством целей.

ООО СПКФ «ЮКАС» – одна из ведущих компаний Донецкой Народной Республики по производству товаров бытовой химии и является идеальным примером, каким должно быть лидерство и руководство в организации. Её руководству присущ либеральный стиль управления, но в зависимости от ситуации также применяется и демократический стиль.

Успех данной организации в том, что директор любит разделять полномочия, сотрудничать с подчинёнными, прививает брать инициативу в свои руки, ни к чему не принуждая, приводит нас к тому, чтобы мы сами поняли, что необходимо делать для развития компании, какой вклад можем внести [4].

Также, главные ценности компании – это люди, в ней работающие. Формирование корпоративной культуры, продуманная кадровая политика, направленная на использование творческого потенциала личности, помогла создать команду, способную воплотить в жизнь поставленные задачи. И эта команда уже вышла за рамки компании, она постоянно растёт за счет новых энтузиастов и профессионалов в системе производства и распределения.

Таким образом, Лидерство и руководство – основополагающие понятия, с которыми связано эффективное управление организацией. Руководство – это формальная властная позиция, не зависящая от личностных качеств. Лидерство – комплексное понятие, включающее в себя эффективное осуществление реального влияния на людей, независимо от иерархического статуса.

Модели лидерства предусматривают изучение эффективного лидерства как совокупности лидерских черт и их проявление в поведении руководителя.

Руководство включает множество аспектов, в том числе и разработку тактики и стратегии организационной политики, умение управлять персоналом, общаться с людьми, рассчитывать и прогнозировать введение на предприятие новых методов и осуществляется с помощью стилей руководства, основными из которых являются: демократический, авторитарный и либеральный.

Эффективное руководство всегда должно совмещаться с лидерством.

В ООО СПКФ «ЮКАС» директор является и руководителем, и лидером компании понимающим, что главная ценность компании – это работающие в ней

люди. Он разделяет полномочия, сотрудничает с подчинёнными, предоставляет возможность подчиненным брать инициативу в свои руки, что в свою очередь позволяет организации одной из ведущих компаний Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Бэйнчук, А.А. Лидер или руководитель?/ А.А. Бойчук. – Калининград: Высшая школа, 2019. – 280 с.
2. Видрашко, О.В. Пути становления руководителя как лидера.// Сборник научных трудов Sworld./ О.В. Видрашко, 2007. – с. 74-75.
3. Замулин, А.Л. Лидерство в эпоху знаний / А.Л. Замулин. – М.: Вестник Санкт-Петербургского университета, 2012. – 320 с.
4. Информационный портал ООО СПКФ «ЮКАС» – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://economno.net/ukas>
5. Свенцицкий, А.Л. Руководитель: слово и дело / Социально-психологические аспекты / А.Л. Свенцицкий. – М.: Владос, 2013. – 159 с.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

*Лapidус А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;*
*Лapidус А.Е.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;*
*Воробьева Л.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Человек и государство представляют собой неотъемлемые части друг друга. Как человек вкладывает свой труд в развитие страны, так и оно, в свою очередь, стоит на страже его прав и предоставлении благ. Осуществление социальной политики государства касается абсолютно каждого человека и гражданина, ведь каждый из нас хочет получить качественное образование, быструю и эффективную медицинскую помощь, улучшать свои бытовые условия проживания и т.д. Целью государства является, прежде всего, гарантии благоприятных условий для жизни граждан. Эта сфера деятельности государства и называется социальной политикой.

Особенности формирования и развития социальной политики рассмотрены в работах таких авторов, как Л.А. Батулин, В.И. Бутов,

В.Г. Игнатов, П.Д. Павлёнок, Ю.В. Пешихонов, С.В. Водопьянов, А. Шаронов. Различные модели социальной политики предложены М.В. Фирсовым и Е.Г. Студёновой, а механизмы её реализации проанализированы в работах Е.И. Холостовой и А.С. Сорвиной [2].

По мнению ряда исследователей именно вопросов социальной политики, заключаются конечные цели и итоги экономического роста государства. Рассматривая социальную политику с точки зрения функционирования экономической системы, следует отметить, что она играет двоякую роль. С одной стороны, создание благоприятных условий в социальной сфере является целью экономической деятельности государства. С другой социальная политика является фактор экономического роста. Известно, что если рост экономики не подкрепляется повышением благосостояния населения, то оно теряет мотив к дальнейшей интенсивной работе по развитию государства. При этом, чем выше экономический рост государства, тем выше требования к людям, которые его обеспечивают: их знаниям, культуре, эффективности труда и т.д.

Анализ показал, что в социальной политике выделяют два относительно самостоятельных блока [4]:

- социальная политика в широком смысле, которая охватывает решения и операции, касающиеся всех сторон жизни членов общества, включая обеспечение их товарами, жильем и услугами социальной инфраструктуры, рабочими местами, достойным финансовым доходом, расширение и укрепление материальной базы, охрану и укрепление здоровья населения, его образование и культуру, создание системы обязательных социальных условий для жизнедеятельности граждан;

- собственно социальная политика (ее элементами являются политика в области социальной защиты и ее конкретные виды: семейная политика, молодежная политика, политика по социальной защите пожилых людей и инвалидов). Социальная политика государства особенно осязаема в изменениях, которые происходят в условиях трудовой деятельности человека, так как именно здесь выражается ее гуманистическое содержание.

Сущность социальной политики состоит в поддержании отношений как между социальными группами, слоями общества, так и внутри них, в обеспечении средств для роста благополучия, уровня и условий жизни членов

общества, в создании социальных гарантий для участия в общественном производстве.

Содержание социальной политики, ее цели и задачи раскрываются в системе функций – относительно самостоятельных, но тесно связанных видов политической деятельности.

Важнейшими из них являются:

- защита, согласованность интересов социальных групп и слоев общества, отдельных его членов;
- приемлемое решение общественных конфликтов в социальной среде, осуществление преемственности между гражданами и государством;
- интеграция различных слоев населения, оптимизация их интересов, поддержание целостной общественной системы, стабильности и порядка;
- прогностическая;
- социальная защита населения;
- управление социальными процессами и др.

С помощью этих функций обеспечивается главная цель социальной политики – гармонизация общественных отношений, руководство социальным развитием социума.

Классическими сферами социальной политики, финансируемыми за счет бюджетов различных уровней, считаются шесть достаточно объемных сфер (рисунок)

Социальная защита населения, ориентированная в течении последних нескольких лет на оперативное адресное решение наиболее кризисных жизненных ситуаций отдельных категорий населения на заявительной основе, была наиболее оптимальной на определенном этапе для решения практических задач в социальной сфере.

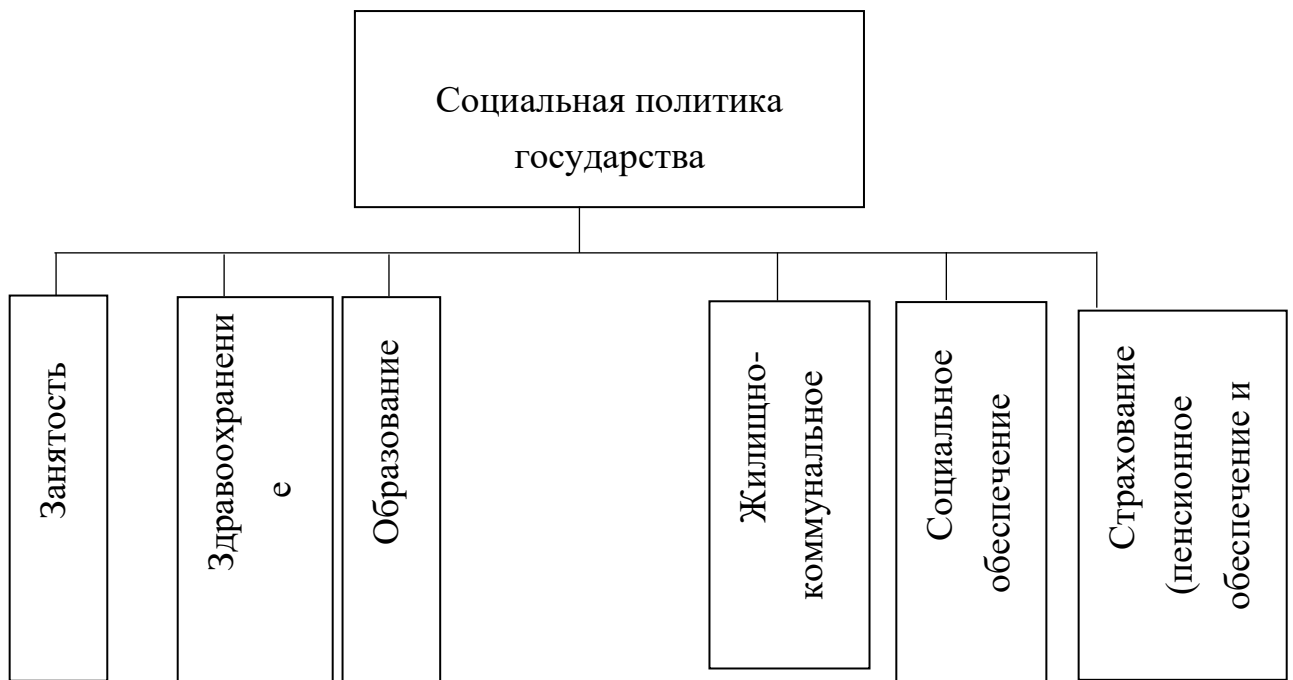


Рис. – Сферы социальной политики государства (авторская разработка)

Изучение данного вопроса позволяет выявить существенные недостатки в решении ряда вопросов и внести предложения по совершенствованию проводимой работы, а именно:

1. Решение наиболее значимых социальных проблем возможно при проведении структурных реорганизаций в области социального обеспечения, в результате которых произойдет перераспределение социальных затрат в пользу наиболее малообеспеченных групп населения.

2. Кроме того, стоит более тщательно подходить к установлению проблем социального плана каждого человека, увеличивать размеры материальных выплат семьям с учетом государственной инфляции.

3. Центральными задачами в установлении высокого уровня экономического развития государства является решение проблем с правовой информатизацией общества. В эпоху компьютеризации и информационных технологий необходимым является обеспечение доступа к актуальной информации относительно принимаемых законов и нововведений в сфере социальной политики государства для каждого члена общества. Достаточно

большое количество законодательных актов в сфере модернизации социальной политики государства приводит к возникновению трудностей их переработки и изучения населением собственных прав и свобод [3].

Члены общества должны вовремя информироваться о мерах и условиях предоставления социальных услуг и привилегий. Все эти факторы говорят о том, что нужно размещать доступную и актуальную информацию на официальных сайтах местных и государственных органов социальной защиты населения. На данный момент действуют телефонные справочные, посредством которых население может консультироваться на те или иные вопросы относительно предоставления им социальной поддержки [1].

Необходимость создания единого доступного информационного поля в сфере социальной политики государства ощущается наиболее остро и требует принятия оперативных мер со стороны государства. Данная система позволит пользоваться единой базой данных, а также документированной информацией. Кроме того, с ее помощью станет возможно пользоваться актуальными сводными аналитическими данными о состоянии социальной сферы и процессе реализации программ по социальному обеспечению различных категорий населения.

Таким образом, социальная политика – это механизм различных мероприятий, проводимых государством через региональные и местные органы власти, направленный на эффективное функционирование различных социальных затрат за счет бюджета. Кроме того, социальная политика понимается также и как взаимодействие главных составных частей социальной структуры государства: общностей, классов, различных социальных групп в рамках преобразования и изменения социального кластера населения. Главной задачей социальной политики государства является создание условий реализации потребностей для каждого члена общества, что обеспечит равенство возможностей и уравнивает положение граждан.

Для успешного создания эффективного социально-защитного механизма необходимо незамедлительное принятие и претворение в жизнь нормативных

законодательных актов, направленных на повышение занятости населения и обеспечение государством ему социальной поддержки. Необходимым условием реализации комплекса мер по дальнейшему реформированию социальной сферы государственной политики, является согласованность основных мероприятий, принимаемых решений и действий органов власти на всех уровнях – общегосударственном, региональном и местном.

Список использованных источников

1. Аверин, А.Н. Основы социального государства: Учебник/ А.Н. Аверин. – М.: КноРус, 2016. – 241 с.
2. Булатов, А.С. Экономика: Учебник/ А.С.Булатов. – 4-е изд., перераб.и доп. – М.: Экономистъ, 2008. – 896 с.
3. Маргулян Я.А. Социальная политика: Учебник/ Я.А. Маргулян. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2011. – 236 с.: ил.
4. Шамшурин, В.И. Социальная политика государства и гражданское общество / В.И. Шамшурин // Гражданское общество и общество граждан: вопросы теории и практики. 2014. - Т. 6. Вып. 1- С.22-37.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Горун В.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Хасанова Е.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Вопросы качества образования на любом его уровне всегда были и остаются в центре внимания научных исследований и практики управления образованием. В статье раскрываются подходы к системе повышения качества образования в организациях высшего образования.

В современном обществе качество жизни и качество образования декларируются как главные ориентиры глобальной политики ЮНЕСКО и ООН. Для координации разработки европейских стандартов качества и решения проблем сертификации и аккредитации образовательных программ и образовательных организаций была создана Европейская сеть (Ассоциация) организаций гарантии качества (ENQA) в сфере высшего образования. ENQA разработала «Стандарты и Директивы для гарантии качества в системе высшего образования в Европейском регионе». Этот документ является основой для построения систем внутренней и внешней оценки качества образования и аккредитации Европейских агентств по оценке качества образования. При этом отмечается, что в соответствии с принципами университетской независимости, ответственность за обеспечение качества в сфере высшего образования в первую очередь возлагается на сами учебные заведения, следовательно, создается база для реальной ответственности академической системы в рамках каждого государства.

Планомерная модернизация происходит и в системе образования Донецкой Народной Республики. Ее интеграция в образовательное пространство Российской Федерации предполагает создание интегрированной системы высшего образования, основанной на единых принципах организации и стандартах качества высшего образования. При этом понятие качества высшего образования включает в себя преподавание и научно-исследовательскую работу, руководство и управление образовательным учреждением, способность удовлетворять потребности студентов и предоставление организациями высшего образования других услуг обществу. Поскольку высшее образование в Российской Федерации развивается в контексте мировых образовательных процессов, то перед организациями высшего образования Донецкой Народной Республики стоит задача проектирования внутривузовской системы качества образования.

Внутривузовская система оценки качества образовательной организации предполагает его анализ и объективную оценку образовательной деятельности организации и его структурных подразделений, которые направлены на получение полной информации о реализации образовательного процесса и его результатах, что позволяет быть готовым к прохождению оценки качества в рамках процедур лицензирования, аккредитации и мониторинга эффективности [1, с.122].

Главными целями внутривузовской системы оценки качества образования являются мониторинг качества образования и выявление направлений улучшения качества образования по всем видам деятельности. Внутривузовская система качества должна основываться на следующих принципах, которые применяются в современных моделях качества образования:

- ориентация на потребителя (студентов, работодателей и др.);
- ориентация на управление процессами образовательной и научной деятельности;
- регулярная оценка или самооценка процессов организаций высшего образования.

Концепция качества в высшем учебном заведении базируется на основе положений. Система качества обеспечивает выполнение только тех задач, которые может решить эффективная система управления. Система качества – корпоративная система, успех её создания и внедрения напрямую зависит от вовлечённости всего коллектива учебной организации в данный процесс [2, с. 462].

Основная цель создания системы – повышение эффективности образовательного процесса, поэтому важнейшей задачей является выбор критериев эффективности, их измерение и доведение полученных результатов до всех участников процесса.

Согласно этому важным документом создаваемой системы качества образования становится стратегический план деятельности организации высшего образования – доктрина развития образовательной организации. Данная доктрина является многоуровневой.

Верхний уровень – доктрину развития высшего учебного заведения в целом и основных направлениях деятельности (образовательной, научной и производственной).

Средний уровень – доктрины развития факультетов высшего учебного заведения, создаваемые на основе документов верхнего уровня и конкретизирующие цели и задачи развития на уровне факультетов.

Нижний уровень – доктрины развития подразделений высшего учебного заведения (кафедр, служб, отделов) [3, с. 188].

Практическими шагами по проектированию системы качества в образовательной организации высшего образования являются:

1) создание рабочей группы стратегического планирования (руководители высшего учебного заведения, руководители структурных подразделений (факультетов, кафедр, отделов), потребители (работодатели, студенты);

2) обеспечение системы обратной связи с потребителями, действенность механизмов реагирования на требования внешней среды и своевременную разработку корректирующих мероприятий;

3) внедрение модели самодиагностики и регулярность самооценки деятельности образовательной организации;

4) формирование сбалансированной системы показателей, демонстрирующих результативность, эффективность и качество рабочих процессов, т.е. квалиметрическое обеспечение внутривузовской системы качества;

5) обеспечение уровня квалификации экспертов по качеству в сфере знаний и навыков проектирования, интернационального сотрудничества, руководства проектными группами.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что система стратегического планирования и управления качеством в образовательной организации высшего образования в современных условиях должна учитывать требования интернационализации образования и науки, студенто-ориентированные концепции управления, принципы публичности (транспарентности) разрабатываемых и реализуемых моделей. Перенос центра тяжести с процедур внешнего контроля качества образовательного процесса и его результатов на базе национальных систем аттестации и аккредитации в сторону внутренней самооценки образовательного процесса на основе тех или иных моделей. Обеспечение переноса ответственности за качество и оценку качества туда, где она должна быть, а именно в образовательную организацию, не посягая при этом на его академическую автономию, и при этом сохраняя временные, человеческие и материальные ресурсы, затрачиваемые на проведение внешней экспертизы.

Список использованных источников

1. Старостенко, К.В. Технология образования / К.В. Старостенко, Е.Н. Вороничева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2011. – № 1. – 128 с.
2. Плаксий, С.И. Качество образования / С.И. Плаксий – М.: Национальный институт бизнеса, 2003. – 654 с.

3. Безуглов, Ю.И. Управление качеством образования //Перспективы создания региональной системы непрерывного профессионального образования/ Ю.И. Безуглов . – М.: Оренбург, 2008. – 300 с.

ДЕЙСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Пимонова Е.А.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Колесникова Т.А.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Успешное развитие производства, экономики республики и общества в целом возможно только при всестороннем развитии человека в труде и его мотивации.

Мотивация – это особое состояние, побуждающее к действию и связанное с удовлетворением потребностей. При этом мотивацию можно рассматривать как сознательное создание определенных мотивационных состояний у других людей [2].

Мотивация персонала имеет важную цель – повышение производительности, качества и эффективности деятельности. Мотивированные сотрудники лучше справляются со сложными задачами, осознанно участвуют в достижении целей организации, всячески развивают свой профессионализм. Слаженная и «заряженная» команда постоянно активна и результативна.

Грамотно сформированная система мотивации также решает задачи удержания персонала, снижения текучести кадров, привлечения новых и ценных сотрудников, способствует повышению уровня квалификации, созданию доброжелательной и в то же время рабочей атмосферы.

Очень важно, чтобы каждый работник получал внутренний стимул действовать в интересах организации, ее клиентов, партнеров, при этом получая удовлетворение от трудового процесса и закрывая свои актуальные потребности. Если вклад подчиненного в общее достижение не заметили или не

оценили, качество и интенсивность его работы неизбежно снизятся.

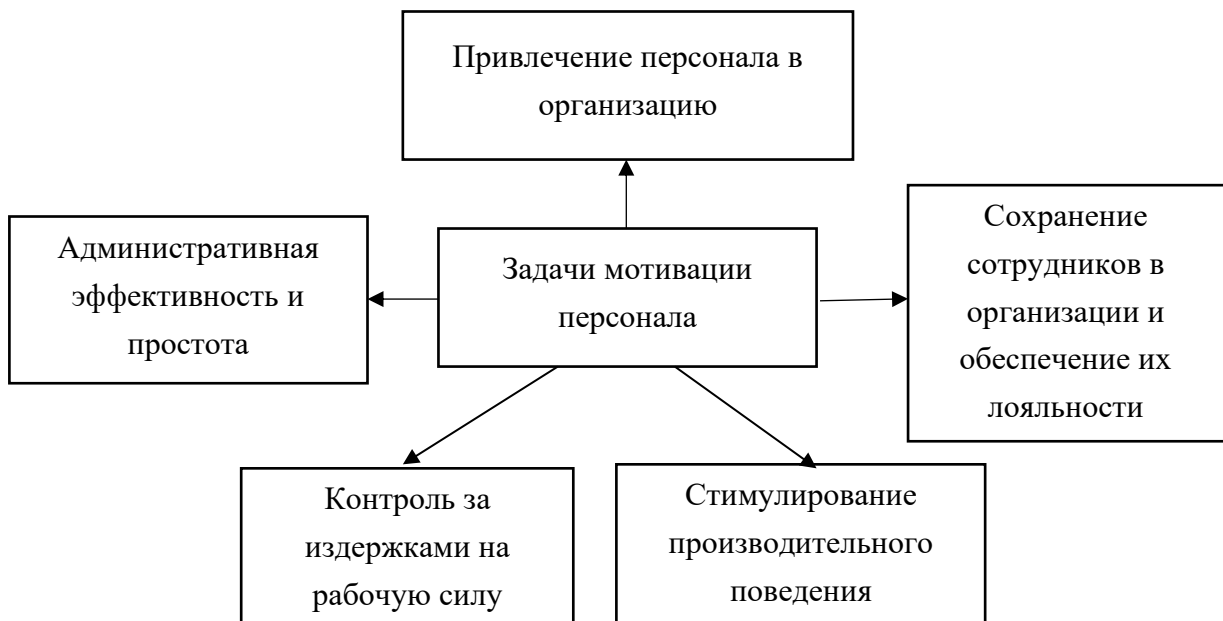


Рис.1. Задачи мотивации персонала

Стимул – повод к действию, причиной которого является заинтересованность (материальная, моральная, личная или коллективная). В зависимости от потребностей стимулы бывают материальные и нематериальные [3].

Разработаны различные методы мотивации, основанные на поощрении и наказании. Перед руководителем стоит задача с наименьшими затратами достичь высоких показателей функционирования организации.

Наиболее популярны методы материального стимулирования. К материальным стимулам относятся как денежные, так и неденежные стимулы. К денежному поощрению относятся оклады, премии, доплаты, надбавки, бонусы и др. Денежные выплаты за достижение целей производятся, когда работник соответствует определенным заранее установленным критериям. Некоторые руководители используют выплаты для поощрения здорового образа жизни работников – денежное вознаграждение за отказ от курения, работникам, не пропустившим в течение года ни одного рабочего дня по болезни, работникам, постоянно занимающимся спортом [1]. Специальные индивидуальные

вознаграждения – это специальные бонусы, выплачиваемые за наличие навыков, необходимых организации в данный момент времени.

К разновидностям надежного экономического стимулирования относят улучшение условий труда, оплата медицинского страхования, полная или частичная оплата путевок в санатории или на базы отдыха, льготы на приобретение продукции или услуг предприятия, транспортные льготы, выделение денежных сумм на корпоративные праздники и т.д.

Нематериальные стимулы еще более разнообразны. Их можно объединить в следующие группы [4]:

1) социальные стимулы связаны с потребностью работников в самоутверждении, с их стремлением занять определенное общественное положение. Это престиж работы, возможность профессионального роста, возможность самоутверждения, чувство причастности к организации;

2) моральные стимулы связаны с потребностью человека в уважении со стороны коллектива, в признании его работником. Это, например, благодарности, грамоты, звания или наоборот - выговор, замечание;

3) социально-психологические стимулы связаны с потребностью в общении. Коллеги по работе являются субъектами общения и выполняют функцию социально-психологического стимулирования. Комфортный климат в коллективе, обеспечивающий нормальное общение, позволяющий человеку реализовать себя, является отличным стимулом для чувства удовлетворенности сотрудников работой;

4) творческие побуждения связаны с творческим самовыражением, содержанием работы, возможностью самовыражения и раскрытия своих талантов, получением удовольствия от самого рабочего процесса.

Наравне с поощрениями в систему мотивации входят и наказания, которые носят превентивный характер и предупреждают халатное отношение к работе и неправомерные действия, а также поощряют других работников действовать в соответствии с нормами и правилами.

Создание действенной мотивации носит комплексный характер, включая

совершенствование системы организации труда и управления. Улучшение координации и взаимодействия между работниками организации, правильное распределение обязанностей, четкая система продвижения по службе, установление духа взаимопомощи и поддержки, улучшение отношений между руководителями и подчиненными – все это способствует повышению мотивации. Продуманное сочетание материальных и нематериальных стимулов поможет максимизировать отдачу команды и значительно повысить производительность и эффективность организации.

Список использованных источников:

1. Корзенко, Н., Зобнина, М. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnye-metody-motivatsii-i-stimulirovaniya-personala>.
2. Салихов, А., Абдрахимова, Р. Мотивация персонала [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-4>.
3. Степанова, С.М., Мальцева, Е.С., Родермель, Т.А. О некоторых аспектах создания мотивационного механизма в трудовой деятельности // Экономические науки. Сургут, 2019. №2. – С. 87.
4. Баженов, С. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ», 2018. Том 7, №4. – С. 84-85.

СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ И УПРАВЛЯЮЩЕЙ СИСТЕМЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

*Олейник А.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Хасанова Е.В.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

В связи с тем, что быстрыми темпами идет изменение социально-экономических условий в современном обществе, первоочередной стала необходимость создания новых подходов к организации системы образования на всех этапах. Начиная с общеобразовательных организаций и заканчивая организациями высшего образования. В статье рассматриваются объекты создания единой информационной системы в сфере образования.

На сегодняшний день, в связи с быстро прогрессирующими процессами возникает необходимость создания единого информационного образовательного пространства. Необходимо его создание таким образом, чтоб оно связывало все образовательные организации, не только в профессиональной ориентации, но и при подготовке специалистов и выполнении социального заказа [1]. Реализация такого образовательного пространства позволит обеспечить единство учебного и научного потенциала образовательных организаций, а также взаимосвязь с экономической и социальной сферой республики.

Для управления такой разносторонней системой, которая объединяет разноуровневые образовательные организации едиными целями и задачами, невозможно без создания единого информационного образовательного пространства.

С учетом уровня и интеграционного взаимодействия образовательных организаций, большого количества учреждений, готовящих специалистов разных уровней, возникает необходимость создавать информационную систему, которая будет ориентирована на достижение определенного качества образования. Такая информационная система, сможет функционировать в разных образовательных организациях и будет обладать достаточной степенью ликвидности для того, чтобы мгновенно отображать все изменения в структуре управления образовательными организациями и в содержании деятельности образовательных организаций [2].

Такая система позволит достичь непрерывного процесса развития образовательных услуг, а также современного уровня подготовки специалистов. Создание единого информационного образовательного пространства позволит рентабельно использовать не только кадровый потенциал, но и материально-технический, информационный и т.п. Все это станет возможно только при переходе на более новые технологии работы с базами данных. Которые применяют современные методы обработки данных, программное обеспечение и сетевые компьютерные технологии.

На нынешнем этапе развития образования в Донецкой Народной Республике, главной задачей, является создание современной и безопасной информационной цифровой образовательной среды, которая обеспечивает надлежащее качество и доступность образования на всех его уровнях [3]. С развитием цифровой среды в сфере образования, необходимо создать условия для систематического повышения качества образования для всех граждан Республики. Дальнейшее развитие системы образования должно обеспечить целостную информационную инфраструктуру, которая состоит следующих объектов [4]:

- информационные ресурсы;
- официальные сайты;
- защищенные каналы передачи данных;
- средства управления информационными потоками;

- организационные структуры;
- нормы и правила обеспечения эффективного функционирования и доступа потребителей в систему образования.

На сегодняшний день в Донецкой Народной Республике создана онлайн-система для проведения вступительной кампании образовательными организациями высшего образования – «Абитуриент». Она предназначена для обеспечения автоматизации процессов: сбора, учета, хранения и обработки данных о гражданах, освоивших программы среднего общего образования в образовательных организациях ДНР и их документов об образовании, о гражданах, освоивших программы среднего профессионального образования в образовательных организациях ДНР и их документов, а также об абитуриентах, принимающих участие в конкурсе для поступления на обучение по образовательным программам высшего образования Донецкой Народной Республики.

В процессе разработки находится информационная система «Государственная научная аттестация». Она предназначена для формирования единого информационного пространства в сфере государственной научной аттестации Донецкой Народной Республики и повышения эффективности государственного управления в сфере образования.

Также существует необходимость разработки единой информационной системы для общеобразовательных организаций Донецкой Народной Республики. В ней необходимо собрать все оказываемые услуги в сфере дошкольного образования, начального, основного и среднего общего образования, а также среднего профессионального образования. В ней должны предусматриваться все возможности от подачи документов на зачисление в садик, до выдачи аттестата или диплома о получении среднего профессионального образования.

Исходя из всего вышеизложенного, необходимо отметить, что одним из важных направлений в сфере образования является выработка единых подходов для взаимодействия всех элементов информационного образовательного

пространства, а также развитие действующих в сфере образования информационных систем и информационных ресурсов в Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Вереvченко, А.П. Информационные ресурсы для принятия решений / А.П. Вереvченко [и др.]. М. : Академ. проект, 2012. – 154 с.
2. Грязнова, Е.В. Информационное неравенство в информатизации государственного управления / Е.В. Грязнова, Е. А. Вересова, В.В. Михеева // Социодинамика. 2015. № 9. С. 93–105.
3. Ершова, Т.В. Российский опыт интеграции в информационное общество // Вестник РОИВТ, 2014. – 145 с.
4. Кузнецова, О.И. Проблемы информатизации в государственном управлении // Тенденции и перспективы развития науки XXI века: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. Сукиасян А.А. Сызрань, 2016. С. 74–76.

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ: ВЫЗОВЫ СО СТОРОНЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Бирючева А. С.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Хоменко Я. В.,

д-р экон. наук, профессор,

профессор кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Достижение качества образования в быстро меняющемся обществе на сегодняшний день является основной целью работы всей системы образования.

Новые государственные образовательные стандарты начального общего, основного общего и среднего общего образования в общеобразовательных организациях Донецкой Народной Республики тесно связаны с необходимостью формирования четкой оценочной политики в качестве деятельности общеобразовательной организации. Все это нормативно закреплено в Законе Донецкой Народной Республики «Об образовании», в котором актуализируется роль оценки качества образования в образовательном учреждении.

Таким образом, вопросы качества образования сегодня приобретают еще большую значимость. Ведущий принцип в обеспечении современного качества образования – это принцип эффективности деятельности, отражающий результирующую сторону организации образовательного процесса, оптимальные пути достижения целей.

По мнению В.А. Болотова, существует очень много разных точек зрения и определений качества образования: к примеру, определение С.Е. Шишова и В.А. Кальней, которые определяют качество как «степень удовлетворения ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг» [5], то есть, когда

говорят о качестве деятельности образовательной системы, о качестве управления, то всё время говорят об удовлетворённости образовательными услугами, которые предоставляет данная система.

Определение качества образования даёт известный учёный, методолог А.И. Субетто, который говорит о том, что «качество – это есть совокупность свойств». Среди них такие свойства: качество структурно, качество динамично, качество – это система, качество – это основа существования объекта или процесса [1]. Следует добавить, что, в настоящее время не выработана единая интерпретация понятия «качество образования», не выявлены согласованные механизмы отслеживания его реализации. Представители разных отраслей наук в процессе познания исследуемой дефиниции отмечают признаки, которые специфичны именно для своей области знаний, что в свою очередь затрудняет выработку общих подходов к его определению и сущности.

Некоторые исследователи полагают что именно интеллектуальное воспитание является главной целью школы и более рациональным является использование критериев, основанных на контроле за результатами процесса обучения.

Современные мировые системы образования и педагогика в целом находятся в поиске новых путей развития, возникла необходимость повышения производительности педагогического труда с помощью современных, в том числе цифровых технологий. Основной педагогической задачей в условиях современного общества является формирование мотивации и способности к творческому мышлению, созданию новой информации.

Цифровые технологии в современном мире – это не только инструмент, но и среда существования, которая открывает новые возможности: обучение в любое удобное время, непрерывное образование, возможность проектировать индивидуальные образовательные маршруты, из потребителей электронных ресурсов стать создателями [4]. Следует отметить, что цифровая среда побуждает педагога к более широкому восприятию окружающего мира, а также новых подходов к работе с обучающимися.

Педагог является в современном мире не только носителем знаний, а и проводником по цифровому миру. Ему необходимо обладать навыками и познаниями цифровой грамотности. Для того, чтобы создавать и применять контент посредством цифровых технологий.

Эффективность классно-урочной системы, сформировавшейся еще в XVII веке усилиями чешского педагога Яна Амоса Коменского уже очень низкая. Если раньше считалось что в школе ребенок получает знания на всю жизнь, то в нынешнее время данный подход является непродуктивным. Ребенка в школе и вузе теперь должны научить не только получать, но и добывать эти знания, то есть «научить его учиться». В современных реалиях образование сопровождает нас на протяжении всей нашей жизни, т.к. социальные стратификации жизнь, общество и технологии, быстро меняются. Уже завтра сегодняшняя информация может быть неактуальной и устаревшей.

Кроме того, приоритетом индивидуального обучения является задача научить выпускника выходить на проектную деятельность, а не останавливаться на освоении академических знаний. Делать что-то заканчивающееся реальным продуктом, товаром, услугой, каким-то конкретным результатом, а не оценкой «пять» или «три».

И вместе с тем, за практикоориентированностью нам нельзя забывать нашу сильную сторону – фундаментальность знаний, так как практические знания невозможны без хорошей фундаментальной подготовки. В отечественном образовании хороший фундаментализм должен остаться.

Сегодня в Донецкой Народной Республике существует пятибалльная система оценок (правильнее будет сказать – отметок). Анализируя эффективность существующей системы оценивания в учебно-воспитательном процессе и объективность отражения реальной образовательной жизни, сделаем вывод о том, что пять баллов – это не только технический инструмент для измерения знаний, навыков и компетенций учащегося. По этой шкале определяют интеллектуальный статус учащегося и образовательный уровень самой общеобразовательной организации.

Формирование современной оценки результатов образования учеников, а также уровня профессиональной компетентности педагогов не осуществляет сравнение полученных результатов обучающихся между собой, и сопоставления результатов работы между образовательными учреждениями. Вопросы обеспечения объективного оценивания результатов учащихся в образовательном учреждении должны соотноситься с работой, которая активно проводится на государственном уровне:

- эффективное (прежде всего как неформальное) осуществление работы внутренней системы оценки качества образования (реализация данного полномочия образовательной организацией предполагает воспроизведение системной и комплексной диагностики состояния системы образования в образовательном учреждении с целью принятия своевременных мер и решений для устранения выявленных проблемных вопросов и последующей оценки эффективности принятого решения);

- формирование новой культуры оценки результатов образования у всех участников образовательных отношений, которая будет предрасполагать к более объективному оцениванию образовательных результатов у обучающихся.

Руководство образовательной организацией в современных условиях требует разработки особой системы оценки результатов, повышения эффективности управления качеством образования в общеобразовательных организациях посредством формирования у всех участников образовательных отношений устойчивых ориентиров на методы и инструменты объективного оценивания образовательных результатов обучающихся с использованием ресурсов внутренней системы оценки качества образования.

Вопрос объективного оценивания образовательных результатов обучающихся должен рассматриваться при реализации всех процедур внутренней системы оценки качества образования:

- при мониторинге образовательных результатов обучающихся в рамках текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации, проведения государственной итоговой аттестации, внешних проверочных работ и т. д.;

- при контроле индивидуального учета результатов освоения обучающимися образовательных программ в классных журналах;
- при посещении учебных занятий в рамках внутреннего контроля качества образования;
- при анализе результатов социологических опросов участников образовательных отношений и т. д.

Внутренняя система оценки качества образования является связующим компонентом всей системы оценки качества образования конкретной общеобразовательной организации.

Внутренняя система оценки качества образования – это совокупность организационных структур, норм и правил, диагностических и оценочных процедур, обеспечивающих на единой концептуально-методологической основе оценку образовательных достижений обучающихся, оценку эффективности деятельности образовательной организации. Законом Донецкой Народной Республики «Об образовании» определена необходимость функционирования в образовательной организации системы оценочной деятельности.

Цель внутренней системы оценки качества образования – достижение качества образования, соответствующего потребностям и ожиданиям потребителей образовательных услуг на основе приведения педагогических условий образовательной организации в соответствие с новыми требованиями государственного образовательного стандарта и критериями качества образования [2].

Важно подчеркнуть, что для эффективного функционирования внутренней системы оценки качества образования в общеобразовательной организации, наряду с локальными нормативными правовыми актами, должна быть разработана и применяться система документов, ориентированная на реализацию управленческих функций планирования, контроля, оценки, анализа, учета, устанавливающая функционал и обязанности должностных лиц (организационно-распорядительные документы (приказы и распоряжения руководителя образовательной организации); контрольные и оценочные карты

(карта оценки качества урока, карта оценки индивидуального проекта обучающегося, лист самооценки обучающегося, лист оценки метапредметных результатов); шаблоны и макеты документов (шаблон отчета методического объединения и т. д.); должностные инструкции представителей администрации, педагогических работников и др.).

Список использованных источников

1. Клименко, Т.К. Методологические подходы к созданию систем оценки качества образования в образовательной организации // Ученые записки ЗабГУ. Серия: Педагогические науки. 2015. №5 (64). — [Электронный ресурс]. Режим доступа- <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-podhody-k-sozdaniyu-sistem-otsenki-kachestva-obrazovaniya-v-obrazovatelnoy-organizatsii> (дата обращения: 12.04.2022).
2. Оценка качества образования: инструменты и практика. Практико-ориентированное пособие / Сост. Куконос С.Г. – Донецк: ГОУ ДПО «ДОНРИДПО», 2021. – 192 с.
3. Сергеева, С.Ю. Современные подходы и методы оценки качества образования / С.Ю. Сергеева, Е.Д. Обревко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 37 (275). — С. 162-165. — [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/275/62424/> (дата обращения: 13.04.2022).
4. Никулина, Т.В. ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: ПОНЯТИЯ, ТЕХНОЛОГИИ, УПРАВЛЕНИЕ. / Т.В. Никулина. — Текст : электронный // Педагогическое образование в России. 2018;(8):107-113. [Электронный ресурс]. Режим доступа- <https://www.pedobrazovanie.ru/jour/article/view/140> (дата обращения: 12.04.2022).
5. Шишов, С.Е., Кальней, В.А. Мониторинг качества образования в школе. - М.: Российское педагогическое агентство, 1998. - 354 с., приложения.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

*Абзалова Я.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Управление развитием персонала включает систематическую подготовку, обучение и переобучение кадров в соответствии с целями организации. Сюда входит работа с сотрудниками по совершенствованию имеющихся навыков, а также развитию новых. Развитие персонала становится стратегическим, если оно интегрировано в компанию структурно и системно. Развитие персонала является составляющей стратегии любой организации [1, с. 116].

Развитие персонала может быть эффективным только в том случае, если оно основано на целях и потенциале сотрудников организации. Развитие персонала - это задача не только службы управления персоналом, но и всех ответственных лиц в компании. Профессиональная подготовка включает начальное профессиональное образование, повышение квалификации, профессиональная переподготовка. Виды обучения подбираются для каждой категории персонала.

Одной из важных составляющих эффективной подготовки кадров является использование современных технологий обучения персонала, основанных на широком использовании информационных и коммуникационных технологий. В настоящее время информационные и коммуникационные технологии становятся одним из главных приоритетов при планировании развития образования.

Использование информационных и коммуникационных технологий на основе Интернета позволяет расширить доступ к образованию и обучению; повысить качество образования; снизить стоимость обучения; снизить затраты на обучение; увеличить количество курсов и программ; разрабатывать специализированные программы.

Важной составляющей эффективного развития персонала является информационная поддержка процесса обучения, в частности, поддержка принятия решений по обучению персонала и обеспечение обучения персонала на предприятии, а также информационная поддержка внутренней мобильности персонала на предприятии. Информационная поддержка обучения персонала даёт возможность проводить обучение с использованием мобильных устройств связи в любое время и в любом месте, адаптируя форму и интенсивность учебных материалов к интересам и особенностям восприятия обучающегося.

Важным фактором обеспечения конкурентоспособности предприятия является стратегическая направленность развития персонала в соответствии с требованиями стратегии предприятия, а также вовлечение в разработку и реализацию стратегии развития персонала не только руководителей, непосредственно отвечающих за эту деятельность, но и линейных руководителей предприятия.

В основе развития персонала предприятий лежат концепция обучения на протяжении всей жизни и концепция обучающейся организации. Реализация этих концепций в деятельности компании обеспечивает развитие человеческого капитала предприятия, передачу профессиональных знаний, содействие развитию компетенций.

При выборе организационной структуры управления предприятием следует учитывать существующий уровень подготовки персонала. Чем выше компетентность персонала, тем более гибкие организационные структуры могут быть созданы, а количество иерархических уровней может быть уменьшено.

Стратегическое развитие персонала является сложной и трудной проблемой даже для предприятий, наработавших существенный положительный опыт в рациональном использовании человеческих ресурсов. Для реализации программы стратегического развития персонала необходимо выполнить следующие условия:

1. Установление чётких и достижимых целей стратегического развития персонала.

2. Понимание потребностей подчинённых, как материальных, так и нематериальных.
3. Создание необходимых условий для раскрытия трудового потенциала членов коллектива.
4. Совмещение стратегических целей предприятия и стратегических целей развития персонала.
5. Нацеленность коллектива на решение задач, как текущих, так и в стратегической перспективе.
6. Системный подход, обеспечивающий слаженную работу всех отделов и подразделений предприятия.
7. Постоянный контроль уровня развития персонала [2].

Перспективой дальнейших исследований является разработка эффективной кадровой политики в рамках реализации стратегии развития персонала.

Список использованных источников

1. Товкач, Н.А. Эффективное развитие персонала организации / Н.А. Товкач, О.В. Пацук // Экономика труда и управление персоналом: Сборник материалов LVI Международной научно-практической конференции (Новосибирск, 19 января–14 февраля 2017 г.). – Новосибирск: ООО Центр развития научного сотрудничества. – 2017. – С. 116-120.
2. Как организовать управление развитием персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hurma.work/ru/blog/kak-organizovat-upravlenie-razvitiem-personala/> (дата обращения: 05.04.2022)

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

*Гарагашко В.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Методология конфликтологии включает в себя целый ряд конкретных научных методов исследования, которые, в свою очередь, включают различные специальные процедуры - методы получения научных данных.

Основными методами, обеспечивающими получение наиболее достоверной информации о конфликтных ситуациях, их участниках, причинах и результатах, являются:

- метод структурно-функционального анализа;
- процессуально-динамический метод;
- метод типологизации;
- метод прогнозирования;
- разрешительный метод.

Каждый из этих методов может быть успешно применён при решении различных вопросов. Так, метод прогнозирования обеспечивает предсказание возможного развития и исхода конфликта, а разрешительный метод решает практические проблемы устранения конфликта.

Метод структурно-функционального анализа даёт возможность выявить первопричину состоявшегося конфликта, источники противоречия, а также основные приёмы, применяемые конфликтующими сторонами. Достоинством данного метода является его универсальность, возможность использования в анализе самых разных ситуаций.

Структура конфликта определяется составом противоборствующих сторон, степенью остроты взаимоотношений, а также задачами, которые выполняют участники. Метод структурно-функционального анализа позволяет рассмотреть и дать оценку всем элементам структуры конфликта. Вместе с тем

данный метод более всего применим лишь к статичным конфликтам, в которых эмоциональное состояние участников не изменяется, а их дальнейшие действия можно предсказать.

Если же ситуация в отношениях между сторонами изменяется, то данный метод теряет эффективность, и его целесообразно дополнить процессуально-динамическим методом. Это даст возможность выявить этапы развития конфликта. Например, конфликт между коллегами начинается с взаимных упрёков. Причины могут быть различными. Например, одному из членов трудового коллектива могут предъявить претензии по качеству его работы. В последующем упрёки могут перейти к обвинениям в непрофессионализме. Один из участников конфликта может обратиться с жалобой к руководителю подразделения. Если руководитель проведёт беседы отдельно с каждым работником, то, возможно, в дальнейшем ситуация не повторится.

Однако, всё может сложиться по-иному. Возможно, конфликт выйдет за пределы подразделения. Так, если кто-то посчитает себя несправедливо обиженным, то он может обратиться с письменной жалобой к генеральному директору организации. В итоге в разбирательстве будет участвовать комиссия, а последствия окажутся негативными даже для тех, кто непосредственно не принимал участия в выяснении отношений. Пострадавшим может оказаться руководитель отдела, где произошёл конфликт, хотя он сам в это время дистанцировался от участников. Руководителя отдела могут посчитать неспособным разобраться в ситуации.

Процессуально-динамический метод может в этом случае помочь. Для этого необходимо собрать все необходимые сведения об условиях конфликта, данные о профессиональных и личностных качествах конфликтующих работников, отзывы их настоящих и бывших руководителей и коллег. Использование данного метода способно предотвратить подобные ситуации в будущем [1, с. 237].

Метод типологизации использует социально-психологический анализ. Основываясь на философских категориях общего, частного и индивидуального,

он обеспечивает группировку, классификацию как конфликтующих типов личности, так и форм противоречий. На его основе можно анализировать устойчивые и существенные характеристики, проявляющиеся в разнообразии форм социального противостояния. Метод типологизации выступает связующим звеном между эмпирическим, конкретно-социологическим и теоретическим уровнями исследования, обеспечивая поиск общего в частном и в единственном.

Однако при всей значимости этих методов, все они выполняют только объяснительную функцию науки. Но помимо важной объяснительной задачи научного исследования может быть выполнено предсказание возможного будущего того или иного явления. Предсказание отличается от необоснованных фантазий тем, что основывается на результатах анализа. Более того, научное прогнозирование исходит из признания вероятностной природы социального явления. В прогнозировании могут использоваться методы экспертной оценки, математические модели и др.

Набор техник и средств разрешения конфликтов часто рассматривается как особый метод разрешения или метод урегулирования конфликта, который непосредственно относится к соответствующей практике.

Список использованных источников:

1. Магомедов, Г.М. Конфликты в организации: сущность и особенности / Г.М. Магомедов // *Фундаментальные исследования: научный журнал*. – 2014. - №8-1. – С. 233-239.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Гончаренко А.Д.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Смирнов С.Н.,
канд. техн. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Термин «кадровая политика» представляет собой сочетание двух слов – «персонал» и «политика», которые обозначают «правила, процедуры, созданные людьми». Исходя из этого кадровую политику следует рассматривать как общее направление кадровой работы. Кадровая политика выступает как основа принятия решений.

Кадровой политике дают различные определения. Например, известный специалист по управлению персоналом Эдвин Флиппо определяет кадровую политику как «искусственное правило или заранее определённый курс действий, который устанавливается для руководства выполнением работы в направлении достижения организационных целей».

По мнению Ричарда Калхуна, кадровая политика представляет собой руководство к действию. Она даёт общий стандарт или основу, что может быть использовано при обосновании, подготовке и принятии управленческого решения.

Как следует из приведённых выше определений, кадровая политика представляет собой набор основных правил, установленных организацией для работы с персоналом, которыми руководствуются при решении всех кадровых вопросов, начиная с выявления необходимости в привлечении кандидатов на вакантные рабочие места и заканчивая освобождением сотрудников от занимаемой должности.

Принятая организацией кадровая политика даёт возможность руководству и работникам кадровой службы адекватно разобраться, насколько подходит для работы человек, претендующий на занятие вакантной позиции.

Кадровая политика служит надёжным ориентиром для разработки должностных инструкций, положений о подразделениях и другой управленческой документации. Также она принимается во внимание при формировании организационных структур управления. Так, эффективная кадровая политика обуславливает переход от иерархических организационных структур к гибким.

Кадровая политика содействует созданию атмосферы доверия, благоприятного социально-психологического климата в коллективе, налаживанию доброжелательных отношений между сотрудниками, между руководителями и подчинёнными, между представителями организации и её клиентами.

Кадровая политика является выражением позиции руководства к своим будущим преемникам из штатного состава организации. Адекватная кадровая политика не ограничивается только решением текущих вопросов. В рамках кадровой политики предусматривается развитие персонала, создание необходимых условий для служебно-профессионального продвижения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки, формирования кадрового резерва [1, с. 20].

Выбор типа кадровой политики зависит от конкретной ситуации. Определённого внимания заслуживает превентивная кадровая политика. Службы управления персоналом таких организаций составляют прогноз на среднесрочную перспективу, исходя из которого определяется количество рабочих мест в будущем, составляются требования к профессиональным качествам будущих претендентов на заполнение вакантных рабочих мест. Также могут заключаться договора с образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования на предмет подготовки специалистов и их последующее трудоустройство в организации. До окончания обучения

студенты получают возможность проходить производственную и преддипломную практики в организации. На период практик организация сможет отправить в отпуск штатных работников, а их рабочие места на этот период временно заполнят студенты-практиканты.

Только этим сотрудничество производителей и учебных заведений не ограничивается. Представители предприятия и преподаватели учебного заведения совместными усилиями могут составить учебные программы для профессиональной переподготовки сотрудников предприятия. Кроме того, может быть разработана программа стажировки на производстве для профессорско-преподавательского состава учебного заведения.

Интерес представляет опыт сотрудничества, включающий создание на производственном предприятии филиала кафедры образовательного учреждения. Участие производителей в заседаниях кафедры даёт им возможность ознакомиться с новыми научными разработками, которые могут быть внедрены на предприятии.

Превентивная кадровая политика неразрывно связана со стратегией управления персоналом. Стратегическое управление персоналом нацелено на то, чтобы согласовать направленность управления персоналом с общей стратегией предприятия. Стратегическое управление персоналом обеспечивает достижение выполнения планов организации путём рационального использования имеющихся человеческих ресурсов и привлечения новых.

Список использованных источников:

1. Прудникова, К.А. Кадровая политика организации / К.А. Прудникова, Ю.А. Самсоненко, Е.В. Тинькова // Дельта науки: теоретический и научно-практический журнал. — 2017. — № 3. — С. 18–22.

ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ

Соловьян Д.А.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Понятие «система» берёт свои корни из греческого понятия, которое обозначает нечто целое, состоящее из частей, определённая совокупность элементов, имеющих между собой связи, вследствие чего образуется общность, единство и сохраняется устойчивость. Социальная система представляет собой совокупность элементов, среди которых существуют различные общественные группы, слои, общины, находящиеся между собой в определённых отношениях и зависящие друг от друга, и составляющие некоторую целостность.

Особую значимость представляют системообразующие связи, которые обеспечивают сохранение целостности системы, её обособленное функционирование и развитие. Функционирование социальной системы основано на определённом расположении её элементов, связей и отношений. Функционально и структурно социальные системы могут разделяться на подсистемы.

Социальная система при тесном контакте с окружающим миром, проявляет себя определённым образом, что связано с влиянием среды, а также зависит от собственных целей. Возможна трансформация окружающей среды и подчинение ее собственным потребностям. Отличительной чертой сложных систем является присутствие процессов социального управления, за счёт которых обеспечиваются самостоятельность и целенаправленный характер поведения социальной системы. В свою очередь нетипичные черты управления могут привести к образованию классовых систем, в том числе многоуровневых, многоцелевых, самоорганизующихся и других.

Далее необходимо определить основные принципы социальной системы. Первый из которых - принцип целостности. Он заключается в том, что свойства

системы не представляют собой сумму свойств элементов, которые в неё входят. Свойства системы не могут быть выведены из свойств входящих в неё отдельных элементов. Каждому из элементов системы отводится строго определённая роль. Элемент обладает особыми, нередко присущими только одному ему, свойствами. Он реализует определённую, заданную за ним функцию, именно от этого зависит жизнедеятельность всей системы в целом. Уникальность целого гарантируется особым образом, взаимосвязью и взаимозависимостью его частей.

Если рассматривать общество, то необходимо принимать во внимание не столько отдельных индивидов, из которых оно состоит, а конкретную целостность связей и отношений, в которых состоят сами индивиды. Принципы отношений в обществе существенно определяет качество составляющих его индивидов, а также особенности общества.

Второй принцип - структурирование, который предполагает наличие постоянного контакта между всеми элементами системы, что обеспечивает сохранение основных свойств системы в случае любых деформаций, как внешних, так и внутренних. Во имя сохранности равновесия и равноправия в обществе, создаётся некая социальная структура, способствующая поддержке и сохранению контактов среди взаимосвязей и взаимозависимостей элементов системы на обозначенной территории. Например, на начальных этапах развития человечества устойчивость связей между людьми достигалась при помощи межличностного взаимодействия. Сначала это были родственные связи и соседства, которые строились на эмоциональном или даже инстинктивном уровне, таких как взаимная выгода, привычка, страх перед неизвестным. В дальнейшем зависимость от увеличения численности населения перестала существовать. Стабилизирующая роль отводится общественным подсистемам социальным институтам.

Третий принцип - это иерархия компонентов системы. Все элементы системы находятся в подчинении друг друга, и каждый из них можно считать небольшой системой.

Четвёртый принцип - наличие системной обратной связи со средой. Каждая система образует свои свойства в соответствии со своими внутренними потребностями, ориентируясь на потребности окружающей среды. Каждая система в какой-то степени «открыта», что означает, что она испытывает внешнее воздействие, которое может оказаться дестабилизирующим, а в некоторых случаях и разрушительным. Необходимо принятие адекватных мер, чтобы избежать последствий такого влияния.

Помимо общих принципов системы, на основе которых функционирует любая система, в той или иной системе существуют особые особенности.

К особенностям многих систем можно отнести наличие в них системы управления и передачу информации. Если компьютер систематизировано обеспечивает сбор, хранение, передачу данных человеку, который им управляет, то общественное поведение подчиняется не только передаче информации, но также определяется психологическими аспектами. Таким образом, управление социальной системой происходит внутри самой системы под влиянием различных факторов, как внешних, так и внутренних.

Список использованных источников:

1. Ивченко, Б.П. Управление в экономических и социальных системах: методология, модели и методы информационно-системного анализа, экономические и логистические модели, оценка обоснованности управленческих решений / Б.П. Ивченко, Л.А. Мартыщенко, В.А. Шамахов. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Санкт-Петербург : Петрополис, 2016. - 239 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

*Рамирес А.Ф.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Хасанова Е.В.,
канд.экон.наук,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Социальные аспекты в государственной политике и в экономике всегда несут актуальный характер, так как социальная сфера, как правило, взаимодействует со всеми областями экономики, возрастает значение социальной сферы, происходит социальная переориентация, гуманизация труда и жизни людей, а человек становится центром социально-экономического развития.

Развитие социальной и экономической систем характеризуются наличием в них внутренних противоречий между структурными элементами и протекающими процессами, так как между ними существует функциональная зависимость и взаимосвязь. Обе системы являются составляющими единой системы и ни одна из них не может существовать независимо или развиваться в ущерб другой. Положительные изменения в одной из этих сфер имеют значение, только тогда, когда изменения происходят и во второй. Эти две системы также подвержены влиянию неустойчивой динамики изменения внешней среды.

Для решения возникающих и существующих проблем в различных сферах, также для определения пути их решения и дальнейшего развития, необходимо находить новые направления. Одним из важнейших векторов развития становится переход модели к социально ориентированной экономике, что предполагает не только получение прибыли и успешную конкуренцию, но и обеспечение сплоченности общества и социальной справедливости, что в том

числе предполагает улучшение качества жизни населения, повышение социальной защищенности работников, укрепление социального партнерства и т.д.

По мнению У.Б. Баймуратова, социализация экономики – это процесс современных социальных трансформаций в организации общественного воспроизводства, его составных структурных элементах: производстве, распределении, обмене и потреблении. Центральным звеном во взаимосвязях экономической и социальной жизни следует признать социально ответственного человека с его неуклонно растущими потребностями. В соответствии с таким подходом, социализация экономики основана на подчинении экономических процессов интересам общества и человека. Начинается этот процесс созданием внешних благоприятных социально-экономических условий, а заканчивается созданием особого института «человека», как главного фактора всего цикла воспроизводства.

В общих чертах, социализация экономики можно характеризовать как слияние частного и общественного секторов, где улучшение социальных параметров жизнедеятельности и удовлетворение потребностей членов общества являются приоритетом производительной деятельности.

Основные направления, которые необходимо активировать государству в процессе социализации экономики – это социализация собственности, гуманизация труда, смягчение социальной дифференциации.

Социализация экономики отслеживается в поэтапном росте значимости работников, увеличении их роли на предприятиях. Работника с изменением социально ответственного поведения рассматривают уже не как объект, а как субъект управления. Качественное обновление трудового капитала приведет к появлению новых форм организации труда и отношений в процессе производства между работником и работодателем. Увеличение знаний, их качества, мастерства и квалификации рабочей силы и является непосредственно результатом процесса социализации экономики.

Важнейшим фактором социального развития региона является устранение социальных потребностей личности, развитие ее способностей и компетенций, что и является показателем уровня социализации экономики. Удовлетворение высших потребностей является необходимым условием полноценного участия человека в трудовой и социальной жизни. Удовлетворение социальных и социально-экономических потребностей являются основой для социализации экономики, формируя такой тип хозяйственной деятельности, которая направлена не только на производство определенных товаров и услуг, но и связан с совершенствованием и развитием трудового капитала и работника.

Одним из результатов общемировой социализации экономики является уход от узкоспециализированных функций работника, где использовались принципы производства определенных товаров и услуг. Для того чтобы идти в ногу со временем, выполнение производственных задач становятся более высоконачным, инновационно-динамичным и социально-ответственным. К работнику предъявляются все более высокие требования из-за необходимости расширения кругозора, непрерывного повышения квалификации, навыков и умений. Предполагается пересмотр количественных и качественных параметров трудовых ресурсов.

Из вышеизложенного можно сделать несколько выводов:

- социализация экономики – это процесс, который позволяет организовать рыночную экономику с высокой социальной ориентированностью, включающие в себя аспекты гуманизации труда;

- в данный момент замечена тенденция, в которой работник принимает участие не только в производстве товара или услуги, но и в процессах управления организацией, этот процесс стимулирует его обращать внимание на свои компетенции, непрерывно повышать свою квалификацию и совершенствовать свои навыки и умения;

- социальная ориентированность экономики способствует изменению структуры доходов работников, увеличению удельного веса в ней, наряду с заработной платой;

- при создании социально ориентированной экономики, учитывая все имеющиеся возможности, необходимо избегать крайностей, как абсолютизация рыночных механизмов в ущерб социальному прогрессу, только так процесс социализации может стать плодотворным и эффективным.

В актуальности самым важным условием формирования системы социально-экономических процессов для государства - это его политика направленная на социализацию экономики и общественной жизни. Таким образом, государство может воздействовать на уровень и качество жизни населения, что является самым главным показателем для обеспечения соотношения экономической деятельности социальным стремлением общества. В итоге нужно всегда помнить, что экономическое развитие тесно связано с социальным.

Список использованных источников

1. Садыков, Р. М. Потребности как основные мотиваторы трудовой деятельности в условиях социализации экономической системы // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – № 9-4. – С. 93–95.

2. Шутаева, Е. А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации // Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского. Серия «Экономика и управление». – 2014. – Т. 27 (66), № 1. – С. 186–194.

3. Баймуратов, У. Б. Социализация в экономике: от индивида до государства: избр. науч. тр.: в 7 т. – Алматы, 2007. – 320 с.

4. Биглова, Г. Ф., Бикметов, Е. Ю., Герасимова, Л. А. [и др.]. Социализация экономики как фактор социального развития региона: монография / под общ. ред. д-ра филос. наук, проф., акад. АН РБ Ф.С. Файзуллина. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2019. – 298 с.

5. Бикметов, Е. Ю., Егорышев, С. В., Имаева, Л. М. [и др.]. Приоритетные траектории социального развития региона в условиях социализации

экономической системы: монография / под общ. ред. д-ра филос. наук, проф.,
акад. АН РБ Ф.С. Файзуллина. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2020. – 224 с.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

*Смыслов В.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Иванина Е.А.,
канд.экон.наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Трудно представить эффективное управление без учета мотивов и потребностей государственного гражданского служащего, а также правильного использования стимулов к труду.

Стимулирование должно соответствовать интересам, способностям и потребностям государственного гражданского служащего. Мотивация – это процесс осознанного выбора государственным служащим того или иного типа поведения, определяемый комплексным влиянием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

Система мотивов и стимулов труда должна опираться на определенную нормативную правовую базу. Государственный гражданский служащий должен знать, какие перед ним предъявляются требования, какое вознаграждение будет при их выполнении и какие наказания будут применяться в случае невыполнения своих служебных обязанностей. Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления могут добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. Целью стимулирования, является заинтересовать госслужащего работать качественнее, продуктивнее, а не побуждать его работать в целом.

В настоящее время в органах государственного управления наиболее популярны следующие виды мотивации трудовой деятельности: материальные стимулы, стабильные заработная плата и занятость, карьерный рост, использование административного ресурса, социальные гарантии [1].

Одним из основных видов мотивация трудовой деятельности государственных гражданских служащих является материальное стимулирование, однако активизация только экономической составляющей приводит к увеличению интенсивности труда и продолжительности рабочего времени, в результате чего многие государственные служащие работают с ощущением хронической усталости, испытывают постоянные нервно-эмоциональные нагрузки. Исходя из этого, система стимулирования трудовой активности должна гармонично сочетать время труда и отдыха, а также рабочее и свободное время.

Потребности государственных служащих не остаются неизменными. Они формируются в соответствии с их развитием и профессиональным ростом, переменными ценностями в обществе и конкретной ситуацией. Их приоритеты также изменяются, что следует учитывать при мотивации самого труда и стимулировании профессионального развития.

Значительное влияние на структуру мотивации госслужащего оказывают категории и группы должностей, которые он замещает, гендерные и возрастные особенности, срок работы в одной должности, особенности характера, материальное положение [1]. Стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям каждого отдельно взятого госслужащего, поскольку мотивация является процессом сознательного выбора того или иного типа поведения, определяемого комплексным влиянием внешних и внутренних факторов

Профессионализм и эффективность органов государственного управления в значительной степени зависит от организации их профессиональной карьеры. Перспективы карьерного развития являются одним из главных факторов содержания лучших работников на государственной службе. Основными

критериями продвижения государственных служащих по службе и оплаты труда должны быть результаты успешной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Необходимо стимулирование не только самого труда, но и самого факта получения специальности по профилю своей деятельности, повышения своей квалификации.

Эффективным методом стимулирования является информирование о том, чего ждет от него руководство учреждения. Каждый государственный служащий испытывает потребность в том, чтобы его деятельность была должным образом оценена. Это позволяет ему корректировать свою работу.

В целом, повышение профессиональной компетентности и карьерного роста государственных служащих с помощью мотивации играют значительную роль в системе государственного управления, стимулируют добросовестную и инициативную работу государственных служащих, что приводит к улучшению общественных отношений в нашем государстве.

Оплата труда государственных гражданских служащих должна стимулировать их добросовестный труд, обеспечить надлежащие материальные условия для качественного исполнения служебных обязанностей, способствовать привлечению к работе компетентных и опытных кадров [2].

Заработная плата государственных гражданских служащих включает: должностной оклад, премии, доплату за ранги, надбавку за выслугу лет на государственной службе и другие надбавки. Должностные оклады государственных служащих устанавливаются в зависимости от сложности и ответственности выполняемых служебных обязанностей. Доплата за ранг производится в соответствии с рангом, присвоенным государственному служащему.

Мотивация по своему составу и структуре сложна, обеспечивает надлежащую служебную деятельность, способствует профессиональному совершенствованию и карьерному развитию государственных служащих.

Система мотивации персонала в сфере государственной службы должна быть ориентирована на развитие творческого потенциала и способностей

государственных гражданских служащих, их инициативы, партнерское отношение в коллективе. Именно мотивация труда призвана способствовать формированию государственного служащего нового типа: инициативного, ориентированного на максимальные достижения в труде, способного к творческой инновационной деятельности, чтобы работал с полной самоотдачей и осознанным интересом в достижении высоких конечных результатов деятельности.

Список использованных источников:

1. Шарин, В.И. Проблемы формирования мотивации в системе государственной гражданской службы Российской Федерации // Известия Уральского государственного экономического университета. 2014. № 3 (53). С. 62-68.
2. Нехтий, А.В., Гущина, Н.А. Мотивация и стимулирование государственных служащих в обеспечении результативности профессиональной служебной деятельности // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления: региональный аспект. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Анапский филиал ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет». 2019. С. 118-121.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА

*Гоц М.Г.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Одной из главных задач государственной политики является обеспечение качественного государственного управления всеми сферами общественной жизни, конечной целью которого является построение социального государства-политического устройства, где отдельно взятый человек чувствовал бы себя комфортно и уверенно. На наш взгляд, решить эту задачу без продуманной, эффективной социальной политики невозможно.

Государство, обеспечивающее своим гражданам и лицам, находящимся на ее территории, на законных основаниях, достойный уровень жизни и свободное развитие, называют социальной. Такое государство создает систему социальной защиты, охватывающей систему социального страхования, социальные гарантии, социальную помощь, систему финансирования пенсий, компенсаций, медицинских и других социальных услуг. Главным атрибутом социального государства является реальное отсутствие бедных, а не декларативное провозглашение помощи социально уязвимым слоям.

При этом благосостояние обеспечивается не только и не столько перераспределением собственности одних в пользу других, а главным образом стимулированием и обеспечением активной и инициативной деятельности всех граждан.

Мировая практика свидетельствует о том, что на сегодняшний день действенными являются два способа обеспечить социальную защищенность граждан: во-первых, государство само осуществляет перераспределение национального богатства путем финансирования социальных программ; во-вторых, государство предоставляет гражданам возможность обеспечить себя пенсией, средствами на случай болезни и тому подобное [1].

Важными условиями эффективной реализации социальной политики являются:

- утверждение динамичности механизма регулятивной деятельности, направленной на обогащение социального потенциала общества;
- поиск ее эффективных способов и форм, устранение неоправданных и малоэффективных, прежде всего консервативных методов регулирования, тормозящих процесс утверждение ценностей социального бытия;
- отказ от форм и методов управления, порождающих социальное отчуждение человека.

В современных условиях неблагоприятные тенденции и трудности в социальной сфере возникают из-за применения форм и методов директивного управления, попытку наполнить новые формы социальной политики старым содержанием, абсолютизацию ее малоэффективных средств, недооценку гибких и эффективных форм социального регулирования, недостаточное развитие активных составляющих социальной политики, преобладание в ней пассивных форм [2].

Особенностью социальной политики является необходимость доведения ее конечных результатов до каждого гражданина.

В связи с этим местный уровень оказывается основным звеном осуществления мер социальной политики. В социальном государстве непосредственным субъектом решения указанных задач является муниципальное управление.

Экономическая политика — базовый механизм функционирования социального государства. Принцип всеобщего благосостояния как

основополагающий для социального государства обуславливает в качестве необходимого условия ее существования высокий уровень экономического развития, который позволяет обеспечить прожиточный минимум для каждого гражданина. Поэтому ключевым моментом построения социального государства является создание ее соответствующей экономической базы. Согласно мировому опыту, эффективной экономической моделью, позволяющей наиболее полно реализовать принципы социального государства, является социально ориентированная рыночная экономика. При этом рыночные механизмы обеспечивают экономическую эффективность, а государственное участие - социальное направление с помощью налогово-фискальных механизмов, мер денежно-кредитной и бюджетной политики.

Экономическая политика социального государства предусматривает: углубление рыночной трансформации экономики; создание необходимых для этого нормативно-законодательной базы и инфраструктуры; содействие развитию и сосуществованию государственного и частного секторов экономики, имеющих равные права (без особых льгот и исключительных привилегий); стимулирование развития социально-благотворительной деятельности. В экономической политике социального государства нужно сопряжение мер государственного регулирования, конкуренции, и развития личной инициативы граждан по обеспечению собственного благополучия.

Таким образом, современную социальную политику следует рассматривать как системное единство двух взаимозависимых и взаимно дополняющих направленных действий, а именно: социального развития и социальной защиты. Теоретическую посылку концепции защитной функции социальной политики целесообразно строить на принципах достижения социально приемлемого жизненного уровня и урегулирования его гарантий в соответствии с социальными стандартами и нормативами.

Список использованных источников

1. Балтачеева, Н.А., Влияние мирового опыта на выбор модели социальной политики / Н.А. Балтачеева / / Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечение иностранных инвестиций: региональный аспект: сборник научных трудов. — Ч. III. - Донецк: ДонНУ, 2010. - 850 с.
2. Харченко, А.Н. Социальная проблема глобализации — бедность: пути ее преодоления / А.Н. Харченко // Трансформация глобальной экономики. — 2012. — № 1 (5). - С. 7-12.

**ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

*Дузь А.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Эффективность государственной службы определяется не только целями, определенными ориентирами или качественно разработанными решениями и обоснованными действиями по их реализации, а в значительной мере зависит от государственных служащих, их профессионализма и самое важное – от мотивации работать как можно лучше [1].

Мотив – это побуждение человека к активности, связанное с попыткой удовлетворить определенные потребности. Вследствие осознания и переживания потребностей у человека возникают определенные побуждения к действиям, вследствие которых эти потребности удовлетворяются.

Стимулирование труда предусматривает создание условий, при которых активная трудовая деятельность дает определенные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значительных и социально обусловленных потребностей государственного служащего, формирования у него мотивов к труду.

Стимулирование должно отвечать потребностям, интересам и способностям государственного служащего. Мотивация – это процесс сознательного выбора государственным служащим того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и

внутренних (мотивы) факторов. Мотивация государственных служащих влияет на их производительность и направленность на достижение организационных целей [2].

В ходе исследования вопроса мотивации можно сделать обобщение и отметить основные проблемы мотивации труда государственных служащих Донецкой Народной Республики:

1. На поведение работника влияют внутренние (потребности, интересы, ценности) и внешние мотиваторы (внешние относительно работника влияния, экономические и неэкономические методы мотивации). Это и порождает одну из самых главных проблем, а именно соотношение внутренней и внешней мотивации. На практике почти невозможно разграничить влияние только внутренних или внешних мотивов, они находятся во взаимодействии. Задача руководителя – через внешнюю мотивацию порождать внутреннюю, которая и является основной движущей силой.

2. Можно только догадываться о мотивах поведения личности. Необходимо наблюдать длительное время и изучать мотивы, которые действительно влияют на человека.

3. Изменчивость мотивационного процесса. Содержание и характер мотивационного процесса зависят от того, какие потребности инициировали его. В зависимости от конкретной ситуации, потребности человека меняются, что может привести к неожиданной реакции работников на мотивирующее влияние со стороны руководителя.

4. Сила мотивов, их устойчивость, структурированность являются уникальными для каждого человека и по-разному действуют на его поведение. То, что является эффективным для мотивации одного человека, может быть неэффективным для другого.

5. Безусловно, эффективность трудовой деятельности зависит от мотивации. Однако эта зависимость достаточно сложна и неоднозначна. Бывает так, что человек, который под влиянием внутренних и внешних мотиваторов очень заинтересован в достижении высоких конечных результатов, на практике

будет иметь худшие результаты, чем человек, который значительно меньше мотивирован к эффективному труду. Отсутствие однозначной взаимосвязи между мотивацией и конечными результатами деятельности обусловлено тем, что на результаты труда влияет множество других факторов, как, например, квалификация работника, его профессиональные способности и навыки, правильное понимание поставленных задач, внешняя среда и т. п.

6. Неоднозначность зависимости между мотивацией и результатами труда порождает важную управленческую проблему: как оценивать результаты работы отдельного работника и как его вознаграждать. Если уровень вознаграждения связывать только с результатами труда, то это будет демотивировать работника, получившего более низкий результат, но который прилагал больше усилий. С другой стороны, если вознаграждать работника без полного учета реальных результатов его труда – это может быть несправедливым в отношении других работников, производительность труда которых выше. Руководители должны помнить, что такие проблемы на практике возникают довольно часто, а их решение требует комплексного подхода.

7. Проблема справедливости оценки своих действий со стороны руководства и коллектива. Если человек уверен, что к нему и его труду относятся, так как и другие, он считает это справедливым. Но если наоборот – результаты работы оцениваются по-разному, и соответственно вознаграждение выплачивается по-разному. Работник чувствует себя недовольно, поэтому это приводит к снижению активности в работе, снижению уровня командности в принятии и внедрении решений.

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что решение данных проблем мотивации труда обеспечит повышение уровня заинтересованности государственных служащих Донецкой Народной Республики работать эффективнее, стремиться к повышению квалификации и профессионализма, достигать высоких результатов в своей работе.

Список использованных источников

1. Хессельбайн, Ф. О лидерстве. Перевод В.И. Супруна. / Ф. Хессельбайн. - Н: ФСПИ “Тренды”, 2014. - 184 с.
2. Леженкина, Т.И. Научная организация труда персонала [Текст] / Т.И.Леженкина – Москва: Синергия , 2012. - 352 с

**СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ИНСТИТУТОВ
ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

*Пашук Е.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Важнейшей предпосылкой существования гражданского общества и правового государства является лицо, обладающее правом на реализацию экономических, культурных, духовных и политических потенциалов, осуществляя которые, через гражданское общество воспроизводит социальную жизнь. Если главным элементом гражданского общества является лицо, то его несущие конструкции - все те социальные институты, которые призваны способствовать всесторонней реализации личности, ее интересов, стремлений. В структурном плане гражданское общество – это диалектическое единство трех основных сфер: политической (отношения, возникают в связи с удовлетворением политических интересов и свобод путем обеспечения участия граждан в различных партиях, движениях, государственных и общественных делах, ассоциациях); экономической (экономические отношения, и прежде всего отношения собственности); духовной (процессы функционирования и развития гражданского общества в общественном и индивидуальном сознании – в виде научных теорий, концепций, а также обыденного сознания, жизненного опыта, традиций) [1].

Гражданское общество Донецкой Народной Республики – это сфера негосударственных общественных институтов и отношений, сфера не

принудительной человеческой солидарности. Понятие гражданского общества применяется для познания всей совокупности существующих в обществе отношений, которые не являются государственно-политическими, находятся вне сферы государственного директивного регулирования. В таком обществе самовыявлений свободных индивидов и добровольно сформированных организаций граждане защищены законом от прямого вмешательства и произвольной регламентации со стороны органов государственной власти. Это дело развития свободного рынка, беспрепятственного распространения духовных, нравственных, национальных ценностей.

Социальная ответственность институтов гражданского общества Донецкой Народной Республики – это их ответственность перед обществом за свою деятельность, за ее влияние на других людей; использование лишь таких способов достижения уставных целей, которые не наносят вреда людям, природе, обществу. Основными видами социальной ответственности институтов гражданского общества Донецкой Народной Республики являются юридическая, моральная, политическая, гражданская, профессиональная, экологическая и др.

Проявлением юридической социальной ответственности институтов гражданского общества является соблюдение законодательных и нормативных актов, действующих на территории Донецкой Народной Республики.

Моральная социальная ответственность институтов гражданского общества Донецкой Народной Республики предусматривает расширенный уровень ответственности по сравнению с юридической ответственностью, потому что кроме соблюдения правовых норм она предусматривает наличие в основе деятельности высоких моральных норм и принципов.

Политическая социальная ответственность институтов гражданского общества Донецкой Народной Республики предполагает участие в политической жизни страны, деятельности политических партий и сотрудничество с государственными органами.

Гражданская социальная ответственность институтов гражданского общества Донецкой Народной Республики имеет в основе высшую степень

ответственности по сравнению с политической и предусматривает участие в законодательном процессе, общественных обсуждениях по вопросам принятия законодательных и нормативных актов, содействие сохранению гражданских прав и свобод.

Профессиональная социальная ответственность институтов гражданского общества Донецкой Народной Республики заключается в обеспечении достижения цели создания организации, предусмотренной ее уставом, привлечении компетентных работников к ее структурным подразделениям, предоставлении консультационных советов на высоком профессиональном уровне.

Экологическая социальная ответственность институтов гражданского общества Донецкой Народной Республики предусматривает осуществление деятельности, направленной на выполнение уставных целей профессиональной деятельности, в процессе которой не наносится вред окружающей среде, экономно используются природные ресурсы.

Социальная ответственность институтов гражданского общества заключается в том, что они выступают как координаторы гармонизации отношений государственных институтов и общества, координаторы общественного диалога, посредники между властью и общественностью, контролеры соблюдения режима законности, ответственные участники социальных отношений, защитники интересов социальных групп.

Социальная ответственность институтов гражданского общества Донецкой Народной Республики реализуется, прежде всего, через их взаимодействие с органами государственной власти, гражданами, с другими международными и республиканскими местными организациями, с бизнесом.

Таким образом, указанное взаимодействие организуется на принципах:

- социального партнерства;
- обеспечении равных возможностей;
- взаимответственности;
- открытости и прозрачности:

1. разработка и внедрение эффективного механизма налаживания коммуникаций с общественностью;
2. предоставление институтам в полном объеме информации о своей деятельности, за исключением той, что в соответствии с законодательством составляет тайну;
3. проведение разъяснительной работы относительно целесообразности разработки проектов решений и их принятия;
4. содействие освещению в средствах массовой информации проектов эффективного сотрудничества с институтами, вопросов развития гражданского общества;
5. участие институтов гражданского общества в формировании и реализации государственной политики;
6. невмешательство;
7. признание органами исполнительной власти различных видов деятельности институтов гражданского общества;
8. повышение эффективности процесса взаимодействия.

Список использованных источников

1. Дементов, В.А. Особенности обеспечения социальной ответственности государственной службы в контексте демократических преобразований / В.А. Дементов // Публичное управление: теория и практика. — 2013. — Вып. 1. — С. 196-201.

СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Сенькова Т.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;*
*Иванина Е.А.,
канд.экон.наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Одной из главных задач любого государства является разработка эффективной государственной кадровой политики. Государственная кадровая политика представляет собой стратегию работы государственных органов с кадрами на различных государственных уровнях, которая направлена на формирование, рациональное использование и развитие трудовых ресурсов государства и его кадрового потенциала [1].

Стратегической задачей государственной кадровой политики в Донецкой Народной Республике является определение роли государства в создании условий для свободного трудоустройства гражданам и применения своих способностей, их развития и востребованности в обществе.

В теории управления существует несколько подходов к классификации принципов, на которые построена кадровая политика [1,4].

В общем виде, классификация принципов кадровой политики позволяет выделить:

- общие принципы, которые регулируют общие процессы в кадровом управлении;
- специфические принципы, относятся к отдельным сферам и регулируют кадровые процессы в отдельных отраслях;

- частные принципы, которые регламентируют отдельные элементы процесса управления персоналом.

Общие принципы кадровой политики включают:

- научность,
- конкретно-исторический подход к принятию кадровых решений,
- легитимность,
- демократичность,
- нравственные основы,
- преемственность в обновлении кадров [3].

Конкретизацию общих принципов кадровой политики представляют собой специфические принципы, которые целесообразно рассмотреть в сфере государственного управления.

К специфическим принципам относят:

- подбор кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам;
- патриотизм государственных должностных лиц и служащих;
- открытость и гласность;
- равный доступ граждан к государственной службе;
- систематическое обновление кадров и преемственности руководства;
- контроль и подотчетность государственных служащих.

Частные принципы можно охарактеризовать следующим образом:

- принцип профессионализации.
- принцип компьютеризации.
- принцип индивидуализации [2].

Принцип подбора кадров по профессиональным, деловым и моральным качествам, содержит оценку и учет уровня подготовки, специальных знаний и практических навыков в избранной сфере деятельности, а также умение ставить конкретные цели, находить оптимальные средства их достижения.

С учетом современных условий становления Донецкой Народной Республики особо следует выделить такой принцип как патриотизм государственных должностных лиц и служащих, который определенно должен

присутствовать как один из основополагающих принципов сотрудников на государственной службе. Основное значение принципа проявляется в уважительном отношении к родине, в стремлении служить во благо страны, содействовать укреплению государства и росту благосостояния населения.

Вышеизложенные принципы кадровой политики не исчерпывают основных правил и положений, регулирующих работу с кадрами государственной службы.

Таким образом, целью кадровой политики ДНР является формирование и востребование кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса, обеспечивающего сохранение его целостности и высоких темпов социально-экономического развития, конкурентоспособность в международном разделении труда. Следует отметить многообразие существующих принципов, на которых построена система формирования государственной кадровой политики, достаточно много. Но анализ и детальное изучение принципов позволяет выстроить определенную классификацию и упорядоченность этих принципов.

Список использованных источников

5. Игнатов, В.Г. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы современной России / В. Г. Игнатов. – Р н/Д.: СКАГС, 2020. -176 с.

6. Нечипоренко, В.С. Кадровая политика в государственной гражданской службе: формирование состава, структуры и отношений с обществом: монография / В.С. Нечипоренко, Т.О. Шкелёва. - С.: Научная книга, 2019. - 192 с.

7. Сулемов, В.А. Проблема формирования региональной кадровой политики и механизм ее реализации / В. А. Сулемов. - М.: РАГС, 2018. – 134 с.

8. Черепано, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник/ В.В. Черепанов. - М.: Юнити-Дана, 2019. - 679 с. Режим доступа: <http://sdamzavas.net/1-36302.html>

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: РЕАЛИЗАЦИЯ ПОДХОДА КРІ

*Соловьёва Е.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Эффективное функционирование любой организации высшего образования, прежде всего, определяется степенью профессионального развития ее персонала. В современных условиях быстрого старения знаний, умений и практических навыков одним из важнейших факторов обеспечения конкурентоспособности университета на рынке образовательных услуг является необходимость постоянно повышать профессиональный уровень своих сотрудников. Развитие новых направлений деятельности образовательной организации, повышение уровня требований к качеству работы различных категорий персонала требует соответствующих изменений в системе оценки персонала [1].

Успех управления персоналом определяется двумя основными факторами: способностью организации четко определить, какое поведение сотрудников требуется для достижения его стратегии, и возможностью применять эффективные управленческие рычаги для направления работников на желаемое поведение.

Итак, оценка персонала – это необходимое средство изучения качественного состава кадрового потенциала организации, его сильных и слабых сторон, а также основа для совершенствования индивидуальных трудовых способностей работника и повышение его квалификации.

Поскольку результаты оценки определяют положение сотрудника в образовательной организации и перспективу его карьерного роста, то они являются важным мотивационным фактором повышения трудовой деятельности и отношения к труду. Оценка работы персонала университета является процессом сбора, анализа и оценки информации о том, как сотрудники выполняют порученную работу, и выяснения того, в какой степени их рабочее поведение, рабочие показатели и индивидуальные характеристики отвечают установленным требованиям. Итак, оценка персонала связывает, объединяет все элементы системы управления персоналом в единое целое [2].

Для создания в образовательной организации эффективной системы оценки персонала необходимо придерживаться ряда правил, среди которых наиболее важными являются: заинтересованность и поддержка высшего руководства, наличие в организации высококвалифицированных работников, отвечающих за использование системы оценки персонала, тщательная подготовка документов, регламентирующих работу системы оценки персонала, своевременное информирование персонала о целях и содержании системы оценивания персонала и установления четкой связи в работе системы оценивания работников с системой оплаты труда. Для объективного оценивания персонала следует использовать разнообразные методы, которые должны соответствовать структуре университета, характеру деятельности персонала, целям оценки [3].

Система управления качеством труда характеризует особенности затраченной рабочей силы, отличия ее с точки зрения внутренних свойств выражается уровнем профессионального мастерства сотрудника, его образованностью, добросовестностью, творчеством, заинтересованностью, коммуникабельностью.

Ориентация современных организаций на стандарты серии ISO 9001 при построении и совершенствовании системы управления и оценки качества работы персонала не в полной мере оправдывает себя, поскольку данная модель охватывает лишь отдельные аспекты, в частности вопросы документирования и

обеспечения квалификации персонала. Главной проблемой остается возможность перехода от негативного состояния к удовлетворительному при этом наблюдается отсутствие уровней и ориентиров на будущее развитие. Именно поэтому актуальным выступает поиск метода оценки качества работы персонала, что позволит сформировать наиболее полное представление о реальной ситуации в образовательной организации и определить основные ориентиры системы управления качеством труда. В качестве эффективного инструмента оценки персонала рассматривают метод КРІ (Key Performance Indicators).

Методика оценки КРІ предполагает, что для каждой должности в организации разрабатываются две модели текущих результатов и компетенций. В первой перечисляются все критерии, по которым следует оценивать эффективность сотрудника, – количественные и качественные, командные и индивидуальные. В другой – компетенции, необходимые для этой должности, – корпоративные, управленческие и экспертные. Из двух моделей выбирают пять-семь основных показателей для оценки результатов компетенции сотрудника за конкретный период и записывают их в таблице его персональной деятельности. Компетенции при этом приравниваются к качественным итогам его работы. Непосредственный руководитель сотрудника присваивает каждому из выбранных показателей вес от 0 до 1. При этом он ориентируется только на собственные приоритеты. Суммарный вес показателей должен равняться единице.

Внедрение системы КРІ в образовательной организации проходит в несколько этапов. Последовательность этапов является определяющей, и ее изменение негативно отражается на работоспособности системы.

Необходимо отметить, что система оценки КРІ представляет собой комплекс мероприятий и процессов, которые носят систематический характер и являются частью системы управления персоналом. Выбор системы и методов оценки во многом зависят от уровня развития университета и задач, которые он перед собой ставит. В этой системе оценки не сравнивают сотрудников между

собой, поскольку сравнивать можно лишь меру соответствия деятельности работников стандартам выполнения работ [4].

Следовательно, метод оценки КРІ выступает инструментом для системной оценки эффективности как отдельного исполнителя, так и подразделения в целом. Ключевыми показателями эффективности избираются индикаторы успешности деятельности конкретных сотрудников, отделов, и измеряются в количественном или качественном выражении.

Таким образом, метод КРІ выступает важным инструментом функционирования эффективной системы управления качеством труда персонала образовательной организации, который обеспечивает пересмотр принципов оценки и стимулирования работников, введение нормативных документов, регламентирующих постоянное ее применение. У работников формируется ответственность за личные результаты работы, повышается уровень квалификации, возникает рыночное мышление. В результате отсеиваются неэффективные сотрудники, которые не могут работать в организации, ориентированной на результат.

Оценка персонала выступает необходимым средством изучения качественного состава кадрового потенциала организации, его сильных и слабых сторон, а также является основой для усовершенствования индивидуальных трудовых способностей работника и повышения его квалификации.

Таким образом, система оценки персонала должна базироваться на принципах действенности, обеспечивать высокий уровень мотивации работников; на принципах практичности, то есть достижение максимального удобства для тех, кто проводит оценку и для тех, кто подлежит оценке, и на принципах понятности и доступности. Таким образом, основными направлениями управления качеством труда персонала являются: повышение уровня качества рабочей силы; усиление охраны труда; оптимизация организационных факторов качества и отношения к труду; повышение инновационной направленности труда; повышение уровня мотивации работников относительно качества труда, обеспечение бездефектности труда.

В качестве универсального инструмента оценки персонала образовательной организации предлагается применить современный метод КРІ, который представляет собой комплекс мероприятий или процессов, носят систематический характер и являются частью системы управления персоналом.

Список использованных источников

1. Современная технология оценки персонала и кадрового потенциала организации и ее социально-психологический аспект: науч. разработка / авт. кол.: В.Н. Мартыненко, Ю.Д. Древаль, Ю.В. Конотопцева и др. – К.: НАГУ, 2013. - 52 с.
2. Клочков, А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ft-group.ru/upload/Kniga_KPI_Klochkov.pdf.
3. Гончарова, С.Ю. формирование эффективной системы мотивации на основе КРІ / управления развитием. – 2010. – № 6(82). - С. 34-39.
4. Лазоренко, Т.В. Метод оценки КРІ - функциональная составляющая системы управления качеством труда научно-производственного предприятия / М.В. Кулькова, Т.В. Лазоренко / / эффективная экономика. - 2012. - № 11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1563>.

АНАЛИЗ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Романова И.М.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Колесникова Т.А.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Возникновение кризисов – объективный процесс для любой экономической системы, но в условиях усиливающихся тенденций глобализации и расширения либерализации международных экономических отношений они распространяются гораздо быстрее, чем это было несколько десятилетий назад. В таких условиях особенно важно эффективное государственное регулирование экономики, которое позволит адаптироваться к изменениям в условиях растущего влияния глобализации.

За последнее десятилетие количество кризисов, в том числе мировых, значительно увеличилось. Данная тенденция связана с ростом финансового сектора. Постоянное повторение негативных событий в финансовой системе оказывает непосредственное влияние на экономику, что доказывает необходимость усиления государственного регулирования в этой сфере.

Административные методы антикризисного управления, как правило, используются в странах, где рыночные законы недостаточно эффективны. В свою очередь, в экономически более развитых странах используются в основном рыночные инструменты преодоления кризиса.

Профилактика кризисов предполагает своевременный анализ предпосылок застоя, разработку мер антикризисного управления. Можно выделить основные принципы антикризисного управления:

- ранняя диагностика кризисных явлений;

- скорость реагирования на эти явления;
- адекватная реакция на угрозы;
- реализация внутренних ресурсов.

Необходимы согласованные усилия всех субъектов государства для оживления торговли и стабилизации потоков финансового капитала. Экономически целесообразно, чтобы проводимые реформы закладывали основу для устойчивого роста.

Система государственного регулирования экономики в кризисной ситуации является системой принуждения и во многих чертах сходна с административно-командной системой советского типа. Роль государственного антикризисного регулирования заключается в создании такой системы взаимодействия государства и рыночной экономики, которая обеспечивает преодоление макро- и микроэкономических кризисов [1].

Общеизвестный факт, что экономический кризис – это процесс, который имеет циклический характер (рис.1).

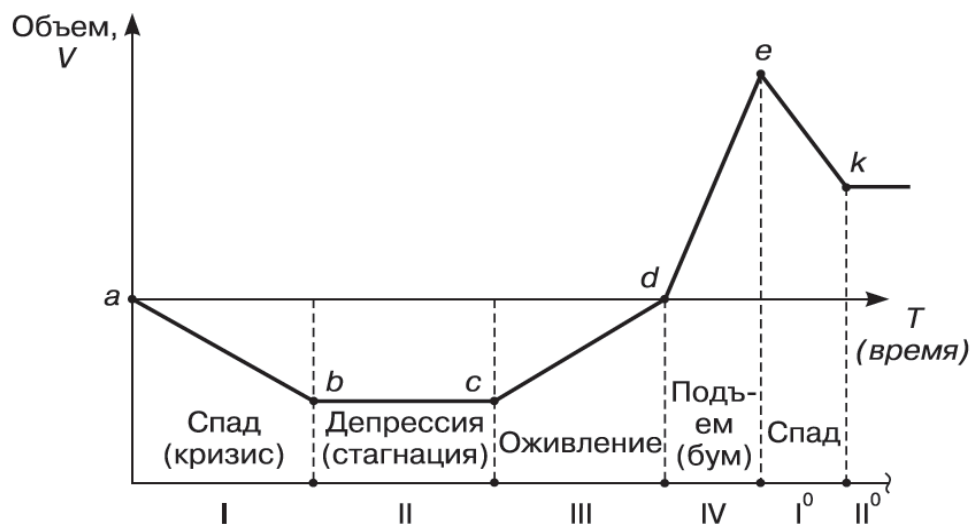


Рис. 1 Фазы экономического цикла

Во времена оживления и подъема государству необходимо разрабатывать кейсы для работы экономики в критических ситуациях. На начальных этапах спада должны быть применены программы и механизмы по предотвращению

кризиса. Стабилизация ситуации во время кризиса со стороны государства может проявляться в следующем:

- помощь крупнейшим производственным, логистическим компаниям;
- не допущение срыва контрактов с компаниями, закрытия предприятий и сокращения рабочих мест;
- снижение процентных ставок;
- создание дополнительных рабочих мест;
- использование мер социальной поддержки населения (пособия, выплаты для отдельных групп населения);
- ввод специального налогового/кредитного режима для малого бизнеса;
- сдерживание скачков курсов валют;
- печать новых денег.

Последний механизм является довольно спорным, так как он может привести к росту инфляции.

Пандемия COVID-19 вызвала необходимую крупномасштабную чрезвычайную государственную поддержку предприятий и отраслей промышленности. Разработка и осуществление этой поддержки имеет решающее значение для предотвращения перекосов на внутреннем и международном рынках в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Пакеты мер по спасению должны быть тщательно разработаны для обеспечения здоровой корпоративной и конкурентной среды и обеспечения надлежащего распределения рисков и прибыли. Уроки, извлеченные из предыдущих кризисов, могут способствовать более быстрому восстановлению и созданию более устойчивой экономики после COVID-19 [3].

Руководству ДНР необходимо учитывать следующие принципы при разработке государственной поддержки бизнеса и тщательно управлять их ролью в экономике:

1. Отличать жизнеспособные фирмы от нежизнеспособных. Правительству следует сосредоточить внимание на компаниях, которые ранее были платежеспособными, но страдают от проблем с ликвидностью и платежеспособностью, непосредственно вызванных кризисом.

2. Гарантия честности и прозрачности. Обеспечение добросовестности должно быть первоочередной задачей государственного вмешательства, особенно в условиях рекапитализации корпоративного сектора, который может быть подвержен рискам мошенничества и коррупции. Четкая коммуникация и прозрачность также важны для управления ожиданиями бизнеса и обеспечения ориентира для руководства действиями экономических субъектов.

3. Активная поддержка государством частного сектора. Необходимо создать фокус-группы, участниками которых будут эксперты из государственного и частного секторов, советов директоров государственного и частного секторов. Также можно наладить прямую работу с частными инвесторами, которые также могут быть соинвесторами.

Регулирование цен во время кризиса является неотъемлемой частью регуляторной политики государства. В Донецкой Народной Республике Правительством принимаются меры для сдерживания роста цен. Также недавно был расширен новыми наименованиями перечень социально значимых продуктов питания, что позволит стабилизировать ситуацию в потребительской сфере, а также прекратить паническую скупку круп, сахара и прочих товаров.

В 2021 году Правительство приняло Постановление ДНР «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».

Внесенные изменения в закон необходимы для недопущения необоснованного завышения цен.

«Одна из актуальных социально-экономических проблем экономики, особенно в периоды кризисных ситуаций – это рост цен на продовольственном рынке, обусловленный комплексом факторов государственного и мирового

значения. Это создает предпосылки для более активного вмешательства органов власти в экономические процессы с тем, чтобы предотвратить социальную напряженность, способствовать развитию конкуренции, стимулировать бизнес на предложение населению товаров необходимого качества по конкурентоспособным ценам», – отметил Министр экономического развития ДНР Алексей Половян.

Постановлением также предусмотрено снижение значения предельной оптовой надбавки к оптово-отпускной цене производителя (импортной стоимости), предельной торговой надбавки (наценки) к оптово-отпускной цене производителя (импортной стоимости) и максимальной предельной надбавки на отдельные позиции производимых на территории Донецкой Народной Республики и импортируемых продовольственных товаров [2].

Данные механизмы регулирования экономики благоприятно влияют на социально-экономическую ситуацию в республике и задают ей положительную динамику.

Подводя итоги, можно с уверенностью сказать, что кризисы – органическая часть экономической системы. Чем больше развит финансовый сектор, тем чаще случаются скачки. Последний глобальный спад, начавшийся в 2008 году, усугубляется военными конфликтами, санкциями, пандемией.

В 2022 году Донецкой Народной Республике необходимо аккумулировать все свои силы, чтобы поддержать экономическую безопасность республики в условиях кризиса. Среди возможных решений сложившихся проблем могут быть: государственные вливания в различные сектора экономики, контроль над частными учреждениями, льготное налогообложение, сохранение рабочих мест, поиск импортозамещения.

Список использованных источников

1. Антикризисное управление: текст лекций / сост. М. В. Каймакова – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – 240 с.

2. Алексей Половян: Внесенные изменения в закон необходимы для недопущения необоснованного завышения цен [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития ДНР URL: https://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=9242:aleksej-polovyan-vnesennye-izmeneniya-v-zakon-neobkhodimy-dlya-nedopushcheniya-neobosnovannogo-zavysheniya-tsen&catid=8&Itemid=141

3. Чрезвычайная поддержка со стороны правительства и обеспечение равных условий для всех на пути к восстановлению от COVID-19 [Электронный ресурс] // Economic research institute URL: https://economy.kz/ru/OESR/Sobytiya_OESR/id=3653

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
СЛУЖАЩИХ**

*Клачкова Е.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Воробьева Л.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУГС»*

Государственная служба в Донецкой Народной Республике в настоящее время представляет собой основной субъект государственного управления. Государственные служащие органов государственной власти призваны выполнять функции государства, что включает в себя значительный объем как административных полномочий, таких как подготовка нормативно-правовых актов, сбор и обработка информации, так и право и обязанность принимать решения, имеющие важнейшее значение для общественного развития. Другой значимой функцией служащих является организация взаимодействия между гражданами и государством. Но также существуют и другие немаловажные функции: правотворческие, правоисполнительные и правоохранительные. Правотворческая деятельность представляет собой согласованное действие различных субъектов, которые устраняют противоречия в общественных отношениях. Правоисполнительная деятельность характеризует специализированную подзаконную деятельность. Правоохранительная деятельность выступает в качестве деятельности специализированных органов, которые обеспечивают основную защиту прав и свобод, регламентированных Конституцией ДНР. Цель работы – это выявление основных направлений формирования профессиональных компетенций государственных служащих,

что особенно актуально в эпоху цифровизации и всесторонней информатизации управления.

Материалы и методы. Для достижения поставленной цели в работе использовался метод экспертных оценок в совокупности с анкетным опросом, что позволяет в наше современное время наиболее полно представить диапазон имеющихся мнений по изучаемой проблематике. Также был проведен объемный обзор вторичной информации – специальных источников: трудов отечественных и зарубежных специалистов и ученых, отражающих главные проблемы реализации компетентного подхода в кадровой работе.

Результаты. На основе результатов проведенного исследования было выявлено несколько уровней компетенций служащих. Первый уровень – это компетенции в рамках базовых квалификационных требований. Второй уровень – это компетенции, определяемые видом и областью профессиональной служебной деятельности служащих. Ранжированы инструменты для саморазвития и решения производственных проблем, что обусловлено необходимостью выполнения требований к повышению квалификации госслужащих.

Тщательно проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что, во-первых, не существует каких-либо единых подходов к оформлению требований к профессиональным знаниям и навыкам, особенно в сфере информационно-коммуникационных технологий для должностей государственной службы, необходимых в условиях цифровизации экономики и решения соответствующих задач. В данной конкретной ситуации важно отметить, что отсутствует единый методологический подход к формированию модели компетенции в условиях цифровизации экономики и государственного управления. В связи с этим предлагается свести к единому стандарту квалификационные требования, предъявляемые к компетенциям государственных гражданских служащих в сфере применения информационно-коммуникационных технологий с учетом современных требований и предложений.

Следует также учесть, что компетентности **подход** является главной основой формирования профессиональных компетенций госслужащих не только в Донецкой Народной Республике, но и практически во всех странах. Для профессиональной деятельности важными являются не все компетенции, а лишь тот набор знаний, действий, умений и навыков, личный опыт и мировоззрение, которые позволят государственному служащему качественно, профессионально, грамотно и эффективно выполнить поставленные перед ним задачи. **Компетентностное обучение** представляет собой некий процесс, в центре которого находятся развитие самостоятельности, самоуверенности, а также потенциал и ответственность каждого. Основными задачами формирования общих (трансверсальных) и специфических компетенций, относящихся к каждой профессии, является возможность и необходимость применять эти знания и умения в различных сложных контекстах. Компетенции определяются в основном индивидуальными способностями относятся к умению выражать свои чувства, познания и эмоции наиболее подходящим образом, этично и культурно вести себя по отношению к чувствам других людей, что делает возможным командную работу для достижения поставленных целей. Межличностные компетенции связаны со способностью действовать с великодушием, уважением, сочувствием и пониманием по отношению к другим, для чего в первую очередь необходимо познать себя. Эти навыки и подразумевают способность объективировать, идентифицировать и информировать чувства и эмоции, как будто собственные или чужие, способствовать социальному взаимодействию и сотрудничеству. **Системные компетенции** включают навыки и способности, связанные с целой системой. Они требуют сочетания воображения, чувствительности и способности, т.е. выполнения принципа когерентности. Такие компетенции включают в себя способность планировать изменения, которые внесут улучшение в общие системы, способность проектировать новые системы. Именно эти конкретные компетенции основаны на ранее приобретенных инструментальных и межличностных компетенциях.

Для развития **инструментальных компетенций** важно приобретение следующих важнейших качеств: способности к интеграции; ориентация на знания; познавательные способности мышления, анализа, оценки, аргументации. Необходимы также компетенции самосовершенствования, саморегулирования, саморазвития, личностной и предметной рефлексии.

Для формирования **межличностных компетенций** следует развивать навыки разрешения конфликтов, уважение к культуре других народов, общие познания, ответственность, понимание, этикет и хорошие манеры, учтивость, чувство собственного достоинства, общительность, честность. Аффективный (эмоционально окрашенный) аспект сотрудничества требует признания вклада других, признания того, что сотрудничество дает нам возможность познакомиться с другими людьми и другими точками зрения, что будет способствовать завершению нашего собственного вклада.

Для формирования и развития компетенций, связанных с совершенствованием существующих систем, важно развивать следующие качества:

- ответственность за самообразование, личное и социальное развитие;
- формирование компетентности, выполнение бездефектной работы;
- соблюдение правил работы в команде;
- соблюдение сроков сдачи качественной работы и т.д.

К специфическим профессиональным компетенциям относят те, которые связанные с такими видами деятельности, как планирование, социальное проектирование, прогнозирование и т.п., а также с деятельностью в сфере информационных технологий (прием, обработка, передача информации, в том числе посредством интернет-технологий). Таким образом, можно выделить два уровня **ключевых компетенций** служащих.

Первый уровень – это компетенции в рамках базовых квалификационных требований, к которым относятся: знание русского языка; знание основ Конституции ДНР, законов о гражданской службе и противодействии коррупции; знания и умения в области информационно-коммуникационных

технологий; общие и управленческие умения, свидетельствующие о наличии необходимых профессиональных и личностных качеств (компетенций), что соответствует содержанию групп общепрофессиональных, нормативных и правовых, информационно-коммуникативных компетенций рассматриваемой модели .

Второй уровень – это компетенции в зависимости от профессиональной сферы и вида служебной деятельности государственных служащих, что можно наблюдать в рамках профессионально-функциональных квалификационных требований. Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом. Регламент – это совокупность правил, определяющих порядок деятельности государственного органа, учреждения, организации. Регламентом пользуются все государственные учреждения. Положения должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, аттестации, квалификационного экзамена, при планировании профессиональной служебной деятельности. Результаты исполнения служащим вышеуказанного должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или включении служащего в кадровый резерв, оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации, квалификационного экзамена либо поощрении гражданского служащего, а также при увольнении государственного служащего.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что не существует единых норм или шаблонов по оформлению требований к профессиональным знаниям и навыкам для должностей государственных гражданских служащих. Кроме того, нет и общего подхода к полноте раскрытия данных требований.

Изучив данный вопрос более глубоко, следует отметить, что, например, в Генеральной прокуратуре ДНР обязательным требованием является обучение на курсах повышения квалификации. Пройдя такое обучение, сотрудник имеет право работать в этой государственной структуре. Это обусловлено тем, что в

соответствии с существующей нормативной правовой базой данные инструменты саморазвития обеспечивают выполнение предписаний и требований к профессиональному развитию государственных гражданских служащих. Если ранее действовавшая система предусматривала только профессиональную переподготовку и повышение квалификации госслужащих, причем исключительно в рамках госзаказа, что сужало возможности государственных органов при организации дополнительного профессионального образования, то сегодня к мероприятиям по профессиональному развитию, помимо дополнительного профобразования, могут относиться семинары, стажировки, аттестации, оперативные совещания и мероприятия по обмену опытом.

Тем не менее, отсутствие единого методологического подхода к разработке мероприятий в системе управления развитием кадрового потенциала государственных гражданских служащих приводит к тому, что в большинстве случаев не работают программы развития, управления талантами, установления критериев оценки результатов обучения; процедуры повышения квалификации не систематизированы и слабо используются в аналитической деятельности кадровых служб.

Таким образом, проведенное анкетирование госслужащих и экспертное оценивание позволили идентифицировать основные проблемы, существующие в области развития карьеры на государственной гражданской службе. Это:

- отсутствие универсального трекинга карьеры госслужащих в органах государственного и муниципального управления (39 %);
- разбалансированность нормативно-правовой базы, касающейся вопросов подготовки и развития государственных служащих (22 %);
- слабая оценка результатов работы госслужащего с использованием системы ключевых показателей эффективности деятельности (14 %);
- недостаточно сформированная система менторинга и коучинга на государственной службе (14 %);

– прием в организацию претендентов из внешних источников набора, который препятствует реализации мотивационных установок служащих внутри организации (8 %);

– большая степень участия влиятельных руководителей, заинтересованных и других лиц в процессе служебно-профессионального продвижения «нужных» и лояльных сотрудников (3 %).

По результатам проведенного выше исследования можно сделать вывод, что компетентностный подход подразумевает выделение ключевых компетенций, на основании которых можно решить три задачи: во-первых, обеспечить привлечение кадров, обладающих достаточным набором знаний, умений и навыков, которые позволяют эффективно выполнять государственные функции; во-вторых, структурировать и объективизировать процедуру оценки работников органов государственной власти; в-третьих, определить содержание образовательных технологий, которые применяются как в высших образовательных учреждениях, так и при повышении квалификации государственных служащих. Такой серьезный сегодня подход подразумевает учет потребностей трех факторов: руководителя органа государственной власти как представителя государства, государственных служащих и граждан, обратившихся в данный орган, а также включает четвертое измерение – общественные интересы, так как особенность труда государственных служащих заключается в принятии социально значимых решений.

Проведенный сегодня анализ позволяет сделать вывод, что в настоящее время практика применения компетентностного подхода в системе государственной службы не в полной мере соответствует теоретической компетенции.

Список использованных источников

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации Текст. : офиц. текст [Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ : с изм.]

2. Абрамова, Н.М. Формирование профессиональной компетентности государственных служащих в условиях инновационно-экономического развития. Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. - М., 2010

**ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНАХ
ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ: НОВОЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-
УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ**

*Лихота В.В.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Колесникова Т.А.,
ст. преподаватель кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

В данной работе предполагается обозначить основные направления принятия управленческих решений в органах власти и управления в новых конкретно-исторических условиях для того, чтобы привлечь внимание исследователей и менеджеров-управленцев к данной проблеме, а также побудить менеджеров к постоянной разработке новых и совершенствованию старых систем и моделей управленческого мышления. Эта тема важна, потому что наряду с развитием рыночных отношений и организацией современного производства необходимы менеджеры с современным подходом, которые могли бы внедрить «ноу-хау» в систему управленческого мышления, т.е. повысить производительность труда сотрудников за счет лучшей организации производства, новой кадровой политики, изменений в организационной структуре.

Управленческое решение является основным инструментом воздействия руководителя на управляемый объект, устанавливающим программу работы, направленную на постановку и реализацию конкретной цели, вытекающей из общих задач, стоящих перед управляемым объектом. Классификация управленческих решений необходима для определения общих и конкретно-специфических подходов к их разработке, реализации и оценке, что позволяет повысить их качество, эффективность и преемственность. Управленческие

решения могут быть классифицированы самыми разнообразными способами.

Наиболее распространенными являются следующие виды классификации:

- по функциональному содержанию;
- по характеру решаемых задач (сфера влияния);
- по иерархии управления;
- по исходным методам разработки;
- по организационному оформлению.

Процесс принятия решений представляет собой циклическую последовательность действий субъекта управления, направленную на решение проблем организации и состоящую из анализа ситуации, выработки альтернатив, принятия решения и организации их реализации.

Также под технологией принятия решений следует понимать состав и последовательность процедур, ведущих к решению проблем организации, в сочетании с методами разработки и оптимизации альтернатив.

Одним из новых направлений в развитии теории организации является управление процессом организационного развития социально-экономических систем, в рамках которого формируется новое организационно-управленческое мышление, способствующее рационализировать структуру построения и качества организации деловых процессов на всех уровнях.

Современное социальное управление далеко не рационально. Во многом оно носит характер «вчерашнего дня» и не отвечает требованиям времени. Назрела острая необходимость в обновлении, в фундаментальных изменениях, которые позволят повлиять на главную причину общего кризиса управления - обострение противоречия между субъектом и объектом управления. Важнейшее требование для решения этих проблем - возрастающая роль культурного фактора. Его роль в решении современных проблем социального управления растет и будет расти.

Мир двадцать первого века сталкивается с новыми проблемами глобального характера, поэтому управленческое решение, прежде всего, следует отметить, что оно делает акцент на таком виде, как практическое мышление, хотя

в то же время немислимо без тесной связи с теоретическим и творческим мышлением. Управленческое решение является основным инструментом воздействия служащих государственной и муниципальной службы на управляемый объект.

Первой характеристикой решений, принимаемых в рамках государственного и муниципального управления, является преобладание стратегических решений социального характера как директивных актов, направляющих коллективные действия людей.

Вторая характеристика связана со способностью менеджеров выявлять возникновение стратегических противоречий в городе или регионе. Здесь важно уметь разглядеть ростки нового и поддержать их.

Третья особенность заключается в том, что нужно уметь выделять ключевые проблемы из большого количества проблем. Для специалистов государственного и муниципального управления, как правило, возможны две ситуации. Первая связана с возможностью постоянно и внимательно следить за контрольными показателями, сигнализирующими о экстремальных ситуациях: воспринимается опасная тенденция - готовится стратегическое решение. Вторая ситуация возникает неожиданно под влиянием изменений внешней среды, и решение в этом случае разбивается на принятие неотложных мер и стратегических действий.

Четвертая особенность - низкая мотивация исполнителей управленческих решений. Для решения этой проблемы в настоящее время рекомендуются следующие действия:

- своевременное доведение решений до исполнителей;
- создание системы кадрового обеспечения реализации решений;
- организация контроля за движением решения, что позволит руководству города, района вносить своевременно коррективы в принятые решения.

Объектом государственного управления являются социально-экономические процессы, общественные институты, социальные группы.

Управление социальными подсистемами имеет сложную многоуровневую структуру с вертикальными и горизонтальными связями.

Вертикальные связи государственного управления образованы разделением территориальных образований на уровни власти. Горизонтальные - на ветви власти.

Основными элементами регламента являются процедура созыва, парламентские слушания, заседания комитетов и комиссий, кворум, полномочия депутатов и порядок принятия права вето.

К особенностям решений относится и многообразие способов их реализации (постоянные, эпизодические, энергичные, мягкие, радикальные).

Поэтому решения в системе государственного и местного управления должны отвечать требованиям эффективности, легитимности, справедливости и признаваться большинством населения.

Все виды управленческих решений в процессе разработки проходят следующие последовательные этапы:

- формулировка проблемы, которую необходимо решить;
- постановка целей и задач;
- оценка рисков;
- разработка плана реализации решения.

Для достижения конкретных целей разрабатываются конкретные варианты-планы.

Основу процесса разработки планов составляют следующие документы:

- концепция социально-экономического развития территории (страны, территории муниципального образования);
- программы (целевые, комплексные) перспективного развития отдельных отраслей регионального развития, социальных сфер или производственных центров;
- рабочие планы мероприятий по реализации принятых проектов.

Усложнение внутренней и внешней организационной среды, значительное повышение роли менеджмента в современном обществе требуют изменения

традиционной предметной и дисциплинарной формы организации управленческого мышления.

Предлагаемая стратегия формирования нового управленческого мышления включает профессионализацию управленческого труда на основе развития мыслительной деятельности и переориентацию управления в рамках принятия целостного и экологического мировоззрения. Развитие рефлексивно-мыслительных средств и выработки критериальной базы, создание ситуации личностного самоопределения в деятельности, в отличие от индивидуального или субъективного, возможно в рамках целостного видения мира, которое позволяет объединить разрозненные знания, понять пути интеграции и взаимосогласованного, гармоничного развития организации и человеческих ресурсов.

Следовательно, чтобы оценить потенциал факторов управления, необходимо представить все возможности их применения, а также использовать особый образ мышления, который построен на способности сначала найти действенное решение, а затем найти подходящие проблемы, которые можно преодолеть. Поэтому исследования в области теории и практики принятия решений имеют огромное значение во все времена.

Список использованных источников

1. Аникин, И.Б., Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. - М: Пресс-сервис, 2007.
2. Леонтьева, М.С. Принятие управленческих решений в области руководства предприятием / М.С. Леонтьева. // Молодой ученый. - 2014.

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

*Кобро А.Ю.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Колесникова Т.А.,
ст. преподаватель кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Актуальность темы связана с развитием системы здравоохранения в свете современного вызова и изменениями в обществе.

Одним из важнейших направлений развития Донецкой Народной Республики является система здравоохранения. Принципы ее функционирования: единая, социально-ориентированная, гибкая система, которая обеспечивает доступность, качество и, самое главное, своевременность оказываемых услуг. В связи с этим необходимо рассмотреть развитие управления в здравоохранении - менеджмент здравоохранения.

Понятие «менеджмент в здравоохранении» можно интерпретировать как определенный процесс управления предоставлением медицинских услуг для достижения главных целей - поддержания здоровья населения и повышения качества жизни. Менеджмент в здравоохранении - это не только лечение какого-то конкретного человека, а один из факторов формирования экономики страны.

Важный признак, который наблюдаются в здравоохранении - изменение ролей в управлении оказанием медицинских услуг. Для своевременного реагирования на внешние и внутренние вызовы, улучшения предоставления оказания медицинских услуг, необходимы специалисты сферы управления, а не просто лица, деятельность которых связана с выполнением обычных медицинских служебных обязанностей.

Менеджмент уже на протяжении длительного времени является самостоятельным, отдельным видом профессиональной деятельности. Однако

стоит отметить, что менеджмент в здравоохранении отличается от других отраслей экономики. Одним из главных путей становления менеджмента в здравоохранении на высших уровнях управления является координация медицинских предприятий и медицинских учреждений на государственном и региональном уровнях. Карьерный рост руководителя в системе здравоохранения выглядел следующим образом: начальная ступень - это управление медицинским учреждением, затем движение в региональном департаменте здравоохранения с переходом в министерство. Так нарабатывался опыт, навыки и определенные знания. Однако в современных реалиях директору, руководителю медицинского учреждения необходимо непрерывное развитие лидерских и управленческих качеств, нужны знания по управлению человеческими ресурсами, элементов маркетинга и PR, управлению финансами, информационными технологиями и инновациями.

В нынешних условиях нужен такой менеджер, который будет эффективно и быстро реагировать на различные изменения как во внутренней, так и во внешней среде - изменение количества персонала, материальных и нематериальных ресурсов, изменения условий рынка, спрос потребительских услуг и поставщиков продукции и т.д.

Сейчас возникает понимание, что государственные реформы в сфере здравоохранения тесно переплетены с системой менеджмента. И на основные роли в сфере здравоохранения необходимы высокопрофессиональные, компетентные специалисты - ТОП менеджеры.

Стоит отметить, что на фоне происходящих в современном мире процессов очень сильно меняются взгляды на медицинское образование. Трансформация медицинского образования и системы здравоохранения позволяет появиться новой ветви - медицинской элиты, которая будет способствовать развитию здравоохранения и ее структуры в целом. Также следует отметить важный аспект - это принцип непрерывности образования на протяжении всего времени, который является главенствующим в профессиональном обучении и образовании во всем мире.

Примером проведения нерациональных реформ в системе здравоохранения можно расценивать реформу оптимизации системы здравоохранения Украины, которая была проведена в 2012 году, когда из основных поликлиник, районных и городских больниц были созданы центры первичной медико-санитарной помощи (ЦПМСП). При их создании большинство врачей терапевтов, педиатров и других врачей узкой специализации обязали пройти переквалификацию на семейных врачей. В итоге большинство ставок в ЦПМСП выделяется под семейных врачей, что очень сильно сказалось на ограничении и снижении качества оказания медицинских услуг. Также хочется отметить, что каждое ЦПМСП имеет своего главврача, одну главную медсестру и до 15 человек административной части.

Неправильное перераспределение ресурсов приводит к ухудшению оказания медицинской помощи медицинских услуг, и так же является одним из причин нарастающего кадрового дефицита специалистов.

В настоящее время Министерством здравоохранения ДНР проводится работа в направлении преобразований, объединении ЦПМСП с городскими и районными больницами, что позволит ускорить процесс оказания медицинских услуг и их качества, более рационально распределять кадры, материальные и нематериальные ресурсы, а также будет способствовать более централизованному управлению и единоначалию административных частей.

Список использованных источников

1. Менеджмент в здравоохранении: учеб. пособие / М.М. Мухамбеков, И.Н. Кабушкин, А.В. Фомина, Д. И. Кича. - : РУДН, 2012. - 372 с.
2. Долгошапка, О.Н. ДОКЛАД Министра здравоохранения Донецкой Народной Республики Долгошапка Ольги Николаевны на заседании итоговой коллегии Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики 01 марта 2019 г. / О.Н. Долгошапка. - Текст : электронный // Министерство Здравоохранения Донецкой Народной Республики : [сайт]. — URL:

<https://mzdnr.ru/doc/doklad-ministra-zdravoohraneniya-doneckoy-narodnoy-respubliki-dolgoshapko-olgi-nikolaevny-na> (дата обращения: 12.04.2022).

3. Столяров, С.А. МЕНЕДЖМЕНТ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ / С.А.Столяров. - 2-е изд, исправленное и дополненное. - Москва :Юрайт, 2019. - 764 с.

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Трифонов А.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Изменения во всех сферах общественной жизни Донецкой Народной Республики, в том числе и в кадровой политике, за годы ее становления как государства обуславливают усиление внимания к их осмыслению, анализу существующих проблем и определению путей их дальнейшего решения. Особое значение приобретает анализ проблем формирования и реализации кадровой политики, поскольку от кадрового потенциала зависит успех трудовой сферы государства в целом. Актуальность темы исследования определяет также нехватка подготовленных квалифицированных кадров, связанная с недостаточной разработанностью механизма формирования кадрового потенциала. Обеспечение государства высокопрофессиональными и ответственными кадрами - важная приоритетная задача. Недооценивание ее значимости может создать серьезные проблемы в процессе развития государства в области социально-трудовых отношений [1].

Актуальность исследования вопросов кадров обусловлена прежде всего сложившейся политической обстановкой и формированием нового молодого государства. Функционирование ДНР проходит в достаточно сложных социально-исторических условиях. Донбасс обладает высоким промышленным и научным потенциалом. Национальные природные богатства страны – недра, растительный и животный мир, земля, а также созданные народом промышленные активы, должны обеспечить основу экономического благосостояния региона. Важнейшую роль при этом играют профессионально подготовленные кадры, люди, способные возродить и обеспечивать дальнейшее процветание государства. Но сейчас, на этапе военного времени,

этапе создания новой экономики, производство, рынок товаров, услуг и труда характеризуются высокой степенью динамизма, неопределенности, быстрыми темпами протекания исторических процессов. Если проанализировать социально-трудовую сферу и рынок труда сегодняшнего дня, то здесь сложилась просто парадоксальная ситуация – одновременное сосуществование и безработицы, и дефицита кадров.

На сегодняшний день в нашем государстве сложились неблагоприятные условия для сохранения и воспроизводства человеческих ресурсов, человеческого потенциала, который является естественным источником формирования качественного состава работников всех сфер государственного развития. Основными причинами негативной тенденции являются:

- неблагоприятные социально-экономические условия;
- проблемы, связанные с обеспечением гарантированного конституционного права граждан на труд, свободный выбор профессии и рода трудовой деятельности;
- снижение заинтересованности в развитии качественного трудового потенциала в условиях упадка отечественного производства;
- старение населения и низкий уровень жизни;
- большой отток профессионалов вследствие военных действий.

При этом актуальной проблемой является также эффективная и стабильная занятость молодежи: довольно значительная часть молодежи, причем наиболее активная и образованная ее часть, после окончания учебного заведения вынуждена трудоустраиваться не по специальности, получать статус безработного или вообще выезжать в поисках работы за пределы государства. И это при том, что многие предприятия и даже целые отрасли экономики испытывают потребность в молодых, профессионально подготовленных кадрах как рабочих, так и специалистов [2].

Реформирование стратегии развития кадровой политики становится одним из ключевых компонентов государственного управления молодой республики. Для экономики ДНР становится все более актуальной проблема мобильного

резерва рабочей силы, особенно для отраслей материального производства, в которых произошел отток молодых, наиболее высококвалифицированных и инициативных рабочих и специалистов. В промышленности идет резкое "старение" кадров: средний возраст рабочих составляет 50 и более лет [3].

Данные социологических исследований свидетельствуют о том, что распределение профессий по "престижной лестнице" идет не в пользу большинства рабочих профессий. Так, подавляющее большинство старшеклассников ориентируются на профессии высокого престижа (в основном профессии умственного труда). Это приводит к тому, что профессиональные намерения выпускников школ существенно расходятся с общественными потребностями. Существует противоречие: с одной стороны, есть физический труд как род производственной деятельности, без которого невозможно общественное производство, с другой стороны – негативное отношение к нему подавляющего большинства школьников. Устранение вышеуказанной проблемы возможно лишь при условии воспитания у учащихся интереса к рабочим профессиям, изменения массового сознания как самих учеников и их родителей, так и учителей, и всей общественности.

Современное производство остро нуждается в разносторонне подготовленных, высококвалифицированных рабочих. Поэтому формирование социальной установки школьников на физический труд, на вхождение в состав рабочего класса отвечает коренным интересам нашего общества. Школа должна осознать свою долю экономической ответственности перед страной. Профориентация на рабочие профессии должна занять важное место в деятельности школы, так как она связывает систему образования с экономической системой. Для благополучия общества необходимо, чтобы каждый выпускник школы находил более полное применение своим интересам, склонностям. Также, для развития кадрового потенциала ДНР проводится конкурс «Опора Донецкой Народной Республики», который направлен на формирование кадрового резерва.

Обучение и развитие уже работающих сотрудников в настоящее время является наряду с обучением новых специалистов важной и необходимой составляющей социально-ориентированной кадровой политики государства. В связи с тем, как быстро развиваются технологии в современном мире, профессиональные знания работников постоянно устаревают, именно поэтому одной из приоритетных задач Донецкой Народной Республики - это повышение уровня квалификации и технической осведомленности сотрудников [1].

Выводы. Кадровый потенциал действительно является важным фактором, влияющим на эффективность деятельности организации, поэтому руководители предприятий должны повышать производительность труда работников, предоставлять возможности для развития их профессионально-квалификационных навыков, совершенствовать систему мотивации и стимулирования персонала, улучшать морально-психологический климат в трудовом коллективе.

Укрепление и последовательное улучшение кадрового потенциала требует создания единой целенаправленной государственной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Значительную роль в системе обучения кадров государственной службы должны играть аккредитованные учебные заведения, их научно-педагогический потенциал и учебно-лабораторная база.

Анализ характера социально-политических процессов и задач ДНР показал, что политика кадрового отбора должна базироваться на принципе системности и должного научного обеспечения. Основной предпосылкой привлечения на соответствующие должности компетентных, высококвалифицированных работников является формирование активного кадрового резерва и работа с ним.

Список использованных источников

1. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации / В.М. Анисимов. - М, 2012. - 256 с.

2. Дещенко, А.Ю. Проблемы развития кадрового потенциала на торговых предприятиях ДНР // Вестник Института экономических исследований. 2017. №4 (8). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-na-torgovyh-predpriyatiyah-dnr>.

3. Игнатов, В.Г. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы современной России / В.Г. Игнатов. – Ростов н/Д.: СКАГС, 2010. -176 с.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА БЕЖЕНЦЕВ НА ТЕРРИТОРИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Федорова А.Ф.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Котов Е.В.,

ст. науч. сотр., канд. экон. наук,

доцент кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Социальная работа с беженцами стала практически самой важной областью деятельности органов государственной власти в Донецкой Народной Республике. Процесс переселения людей, связанный с военными действиями на тех или иных территориях, всегда влечет за собой психосоциальные и организационно-экономические проблемы.

Поэтому сектор защиты и поддержания беженцев на территории Республики может гарантировать ряд услуг или мер оказания помощи (рис.).

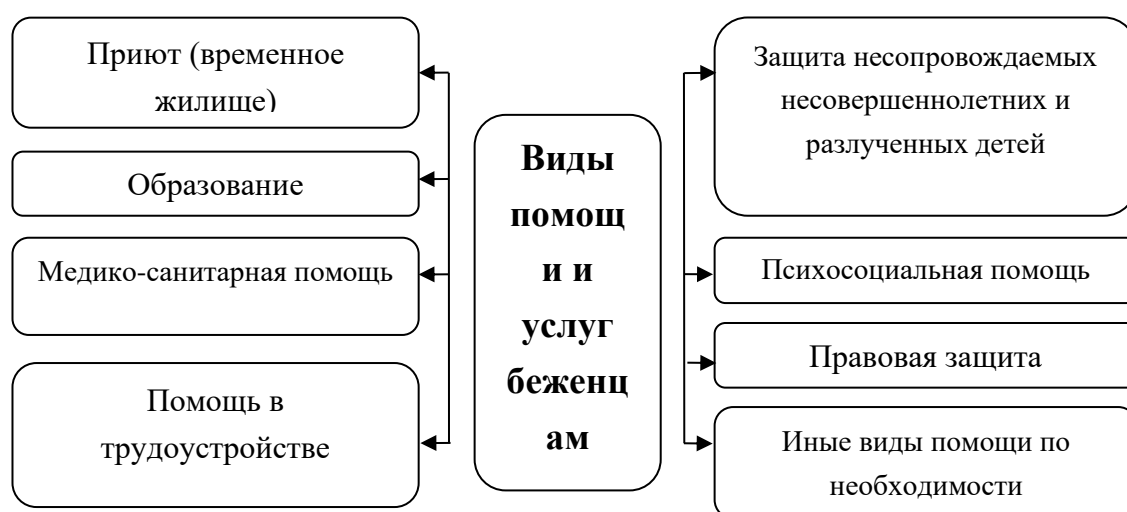


Рис. – Помощь и услуги, которые могут быть оказаны беженцам [составлено автором]

Для примера реализации помощи беженцам в Донецкой Народной Республике воспользуемся статистической информацией Министерства труда и социальной политики [2].

В течение марта госслужащие системы социальной защиты организовывали работу в шестидесяти освобожденных населенных пунктах. Представители управлений труда и социальной защиты населения Новоазовского, Старобешевского, Тельмановского районов и города Докучаевска, Пенсионного фонда ДНР, центров занятости, фондов социального страхования ежедневно осуществляли выезды на освобожденные территории для налаживания механизма социальных и пенсионных выплат жителям населенных пунктов, а также с целью оказания содействия в их трудоустройстве [2]. Остановимся на этой разновидности помощи подробнее. Так, на постоянные рабочие места был трудоустроен в Республике 21 человек, на работы временного характера – 448 человек, в качестве ищущих работу зарегистрирован 931 человек.

Однако, наряду с интенсивной и успешной поддержкой, при оказании содействия в трудоустройстве прибывшим переселенцам возникает ряд организационно-экономических проблем.

Первая проблема, с которой приходится сталкиваться органам государственной службы, заключается в ошибках учета беженцев и наличии противоречий в их численности. Это приводит к искажению информации о требуемых ресурсах и действиях.

Вторая проблема, которая может возникнуть – это затяжное документационное сопровождение процесса трудоустройства. У многих беженцев нет полного пакета документов, необходимого для устройства на работу. Восстановление или получение новых бумаг не всегда быстро происходит, и таким образом единственный вид занятости, на который может рассчитывать переселенец, – это временные работы.

Третья проблема трудоустройства беженцев – уменьшение количества вакантных мест для жителей отдельных городов Донецкой Народной

Республики, что может вызвать определенную социальную напряженность среди населения.

Четвертая рассматриваемая проблема – возможность возникновения внутренних конфликтов на рабочих местах между недавно трудоустроенными беженцами и постоянным персоналом.

Вышеприведенные примеры организационно-экономических проблем трудоустройства беженцев на территории Донецкой Народной Республики далеко не все и многие еще требуют выявления. Однако, отталкиваясь от уже имеющихся затруднений, деятельность в этом приоритетном направлении должна быть радикально улучшена, вплоть до разработки специальных программ по заполняемости рабочих мест.

Список использованных источников

1. Закон Донецкой Народной Республики «О занятости населения» от 29 мая 2015 г. № 50-ІНС (действующая редакция по состоянию на 30.12.2020 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mtspdnr.ru/index.php/normativnaya-baza/zakony> (дата обращения: 11.04.2022).

2. Итоги работы с освобожденными территориями в марте 2022 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mtspdnr.ru/index.php/8-frontpage/12810-itogi-raboty-s-osvobodhdennymi-territoriyami-v-marte-2022-goda> (дата обращения: 15.04.22).

3. Саралинова, Д. С. Управление занятостью населения как реализация принципа достижения эффективной занятости населения / Д. С. Саралинова // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 66-2. – С. 144-147.

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Шевченко Н.А.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Иванина Е.А.,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

В условиях современности становление социально-ориентированного государства требует реформирования управленческих моделей. В тезисах исследованы проблемы формирования социально-ориентированной кадровой политики государства. Предложена система целей формирования социально-ориентированной кадровой политики, формирования нового подхода к повышению эффективности функционирования государственной службы путем научно обоснованных изменений.

Деятельность субъектов государственного управления направлена на выполнение важных социальных функций, а именно: исполнение и обеспечение полномочий государства; решение общегосударственных задач управления; выполнение публичных дел; практическое осуществление функций государства; создание условий для связи государственного аппарата с населением. Поэтому особо актуальным является вопрос переориентации системы ценностей субъектов государственного управления в направлении формирования социально-ориентированного поведения развития социально-ориентированного управления с целью повышения результативности.

Так, возникает острая необходимость в реформировании управленческой модели на основе синергии кадровой и социальной политики субъектов государственного управления.

Деятельность государственного служащего зависит от множества факторов, однако определяющим, очевидно, является внутренняя заинтересованность, направленность на продуктивные действия. В отличие от коммерческих организаций, где в условиях отсутствия бюрократизма сотрудникам присуща свобода поиска и поощрение инициативы, государственные служащие не создают непосредственно материальные ценности, но в то же время обеспечивают условия их нормального производства. Каждый госслужащий является вспомогательной частью производства материальных благ. У данной категории нет возможности гибко реагировать на внешние изменения, быстро приспосабливаться к меняющимся экономическим требованиям и ситуациям. Государственные служащие воздействуют на людей посредством исходящей от них информации, представленной в форме актов, постановлений, приказов, законов и прочих документов, обязательных к выполнению. Особенность состоит в том, что эти права не могут быть использованы в собственных целях. В то время, как служащие коммерческих организаций имеют возможность активно привлекать совместителей и работников, занятых неполный рабочий день, госслужащие работают в государственных интересах, выполняя волю тех государственных органов, которые оплачивают их труд.

Так, под кадровой политикой понимают деятельность, ориентированную на формирование рабочего коллектива, наилучшим образом способствующего совмещению целей и приоритетов субъектов государственной службы и ее служащих. Это, прежде всего, система принципов, идей, требований, определяющих основные направления работы с кадрами, их формы и методы.

Социальная политика органов государственной власти, как составная часть системы управления, представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим служащим дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. Основными элементами могут выступать здоровье служащих, условия, качество и безопасность труда, внутриорганизационный социально-этический климат, образовательные и культурные проекты,

благотворительность и т.д. Как мотивационный ресурс управления, социальная политика должна обеспечивать государственным служащим возможность удовлетворения своих нужд, потребностей и ценностных ориентаций [1].

Вместе с тем в современных условиях целесообразно отметить тенденции перехода в кадровую плоскость такого понятия, как конкуренция, поэтому социальная политика должна оказывать такие социальные услуги, которые будут способствовать созданию конкурентоспособных кадров. Чем выше потребность в высококвалифицированных служащих, тем больше требуется дополнительных социальных услуг для привлечения и закрепления кадров.

Социальная и кадровая политика субъектов государственного управления должны находиться в диалектическом единстве. Если функциональная роль социальной политики на микроуровне состоит в том, чтобы сформировать для воспроизводства и поддержания человека достойные условия его жизнедеятельности, то роль кадровой политики состоит в том, чтобы деятельная сущность кадров в созданной социальной среде была наиболее полно востребована как в интересах организации, так и в интересах личности. Кадровая политика направлена прежде всего на обеспечение субъектов государственного управления кадрами необходимого качества и в необходимом количестве, в том числе условий реализации прав и обязанностей служащих в соответствии с действующим законодательством.

Задачами кадровой политики субъектов государственного управления является рациональное использование кадрового потенциала, а также формирование и поддержка эффективной работы трудовых коллективов.

Эффективность кадровой политики усиливается принципами социальной политики, а именно: гуманистической направленностью, организационным сотрудничеством, толерантностью, ответственностью служащих и т.п.

Поскольку кадровая политика субъектов государственного управления не может быть основана только на максимальном использовании способностей кадров, существует необходимость в удовлетворении социальных потребностей работников. Главной задачей диалектического взаимодействия кадровой и

социальной политики можно признать создание новой ценности, обогащенной уникальностью, отличительными чертами и инновациями, или ценности, используемой для достижения благосостояния, результативности, социальной справедливости, благополучия работников, населения и учреждения одновременно.

Таким образом, целью диалектического взаимодействия кадровой и социальной политики должна быть координация деятельности кадров для реализации принятой стратегии развития субъектов государственного управления, направленная на ускорение социально-экономического развития, улучшение условий труда, развитие эффективных форм управления путем согласования противоречивых интересов индивидов, коллективов, социальных групп общегосударственным интересам. Актуализация разработки концептуальной модели диалектического взаимодействия кадровой и социальной политики на современном этапе определяется рядом преимуществ, обусловленных факторами, стимулирующими новые подходы к социально-ориентированной кадровой политике субъектов государственного управления, в том числе: необходимостью перехода к менеджменту знаний, носителем которых является служащий как социальная личность; осознанием того, что административные методы управления сами по себе уже не дают ожидаемых результатов, и поэтому их нужно дополнять социальными методами; ростом значимости человеческого фактора при формировании потенциала субъектов государственного управления; ускорением гуманизации общественной жизни, которая нивелирует технические и производственно-технологические факторы; интеллектуализацией труда и информатизацией общества, формирующих спрос на интеллектуальных служащих, владеющих духовным инструментарием.

Список использованных источников

1. Савельева, О.А. Разработка механизма формирования управленческого персонала инновационно - ориентированного предприятия. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://drucker.npi-tu.ru/ru/archive/2016/vyipusk-2-2016/o.a.saveleva>

**О РОЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ПОВЫШЕНИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСЕЛЕНИЯ С
ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ ВЛАСТИ**

*Москвин М.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Костровец Л.Б.,
д-р экон. наук., доцент,
ректор,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Система взглядов на развитие общества, принципы и законы его формирования и функционирования характеризуют пристальное внимание экономистов к социальной политике, в частности ее проблемам, свойственным определенным территориям, различиям их развития и т.п. Условием, которое определяет этот интерес, является все большая всемирная экономическая интеграция, которая обуславливает возможность получения гражданами удовлетворения различных потребностей общества, развития и укрепления связей и отношений между территориями в общественной жизни. Все это приводит к разделению сложных вопросов территориального управления, поиска средств для осуществления социальной политики, которые давали бы возможность своевременно находить пути решения этих вопросов.

Представление социального развития в специальной литературе используется в двух основных значениях в зависимости от особых признаков подхода к трактовке понятия «социальный». В широком смысле термин «социальный» отождествляют термину «общественный». В этом смысле понятия «социальный», «социальное» соответствует всем четырем основным подсистемам общества в целом, а именно: экономической, политической социальной, духовной, а также процессам, которые в нем имеют место [1].

В узком смысле сущность социальной системы заключается только в тех плоскостях общественного, которые отражают положение граждан в совокупности устойчивых и упорядоченных связей между элементами социальной системы, отношениями между социальными группами и между людьми как представителями различных классов, наций, трудовых коллективов, профессионально-квалификационных и других социальных групп. Что касается последней точки зрения, то социальное развитие осуществляется на трех уровнях, которые заключаются в следующем:

беспристрастном саморегулировании, основу которого составляет процесс осуществления общественных отношений в экономической, политической, социальной и духовной сферах жизни;

управление обществом, которое заключается в обеспечении реализации потребностей развития общества и его подсистем;

внутреннем преднамеренном саморегулировании гражданином своих социальных, духовных возможностей, своего представления об уровне и неизменности личной социальной безопасности.

Необходимо отметить, что социальная сфера имеет очень большое значение в жизни людей, поскольку она не только упорядочивает деятельность граждан, направленную на удовлетворение личных и общественных потребностей путем получения дохода, основанного на личном труде, но еще и гарантирует трудоустройство значительной части населения. Сферы социального комплекса предоставляют рабочие места до 20 % экономически активного населения, а в экономически развитых странах этот показатель достигает до 70 % всех работников. Важно отметить, что каждая цивилизованная страна имеет цель стратегического значения, а именно обеспечение материальных и духовных потребностей граждан, становление их как высокоразвитых членов социума.

Построение социальной сферы представляет собой ряд взаимосвязанных и взаимодействующих признаков, которые определяют социальную территорию, где осуществляет свою жизнедеятельность индивид. Основными факторами,

которые детерминируют функционирование социальной сферы, являются, прежде всего, положение гражданина в обществе (в социальном отношении), которое определяется мерой социальной свободы индивида и возможности ее использовать, результативность предоставления всем гражданам равных прав в реализации собственных возможностей в области труда и занятости, признаки взаимосвязи интересов каждой личности и их объединений в обществе, полное развитие жизненно важных потребностей населения и возможность их выполнения.

Государство в лице органов государственной власти выступает поручиком определенных установок, убеждений и гражданской слаженности, которая реализуется на их основе, а именно: относительно производственной сферы – она должна гарантировать равнозначный обмен, наращивание и отчуждение, которые направлены на социум; относительно гражданского общества – гарантировать незыблемость общественного договора и обеспечение его норм; формировать атмосферу для объективного разделения социума; способствовать активному состоянию членов общества по собственной воле, что обеспечит успешное функционирование государства, решение социальных споров на основе объективных оснований и норм права, содействие органов власти определенной схеме гражданского развития [2].

В теоретической структуре системы социального развития можно выделить следующие сферы жизни: гуманитарную, социальную, сферу гарантирования социальной безопасности. При этом для определения количественных показателей и осуществления оценки политики государства можно выделить следующие составляющие регионального развития [3]:

здравоохранение, образование и наука, политика по развитию норм права и учреждений, необходимых для функционирования сферы культуры; роль государственной политики в религиозной форме общественного сознания признаны главными в развитии гуманитарной сферы;

базой социальной сферы являются социальные отношения различного характера, совокупность норм по обеспечению оплаты труда, охраны труда,

общественные переговоры и система институтов и механизмов согласования интересов участников;

гарантирование социальной безопасности представлено такими составляющими, как создание условий для улучшения своего благосостояния, материальное обеспечение и поддержка нетрудоспособных граждан, возвращение лица к активной жизни и труду, восстановление социального статуса, реализация гражданских прав, предотвращение социального отчуждения граждан.

Следовательно, объект социальной политики представляет общественные отношения, которые прямо или косвенно оказывают влияние на создание системы защищенности жизненно важных интересов гражданина, реализация им в социуме собственных стремлений, определение социальных ценностей.

При реализации социальной политики большое значение приобретает определение самых выгодных путей и основ ее организации. Это определяется следующим: противоречивостью особенностей процесса социального развития, их разнообразием; субъективностью собственного жизненно важного выбора в отношении трансформации эндогенных факторов, определяющих поведение личности; способностью к саморегулированию, самоактуализации и т.д. Указанное, в результате, создает определенные трудности для выполнения функции организации. Наличие данных условий влечет необходимость усиления процесса постоянного улучшения, воспроизводства организационных форм роста результативности социальной политики, многостороннего развития универсальных принципов самоорганизации при использовании социальных возможностей, которые соответствовали бы действительному положению социального развития общества, вызывали трансформацию ценностей общественного бытия до высшего уровня.

Значительное место в социальном развитии занимают социальные движения, направленные на поддержку сопротивления социальным изменениям в обществе, такие как: республиканские, женские, молодежные, экологические, профессиональные и т.п. За массовостью и общедоступностью социальных

движений проявляется их мощь и действие. Участниками движений, обычно, являются определенные группы, социальные слои населения, представители определенных профессий и др.

Таким образом, развитие науки и состояние научного обеспечения, главные возможности экономического развития государства и их результативность координируются в рамках социальной сферы. Внедрение социальной политики в жизнь должно происходить через соответствующие социальные программы и мероприятия, которые ориентированы на реализацию потребностей и интересов граждан. Конечно, социальная политика должна быть соответствующей развитию экономики, и пренебрежение социальными вопросами может повлечь экономические убытки. Значительным фактором процесса становления и развития Донецкой Народной Республики выступает формирование совокупности приемов управления взаимоотношениями общественных объединений и т. п., то есть различных субъектов гражданского общества.

Список использованных источников

6. Сидорина, Т.Ю. История и теория социальной политики / Т.Ю. Сидорина. – М.: РГГУ, 2010. - 564 с.

7. Социальная политика : учебник для академического бакалавриата / под ред. Е.И. Холостовой, Г.И. Климантовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 395 с.

8. Асланова, С.Х. Современные проблемы социальной политики государства и пути их совершенствования / С.Х. Асланова // Молодой ученый. – 2019. – № 9. – С. 511–514.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*Колосовская А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Регулирование социально-трудовых отношений - это процесс воздействия субъектов регулирования всех уровней на социально-трудовую сферу организаций с целью обеспечения ее гармоничного функционирования и развития на основе согласования экономических и социальных интересов и соблюдения прав работодателей (собственников) и наемного персонала.

Труд представляет собой одно из базовых условий жизни человека и общества. Трудовая деятельность положена в основу любых общественных отношений и существенно влияет на отношения и взаимодействия людей.

Социально-трудовыми отношениями называют взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

Регулирование социально-трудовых отношений означает создание условий для развития трудовой среды общества, повышения занятости населения посредством роста его трудовой активности, развития предприимчивости и деловой инициативы, обеспечиваемых в процессе разработки и реализации специальных механизмов, позволяющих соблюдать

социально-правовые гарантии участников трудового процесса в области оплаты и условий труда, социальной защиты и социального страхования.

Иными словами, регулирование социально-трудовых отношений призвано обеспечить не столько прямое, сколько косвенное воздействие субъектов этих отношений на социально-экономические процессы, протекающие в трудовой сфере, посредством создания системы условий для их позитивного развития [1].

Социально-трудовые отношения можно рассматривать как систему, элементы которой соответствуют социальным, институциональным и законодательным аспектам рыночной экономики.

Государство в системе социально-трудовых отношений выполняет законодательную функцию, также выступает в качестве координатора и организатора данных отношений, а также посредника и арбитра при трудовых спорах.

Государство должно выполнять три главных функции. Во-первых, призвано гарантировать для каждого работника определенную совокупность социально-трудовых прав, независимо от возраста, пола, социального статуса и занятий. Во-вторых, должно способствовать поиску согласия между работниками и работодателями в конкретных ситуациях и конкретных сферах хозяйства. В-третьих, должно законодательно закрепить участие наемного персонала в выработке и реализации социальной политики на крупных предприятиях и акционерных обществах. [2]

Фундаментом идеологии и практики социально-ориентированного регулирования социально-трудовых отношений является развитие общенациональной системы социально-экономических гарантий в сфере труда (минимум оплаты труда, продолжительность рабочего дня, продолжительность оплачиваемого отпуска, оплата сверхурочных, определенные гарантии занятости и т.д.). Эти права должны быть распространены на всей территории государства, чем обеспечивается социальное единство. Прежде всего это касается минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Для выполнения второй функции государство создает разветвленную (включая предприятия, фирмы, отрасли и страну в целом) систему текущего двух- и многостороннего регулирования социально-трудовых отношений. При этом задачи государства по институциональному обеспечению поиска согласия не заканчиваются с формальным созданием многоуровневой системы социального партнерства. Оно должно принять дополнительные экономические и организационные меры для принуждения субъектов социально-трудовых отношений к партнерству.

Третья функция государственного регулирования связана с законодательным закреплением участия наемных рабочих в управлении предприятием (членство в наблюдательных советах, в разного рода комиссиях). Такое подключение персонала к управлению также будет способствовать, по крайней мере, учету мнения наемного персонала при выработке и реализации социальной политики на предприятии.

Важнейшим условием эффективности социально-трудовых отношений является постоянное управляющее воздействие на их развитие, осуществляемое с помощью соответствующих механизмов государственного регулирования, таких как правовой, экономический, социальный и механизм социального партнерства. Инструментами правового механизма являются рекомендации Международной организации труда (МОТ), законодательная база государства и локальные нормативные правовые акты, регулирующие отношения в трудовой сфере. Экономический механизм включает такие инструменты, как бюджетно-налоговое регулирование, планирование, прогнозирование, социально-экономический мониторинг, обоснование и использование норм, нормативов и стандартов в сфере трудовой деятельности. Социальный механизм реализуется посредством защиты трудовых прав граждан; обеспечения гарантий занятости населения и условий достойного труда; охраны труда; обеспечения условий справедливой оплаты труда и распределения доходов; подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Реализация механизма социального партнерства осуществляется посредством заключения

коллективных соглашений и договоров между субъектами социально-трудовых отношений. [3]

Применительно к условиям развития ДНР особую значимость приобретает проблема формирования системы государственного регулирования социально-трудовых отношений. Одним из ключевых критериев обеспечения стабильности и гармонизации социально-трудовых отношений является достижение баланса интересов между участниками трудовых отношений с помощью механизма социального партнерства. На основе анализа зарубежных моделей социального взаимодействия сторон в сфере трудовой деятельности сделан принципиально важный вывод о целесообразности развития в ДНР системы коллективно-договорного регулирования с использованием модели трипартизма. [4]

Трипартизм-это экономическая система корпоративизма, основанная на смешанной экономике и трехсторонних контрактах между организациями работодателей, профсоюзами и правительством страны. Каждый из них должен выступать в качестве социального партнера для создания экономической политики посредством сотрудничества, консультаций, переговоров и компромисса. При трипартизме правительство контролирует большую часть экономики.

Можно сделать вывод, что уровень социально-трудовых отношений определяется свойствами социальной среды, в которой функционируют субъекты этих отношений, т.е. можно выделить индивидуальный и коллективный уровень, уровень отрасли, организации, рабочего места и др.

В качестве предметов индивидуальных социально-трудовых отношений выступают различные стороны трудовой жизни человека на разных этапах его жизненного цикла: трудовое самоопределение, профориентация, наем-увольнение, оценка труда, условия и оплата труда, вопросы пенсионного обеспечения и т.д. Предметом коллективных социально-трудовых отношений является кадровая политика, включающая весь спектр деятельности организации по управлению персоналом.

Для нормального функционирования система социально-трудовых отношений нуждается в регулировании и управлении на всех уровнях (государственном, региональном, организации) на основе государственной программно-нормативной регламентации, охватывающей все направления социально-трудовой сферы: занятость, условия и оплата труда, демографическая политика, миграционная политика и т.д.

Список использованных источников

1. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): Учебник (под ред. В.А. Гаги –2008 – 340 стр.).
2. Волгин, Н.А., Одегов, Ю.Г. Экономика труда: социально-трудовые отношения. Издательство: «Экзамен», Москва, 2006 г. 735 стр.
3. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом. Издательство «Питер», Санкт-Петербург, 2006 г.
4. Стрельченко, Д. И. Государственное управление социально-трудовыми отношениями в Донецкой Народной Республике [Текст] / Д. И. Стрельченко // Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы: сб. материалов V Международной научно-практической конференции (г. Донецк, 25 апреля 2019 г.). – Донецк: ДонНТУ, 2019. – С. 401–405 (0,2 п.л.).

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ЕЁ ОБЪЕКТИВНАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ

*Дронова В.Е.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Общественная целенаправленность наполняет, все области экономики цивилизованных стран, идет социальное перепрофилирование производства, гуманизм по отношению к труду и жизни людей, повышается важность общественной сферы. Потребности человека становится основной направленностью социально-экономического развития [5, с.465-466].

Социальная и экономическая отрасли представляют собой подсистемы одной общественной системы, между которыми присутствует функциональная взаимосвязь, но, несмотря на это, ни одна из подсистем не имеет возможности быть самостоятельной и модернизироваться в ущерб другой. Для общественной сферы характерна гибкость механизма самоорганизации, гарантирующие целостность системы, её и модернизацию, направленные на единство общества и социальной справедливости

Социализация направлена на улучшение качества, и уровня жизни населения, включая в себя большой спектр социально-экономических событий. Социализация экономики оказывает значительное влияние на многие процессы:

- минимизация социальных рисков;
- повышение уровня социальной защиты трудящихся;
- поднятие заинтересованности работников в достижении результатов,
- укрепление социального партнерства [2, с.191].

Модернизация экономического, и общественного развития должна включать в себя все социальные процессы человека его потребности в физическом и духовном просвещении, а также материальный достаток, что и определяет план социально-экономического развития.

Повышается важность экономических факторов для развития общественной сферы. Модернизация науки, культуры, спорта нуждается в экономической поддержке. Социальная удовлетворенность невозможна для стран с низким уровнем экономического развития.

Главная задача современного подхода в трудовой отрасли и общественных отношениях основана на принципах гуманизма. Где важно не допустить что бы человек стал инструментом производства. Этот принцип включает в себя заботу о здоровье человека, охрану труда, гарантия обеспечения рабочим местом. Для стабильности в обществе необходимо разработка механизма регулирования социальных процессов гарантирующие удовлетворение базовых жизненных потребностей избавляя от борьбы за физическое выживание, что помогает осознанию своей человеческой ценности, формирует рациональное мышление и поведение, развивает способность творчески мыслить и самому принимать решения. Такой подход к человеческому капиталу был сформирован в ведущих западных странах.

Что изменило отношение к образованию, науке, культуре, другим отраслям общественной сферы, что позволило правильно определить их экономическую роль. Большая часть доходов государства стала направляться в образование для повышения производительности труда. Что с экономической точки зрения рассматривается как рациональное.

Переход к информатизации, нуждается в развитии трудовой активности работника, на которого это производство направлено.

Изменение общественных потребностей, выдвигает новые требования к трудовой деятельности работника — высокий профессионализм, способность творчески мыслить, умение нести ответственность за результаты своей деятельности, шанс на непрерывное самообразования и самосовершенствования.

Что привело к появлению совершенно новых форм социально-трудовых взаимоотношений между рабочим предпринимателем.

Главным в условиях социализации экономики является вопрос о соотношении экономической эффективности и социальной справедливости. Оно зависит от духовных ориентиров и нравственных ценностей, политический опыт.

Экономическая эффективность и общественная справедливость не могут рассматриваться как альтернатива. Множество общественных факторов, включая модернизацию института науки, образования, культуры, создание высокого уровня здравоохранения, способствуют росту экономической эффективности, и утверждению социальной справедливости. Экономия на социальных расходах приводит к несправедливости распределения общественных благ и возможностей, так же приводит к снижению эффективности экономики.

Период социализации может быть действенным лишь при формировании общественно направленной экономики в пределах возможностей без абсолютизации рыночных механизмов в ущерб общественному развитию.

В современном обществе политика государства, направленная на социализацию экономики и общественной жизни, является определяющим фактором создания социально-экономических мероприятий, благодаря которым государство повышает уровень и качества жизни. Экономический прогресс непосредственно связан с прогрессом социальным.

Список использованных источников

1. Данилова, О.В. Социальная ответственность бизнеса в системе рыночного хозяйства (теоретико – экономический аспект): дис. д. э. н.: 08.00.01. – М., 2009. – 395 с.
2. Шутаева, Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации// Ученые записки Таврического Национального университета им. В.И. Вернадского. - Серия «Экономика и управление». Том 26, -№ 1, -2014. - С. 186 -194.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Миронова А.Н.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Леонтович Е.С.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Основой эффективной работы органов местного самоуправления является их кадровый состав. Эффективность деятельности органов местного самоуправления во многом определяется качеством их персонала, их способностью и готовностью решать задачи муниципального управления в постоянно меняющихся и все более сложных условиях реформирования системы местного самоуправления как самостоятельного уровня управления. Работа с персоналом является одним из направлений управленческой деятельности по приведению в соответствие задач, стоящих перед организацией и организационно-кадровых ресурсов, необходимых для их выполнения.

Кадровый потенциал — знания, умения, способности, осуществляемые в процессе своей деятельности, сотрудниками, которые формируют кадровый состав предприятия, а также те, которыми работники обладают как носители рабочей силы, но пока еще не востребованные процессом производства. Это соотношение присущих работнику качеств и обязательств должности в будущем с учётом возможностей личностного роста и препятствий к нему в долгосрочном периоде. Изучая понятие «потенциал человека», необходимо выделить, что под личностным потенциалом трактуется система характеристик, связанных с движущими силами духовного развития с мотивацией и самооценкой. В кадровом потенциале четко обозначают объект и субъект управления кадровым потенциалом. Объект управления – отдельный работник или совокупность

работников. Субъект кадрового потенциала – руководители, специалисты кадровых служб и руководители всех уровней, которые выполняют функцию управления к своим подчиненным.

Кадровый потенциал неотъемлемый элемент системы управления персоналом, который представляет собой совокупность способностей и возможностей кадров, которая позволяет обеспечить эффективное функционирование организации. Говоря о способности и возможности, мы подразумеваем профессиональные знания работников их навыки и способности, инновации, компетентность и тому подобное. Именно кадры являются движущей силой организации.

Увеличение эффективности кадрового потенциала и его использования включает в себя ряд нескольких процессов, успешное и поочередное осуществление которых приводит к развитию конкурентоспособного коллектива.

Любая организация во время своей работы сталкивается с трудностью мотивации сотрудников. Побуждаемый потребностями, одержимый мотивацией персонал ведет поиски таких видов деятельности, которые бы в значительной мере отвечали их ожиданиям. Мотивация делает человека более целенаправленным. Методы мотивации очень разнообразные, но каждому руководителю необходимо выбрать такие методы, которые дают возможность более эффективно использовать человеческие ресурсы.

К числу перспективных направлений по улучшению мотивационных факторов, с целью развития потенциала сотрудников, можно выделить следующие:

1. Изменение системы материального стимулирования труда в комплексе командного и индивидуального подходов;
2. Принятие на работу и продвижение по службе чиновников в соответствии с принципом заслуг, учитывающим деловые и личные качества работника;

3. Поощрение самых разнообразных форм саморазвития и поддержка принципа непрерывного образования

4. Развитие имиджевой культуры как важной составляющей профессиональной ценности служащего

5. Активное применение социальных программ (помощь в повышении образования, профподготовке и переподготовке; предоставление в пользование работников объектов отдыха и развлечений; оплаченные отпуска; и т.д.)

Предложенные мотивационные направления помогут раскрыть, и усилить кадровый потенциал муниципальных служащих.

Руководители многих организаций считают, что наиболее важным фактором повышения мотивации персонала является материальное стимулирование. Но при этом они не учитывают психологические особенности персонала, в частности, каждого сотрудника в отдельности. Каждый человек - это уникальный и сложный мир. Для руководителя и сотрудника важны такие факторы, как сотрудничество, теплота отношений, дружелюбие, поддержка и эффективность.

Мотивация напрямую влияет на результаты работы персонала и, таким образом, является неотъемлемой частью управления кадровым потенциалом организации. Если снижается уровень мотивации персонала, то ухудшаются финансовые показатели организации, снижается конкурентоспособность, работа становится неинтересной. Поэтому в этой конкурентной среде основной задачей управления кадровым потенциалом организации является эффективная мотивация сотрудников для достижения целей организации.

Таким образом управление кадровым потенциалом должно способствовать в совершенствовании и формировании персонала. Необходимо учитывать перспективу становления кадрового потенциала на несколько лет вперед. Должны оцениваться физические, психоэмоциональные, профессиональные, человеческие качества всего кадрового состава. Нынешняя экономическая обстановка выставляет жесткие требования по отношению к кадровому составу. Социально-экономические процессы требуют от организаций, чтобы они

следовали высокотехнологичным развитиям и особую роль в этом играет кадровый потенциал. Опытное управление, которым поможет усовершенствовать конкурентоспособность, в целом улучшить возможности организации, тем самым предоставить ей доступ на новый уровень, обеспечить эффективное и устойчивое развитие.

Список использованных источников

1. Кибанов ,А.Я., Баткаева, И.А., Митрофанова, Е.А., Ловчева, М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. – М: ИНФРА-М, 2013. — 524 с.
2. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления. Курс лекций — М.: Юрид. лит., 1997. — 400 с
3. Охотский, Е.В. Управление персоналом государственной службы: Уч.-метод. пособие. — М.: Изд-во РАГС, 1997. — 536 с.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

Жук Ю.С.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Кислюк Е.В.,

канд. гос. упр., доцент кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Энергетическая отрасль представляет собой совокупность хозяйствующих субъектов, связанных между собой технологическими, экономическими, финансовыми потоками и взаимосвязанными процессами производства, передачи, сбыта и потребления ресурсов в регионе и соответствующими финансово-экономическими отношениями.

Поэтому, основной нерешенной проблемой, на наш взгляд, является поиск путей обеспечения эффективности функционирования энергетической отрасли на территориях ДНР и ЛНР с учетом освобождённых территорий, ранее временно находившихся под контролем Украины.

На данный момент ГУП ДНР «Энергия Донбасса» является энергогенерирующей компанией, обеспечивающей энергетическую безопасность Донецкой Народной Республики. В состав компании входит ряд предприятий, которые выполняют работы, направленные на обеспечение бесперебойной работы генерирующих объектов. Генерирующими объектами на территории ДНР являются две теплоэлектростанции: ОП «Зуевская ТЭС» и ОП «Старобешевская ТЭС».

ОП «Зуевская ТЭС» имеет 3 энергоблока проектной мощностью 970 мВт. В ОП «Старобешевская ТЭС» – размещено 9 энергоблоков мощностью 1835 мВт [3].

ОП «Старобешевская ТЭС» покрывает порядка 80% энергетических нужд

на территории ДНР. Остальные 20%, а также частично экспорт в Луганскую Народную Республику, обеспечивает ОП «Зуевская ТЭС».

Однако специфика производства ОП «Зуевская ТЭС» обуславливает сырьевую зависимость от угля марки «Г» – газовый. На территории, подконтрольной ДНР, на сегодняшний день нет предприятий, добывающих необходимый газовый уголь. Поэтому основным поставщиком сырья для ОП «Зуевская ТЭС» стала шахта «Белореченская» ГУП ЛНР «Центруголь».

На территории ЛНР до 2022 года не было собственных электрогенерирующих мощностей. В 2017 году, с целью устроить энергетическую блокаду для ДНР и ЛНР, власти Украины прекратили поставки электроэнергии. В связи с этим ЛНР начала получать электричество от ДНР и из Российской Федерации, поскольку раньше оно поступало с Луганской ТЭС, которая находится в городе Счастье.

27 февраля 2022 г. Народная милиция ЛНР освободила от украинской армии 8 населенных пунктов, в том числе г. Счастье, в котором расположена Луганская ТЭС. Но при отходе украинские войска заминировали территорию теплоэлектростанции [4]. На данный момент ведется разминирование территории ТЭС, после окончания которого будет проведена оценка её состояния и восстановительные работы. Запуск Луганской ТЭС позволит укрепить энергетическую безопасность ЛНР, ослабить зависимость от внешних факторов, а также запустить Алчевский и Стахановский металлургические комбинаты на полную мощность, что будет способствовать расширению рабочих мест и наполняемость бюджета.

На территории ДНР расположены 6 крупнейших энергетических предприятий, из них: Старобешевская и Зуевская, которые подконтрольны ДНР, Углегорская, Славянская, Кураховская и Мироновская станции, которые находятся на временно оккупированных украинской армией территориях. Так же на этих территориях находятся шахты, которые производят газовые угли («Красноармейскуголь», «Селидовуголь», «Шахта Краснолиманская», «Шахта Южнодонецкая №1», «Лисичанскуголь», «Доброполье»).

Освобождение и восстановление вышеперечисленных шахт позволит добывать уголь марки Г, необходимый для работы на полную мощность ОП «Зуевская ТЭС». Также данная марка угля необходима для полноценной работы Кураховской и Углегорской ТЭС. Однако, из-за военных действий трудно спрогнозировать, когда ТЭС на освобождаемых территориях будут запущены. Например, 14 апреля текущего года Министерство обороны РФ сообщило, что украинскими военными предпринимаются попытки спровоцировать катастрофу регионального масштаба в Светлодарске, заминировав плотину Углегорской ТЭС (крупнейшей в Европе), что грозит затоплением нескольких расположенных вблизи населенных пунктов, а также поспособствует распространению инфекционных заболеваний [2].

В результате боевых действий на территориях ЛНР и ДНР уже нанесен колоссальный ущерб, как энергетической отрасли, так и остальным отраслям, восстановление которых займет достаточно долгое время.

Подводя итог, необходимо отметить, что с целью обеспечения эффективного функционирования энергетической системы Луганской и Донецкой Народными Республиками уже создан трансграничный концерн «Энергия Донбасса», который обеспечивает стабильную работу предприятий электроэнергетической и угледобывающей отраслей ДНР и ЛНР [1].

До окончания боевых действий данное сотрудничество позволит оперативно принимать необходимые организационные и административные меры, для обеспечения жизнедеятельности как подконтрольным республикам территориям, так и на освобождаемых территориях. После окончательного освобождения территорий ТК «Энергия Донбасса» сможет начать восстановление исторически сложившегося в Донбассе топливно-энергетического комплекса, замкнуть энергетический цикл ЛНР и ДНР в единое целое, что позволит максимально уйти от влияния на него внешних факторов, сделать ключевую отрасль нашей экономики самодостаточной и конкурентоспособной.

Список использованных источников

1. Газета «Республика» № 18 от 07.05.2020
2. Заявление Межведомственного координационного штаба Российской Федерации по гуманитарному реагированию на Украине/ Официальный сайт Министерства обороны Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://function.mil.ru/news_page/country/more.htm?id=12417389@egNews
3. Официальный сайт ГУП ДНР «Энергия Донбасса» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://don.energy/>
4. Пресс-служба НМ ЛНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mil-lnr.su/press-sluzhba/milnews/8287-gorod-schaste-pod-kontrolem-nm-lnr-osvoboditeley-vstrechayut-so-slezami-na-glazah.html>

УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Чистова К.А.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Кислюк Е.В.,

канд. гос. упр., доцент кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Осуществление государственного управления является многоаспектной задачей, успешность решения которой в значительной мере обуславливается профессионализмом и личностными качествами государственных служащих.

В современных условиях это означает необходимость профессиональной подготовки государственных служащих, которая призвана предоставить специалисту в этой области ряд необходимых специфических знаний, умений и навыков, сформировать определенные профессионально важные качества и личностные черты, убеждения, установки, мировоззренческие ориентации.

В соответствии с требованиями профессионально-квалификационных характеристик профессиональная компетенция государственных служащих определяется совокупностью задач, умений и знаний, необходимых работнику для выполнения соответствующих должностных обязанностей. Поэтому профессиональную компетенцию можно разделить на пять основных уровней [2]:

1. Профессиональная компетенция – знания, умения, навыки, опыт, которые необходимы государственным служащим для выполнения определенных служебных задач;

2. Деловая компетенция – определенные качества государственных служащих: организованность, инициативность, эффективность, трудолюбие, которые способствуют реализации служебных задач;

3. Морально-психологическая компетенция – самооценка, справедливость, объективность, культура поведения и прочее, как необходимый фактор самоорганизации служащего;

4. Социальная компетенция – отстаивание интересов людей и государства, как одно из главных условий эффективной деятельности государственных служащих;

5. Интеллектуальная компетенция – общая эрудиция, умение анализировать явления в различных сферах общественной жизни, владеть методологией и навыками принятия оптимального решения.

Задача государственного управления состоит в том, чтобы найти наиболее оптимальные способы, формы и пути, способные соединить интересы государства, общества и человека [1].

Эта задача в настоящее время имеет весьма широкий характер и различается по уровню управления и по характеру решаемых проблем. Небольшой исторический опыт государственного строительства в новых экономических и политических условиях, трудности переходного периода, особенности унаследованной административно-командной системы ставят ряд серьезных проблем государственного управления, требующих скорейшего решения. Это, прежде всего, закрытость и низкий уровень эффективности принимаемых решений, слабость общественного контроля, высокий уровень коррупции, протекционизма.

По нашему мнению, этический механизм реализации компетенций государственных служащих устанавливает и обеспечивает определенный стиль поведения государственных служащих. К элементам этого механизма следует отнести:

- этические стандарты поведения государственных служащих;
- правила поведения в конкретных ситуациях, где возникает конфликт интересов;

– этическую инфраструктуру, которая обеспечивает соблюдение этих правил, систему изучения содержания и формирования навыков соблюдения этических норм и правил поведения [4].

В рамках данного исследования, были определены некоторые проблемы, мешающие эффективному развитию институту государственной службы, как на экономическом, так и на социальном уровне.

В первую очередь хотелось бы отметить, что коллектив большинства органов власти, состоит из пенсионеров.

Во-вторых, сотрудники не имеют должных знаний компьютера, по крайней мере, простейшие программы. Не у всех сотрудников необходимые знания находятся на необходимом и приемлемом уровне.

В-третьих, обеспечение техникой некоторых отделов в различных органах власти остается на недостаточном уровне.

При вышеперечисленных обстоятельствах реализация компетенций государственных служащих является затруднительным процессом, который влечет за собой последствия на уровне не только органа власти, но и на уровне самого государства. В связи с этим, предлагаются следующие пути повышения эффективности реализации компетенции государственных служащих:

– создание или совершенствования локальной сети компьютеров с целью совершенствования рабочего процесса, благодаря созданию возможности взаимозаменяемости;

– организация повышения квалификации работников в области современных компьютерных технологий;

– увеличение численности сотрудников в связи с тем, что, решение задач требует выполнения большого объема работ.

Также возможно предложить следующие нововведения:

– обучение специалистов правильному пользованию техникой для увеличения эффективности работы;

– финансирование для внедрения новых технологий и обучения;

– увеличение числа молодых, креативных, желающих изменить ситуацию

в лучшую сторону специалистов.

Таким образом, следует отметить, что в рамках осуществления государственной службы, особо остро стоит проблема осуществления государственными служащими своей компетенции и соблюдения профессиональной этики, поэтому необходимо искать пути разрешения данных проблем.

В первую очередь, нужно уделять внимание личностным качествам государственных служащих, с целью неукоснительного соблюдения норм профессиональной этики, а также выполнения всех полномочий, согласно должностной компетенции.

Список использованных источников

1. Василенко, И.А. Государственное и муниципальное управление: Учебник для академического бакалавриата [Текст] / И.А. Василенко. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 494 с.
2. Исаков, А.Р. Обеспечение качества государственных услуг: административно-правовой аспект: дис. канд. юрид. наук [Текст] / А.Р. Исаков. Саратов, 2014. – 77 с.
3. Наумов, С.Ю. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие [Текст] / С.Ю. Наумов, Н.С. Гегедюш, М.М. Мокеев и др. – М.: Дашков и К, 2016. – 556 с.
4. Пестерева, Н. М. Формирование кадровой политики регионов / Л.А.Савинкина, Н.М. Пестерева// Управление персоналом в России: теория, 109 отечественная и зарубежная практика: монография, книга вторая./ под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М: 2014.

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ И ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Горбунов Я.Р.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Котов Е.В.,

канд. экон. наук, доцент кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

В условиях возникновения новых опасностей и угроз важное значение приобретает задача совершенствования системы обеспечения гражданской защиты населения как на республиканском, так и на местном уровне.

Гражданская оборона – система мероприятий по подготовке к защите и по защите населения, материальных и культурных ценностей на территории Донецкой Народной Республики от опасностей, возникающих при ведении военных действий или вследствие этих действий, а также при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера [1].

Гражданская защита – совокупность всей гуманитарной деятельности, связанной с защитой населения, окружающей среды и собственности как от опасностей, возникающих при ведении военных действий, так и в случае аварий и стихийных бедствий [1].

Механизм гражданской защиты населения – это система обеспечения, которая включает в себя упорядоченную деятельность органов власти, направленную на предупреждение, ликвидацию, подготовку и информирование населения при чрезвычайных ситуациях.

В настоящее время в Донецкой Народной Республике возрастает риск возникновения чрезвычайных ситуаций. В связи с обострением военного конфликта на территории Донецкой Народной Республики происходит

увеличение числа чрезвычайных ситуаций, что приводит к потерям среди гражданского населения, ухудшению экологической обстановки, условий жизнедеятельности людей и возрастанию материального ущерба.

Основными факторами, влияющие на состояние гражданской обороны в Донецкой Народной Республике, являются:

а) нарастание рисков возникновения крупномасштабных чрезвычайных ситуаций техногенного характера, в том числе связанных с ухудшением технического состояния объектов производственной и транспортной инфраструктуры, критически важных и потенциально опасных объектов;

б) увеличение в среднесрочной и долгосрочной перспективе размера возможного ущерба от крупномасштабных чрезвычайных ситуаций и объема работ по защите населения, материальных и культурных ценностей от опасностей, возникающих при военных конфликтах и чрезвычайных ситуациях;

в) угроза возникновения очагов вооруженных конфликтов и их эскалации;

г) сохранение вероятности возникновения эпидемий, в том числе вызванных новыми, неизвестными ранее возбудителями инфекционных заболеваний человека и животных;

д) растущая угроза проявлений экстремизма [4].

Поэтому, существует необходимость создания системы гражданской защиты, которая бы решала комплекс задач по противодействию чрезвычайным ситуациям как в мирное время, так и в особый период, базировалась на том, что вопрос защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций становится все более значимыми в мире. Новые вызовы и угрозы как техногенного, так и природного характера объяснялись высоким уровнем физического и морального износа основных производственных фондов; ограниченным финансированием мер безопасности; несовершенством применяемых технологических процессов в подавляющем большинстве отраслей промышленности; значительными объемами накопленных отходов производства и жизнедеятельности, вредным воздействием на окружающую среду [2].

Таким образом, можно сделать вывод:

1. Модели гражданской защиты стран различаются между собой, однако имеют общие основополагающие цели и принципы – предотвращение, борьба с последствиями и восстановление после природных и техногенных катастроф независимо от причин их возникновения с целью защиты прав и свобод граждан, их собственности, демократического устройства государства и рыночных основ экономики.

2. Одним из важнейших вопросов организации гражданской защиты в зарубежных странах является взаимодействие органов гражданской защиты и вооруженных сил, особенно сухопутных войск.

3. Большую роль в профилактической и спасательной работе играют местные органы власти.

Приоритет системы гражданской защиты в современных условиях следует предоставить не только ликвидации, но и прогнозированию, мониторингу и, в случае возможности, предупреждению чрезвычайных ситуаций.

Ведь, расходы средств на предупреждение чрезвычайных ситуаций обычно ниже по сравнению с затратами на устранение негативных последствий чрезвычайных ситуаций. Поэтому к числу приоритетных задач в сфере гражданской обороны следует отнести также создание системы эффективного мониторинга и оценки рисков чрезвычайных ситуаций и совершенствование механизма мониторинга.

Требует совершенствования и уточнения законодательство по организации оповещения и информирования органов государственной власти и населения об угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций. На законодательном уровне определена структура органов государственного управления, однако система информационного обеспечения, как отдельная составляющая в законодательных актах не определена.

В частности, определенные элементы информационного обеспечения как на законодательном, так и организационном уровнях в законодательстве обозначены фрагментарно и не составляют единой системы. По нашему мнению, составляющей гражданской защиты должна быть не обособленные элементы

информационного обеспечения, а система информационно аналитического обеспечения гражданской обороны Донецкой Народной Республике [4].

5) Материально-техническая база системы оповещения и информирования находится в неудовлетворительном состоянии и требует переоснащения на современные технологии.

6) Чрезвычайно актуальным вопросом обеспечения функционирования гражданской защиты в настоящее время остается техническое переоснащение формирований и подразделений оперативно-спасательной службы гражданской защиты.

Не соответствуют современным техническим требованиям также и имеющиеся в аварийно-спасательных и пожарно-спасательных подразделениях техника и средства реагирования, которые нуждаются в оснащении современными средствами коммуникации.

Стоит отметить, что именно с помощью слаженного взаимодействия всех составных частей механизма правового регулирования (юридические нормы, правоотношения, конкретные действия по реализации прав, обязанностей, а также гарантий – средств их обеспечения), возможно добиться наиболее эффективного выполнения определенных задач и функций, стоящих перед государством и перед конкретными субъектами хозяйствования в сфере гражданской защиты в контексте современных тенденций обеспечения безопасности.

Список использованных источников

1. О гражданской обороне [Электронный ресурс]: Закон Донецкой Народной Республики № 07-ИНС от 13.02.2015 Принят Постановлением Народного Совета 13 февраля 2015 года (с изменениями). Режим доступа URL: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-grazhdanskoj-oborone/>

2. О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера [Электронный ресурс]: Федеральный

закон № 68-ФЗ от 21.12.1994 г. (ред. от 23.06.2016 № 218-ФЗ). Сетевой доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5295/

3. Об утверждении Основ государственной политики Российской Федерации в области гражданской обороны на период до 2030 года [Электронный ресурс]: Указ Президента РФ от 20.12.2016 г. № 696. Сетевой доступ сайта Президента Российской Федерации. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41544>

4. Примерная программа курсового обучения работающего населения в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций (утв. МЧС России 22.02 2017 г. № 2-4-71-8-14) [Электронный ресурс]: Сетевой доступ из справочно-правовой системы «Гарант». URL:<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71539052/>

ОБЩЕСТВО И ГОСУДАРСТВО: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

**(Взаимоотношения государства и малого бизнеса, проблемы
развития малого бизнеса и пути их преодоления)**

Плахотнюк В.С.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Заярин А.Г.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Становление и развитие различных форм малого предпринимательства, наряду со средним и крупным бизнесом, является стратегической проблемой экономической политики в условиях модернизации экономики.

Малый бизнес выступает одним из ведущих участников в рыночной экономике, на его основе определяются темпы экономического и социального развития любой страны.

В Донецкой Народной Республике развитие малого бизнеса находится на низком уровне. Такая ситуация спровоцирована неразвитой политической средой, военными действиями, слабым доступом к финансированию и низким уровнем конкуренции.

Высокий потенциал для развития малого предпринимательства, наличие природных запасов, высокий уровень образования граждан при условии государственной поддержки будут способствовать появлению большого количества фирм, что, в свою очередь, позволит создать новые рабочие места, принесет прибыль в бюджет Республики.

Исследованию проблем функционирования и развития малого предпринимательства, зарубежного опыта организации малого бизнеса, вопросам государственной поддержки малого бизнеса, развитию его

инфраструктуры посвящены работы, среди которых: Воронич К. М., Гобир И. Б., Мельник М. И., Дикань В. Л., Добуляк Л. П., Цегелик Г. Г., Жирко С. А., Ольвинская Ю. А., Самотоенкова А. В. [1].

Развитие малого предпринимательства происходит неравномерно и хаотично, а неблагоприятная макро- и микроэкономическая среда порождает многочисленные препятствия, с которыми сталкиваются малые предприятия в процессе функционирования.

1. Общее состояние экономики. На тенденции развития малого предпринимательства напрямую влияет негативная динамика основных макроэкономических показателей.

2. Отсутствие стартового капитала, собственных финансовых ресурсов, сырья, материалов, помещений и оборудования.

3. Несовершенство налоговой системы. Современная налоговая система формирует стимулы для перехода предприятий в теневой сектор экономики.

4. Высокий уровень коррупции, нестабильность условий ведения бизнеса, бюрократия.

5. Недостаток квалифицированного персонала, отсутствие практических навыков предприимчивости сотрудников в ведении бизнеса, несовершенство системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для предпринимательской деятельности.

6. Кризис неплатежей, и проблемы с формированием новых взаимосвязей каналов сбыта.

Кроме того, к основным проблемам относятся чрезмерное количество разрешений, норм и лицензий; неэффективные и коррумпированные проверки; устаревшие технические стандарты, часто унаследованные с советских времен; непоследовательное и неэффективное использование правил; слабая защита прав собственности [3].

Решение указанных проблем развития малого бизнеса должно стать одним из ключевых направлений государственной политики, ведь именно малое предпринимательство будет способствовать значительному повышению

эффективности реализации экономического потенциала, усиления конкурентоспособности экономики. Следует отметить, что присоединение Донецкой и Луганской Республик к Российской Федерации поспособствует развитию малого бизнеса более благоприятным, что позволит обеспечить реализацию стратегически важных задач экономического развития региона.

Важное место в развитии малого бизнеса занимает формирование благоприятного делового климата. Это должно быть достигнуто путем:

- построения доверительных отношений между участниками бизнеса и с государственными органами, сотрудничество и поддержка друг друга;
- совместных усилий по внедрению качественных изменений: необходимо создать единую платформу для обмена опытом и общения между правительством, бизнесом и общественными бизнес-ассоциациями;
- распространения информации о существующих возможностях для бизнеса (различные гранты и поддержка со стороны общественных и международных организаций);
- формирования деловой культуры: деловые отношения требуют равной ответственности всех участников процесса, как государства, так и предпринимателей [2].

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы. Одним из основных направлений экономического развития страны в условиях интеграции является развитие малого бизнеса. Данная форма предпринимательства позволит быстрыми темпами увеличить показатели экономического развития, в частности ВВП, поскольку имеет способность быстро адаптироваться к изменениям в окружающей среде и участвовать в международном разделении труда.

Список использованных источников

1. Воронич, К.М. международный опыт организации малого бизнеса и возможность его внедрения / К. М. Воронич // Научный вестник. – 2011. – Вып. 21.10. – С. 184-189

2. Мероприятием по обеспечению развития малого бизнеса в РФ. –

Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/420359173?marker=6560Ю>

3. Финк, Т. А. Малый и средний бизнес: зарубежный опыт развития /

Т. А. Финк. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2012. – № 4 (39).

– С. 177-181. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/39/4640/>

СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Протасова Х.А.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Качан С.М.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

В современных условиях хозяйствования в молодом государстве и продолжающегося перехода к рыночным отношениям происходит переосмысление сущности управления социально-экономическим развитием. При определении стратегических приоритетов развития страны в целом и отдельных территорий приходит понимание необходимости ориентироваться на потребности человека, его интересы и мнения. В связи с этим возрастает роль органов местного самоуправления в процессе социально-экономического развития муниципальных образований.

В Донецкой Народной Республике местное самоуправление гарантируется и признаётся. Местное самоуправление в соответствии Конституции ДНР обеспечивает самостоятельное решение населением вопросов местного значения, владения, пользования и распоряжения муниципальной собственностью [1].

Социально-экономическое развитие муниципального образования является управляемым процессом качественного изменения социальной и экономической сфер, не ухудшающим состояние окружающей среды и приводящим к улучшению условий жизни населения.

В качестве интегрального показателя и главной цели социально-экономического развития муниципального образования рассматривается повышение качества жизни населения, при этом преобразования в

экономической сфере выступают как средства достижения этой цели [3].

Рассмотрим социальные и экономические аспекты развития муниципального образования на примере города Енакиево.

Город Енакиево основан в 1782 году, находится на северо-востоке Донецкой Народной Республики.

В качестве муниципального образования город Енакиево обнаруживает ряд особенностей, к которым следует отнести такие, как:

- 1) размер – 425 км²;
- 2) численность и плотность населения – 117,8 тыс. человек, где 55,2% женщин и 44,8% мужчин;
- 3) пространственная неоднородность – 44 водных объекта, леса, которые занимают около 9,4% территории города Енакиево.
- 4) диверсификация (расширение ассортимента выпускаемой продукции): пищевая промышленность 54,8%; добывающая промышленность в виде металлургического производства -87,0%, производства кокса и нефтепродуктов – 9,9%, прочее - 3,1%; растениеводство - 44,1%; животноводство -1,1% [4].

Рассмотрим некоторые аспекты функционирования основных сфер социально-экономического развития города Енакиево как муниципального образования: сферу образования, торговлю и агропромышленный комплекс, сферу жилищно-коммунального хозяйства.

В сфере образования. За данный год учебные общеобразовательные организации г. Енакиево выпустили 24 золотых медалиста. Это очень хороший показатель, свидетельствующий о высоком уровне преподавательского состава Енакиевских учебных заведений и большом потенциале молодёжи. С началом учебного года Енакиевские школы (как и все школы Республики) полностью перешли на российские образовательные стандарты, которые предусматривают изменения самого подхода к обучению. Сегодня учебные действия направляются на формирование у школьников навыков и умения самостоятельно собирать информацию из разных источников, а также уметь ее анализировать и применять на практике.

Переход на российские образовательные стандарты помогает учащимся правильно расставлять приоритеты и формирует мировоззрение, основанное на верности историческим традициям, что является мощным фактором интеграции в Российскую Федерацию.

В сфере торговли и агропромышленного комплекса. На протяжении года отделом торговли и агропромышленного комплекса г. Енакиево были организованы неоднократные ярмарки, на которых горожане могли приобрести продукты питания и промышленные товары по ценам производителей. На сельскохозяйственных землях административной территории г. Енакиево выращиваются пшеница, ячмень, овес, горох, кукуруза, подсолнечник. Валовой сбор зерновых и зернобобовых культур в 2021-м году составил 7067,2 тонны; этот показатель больше аналогичного периода на 621 тонну.

Несмотря на неблагоприятные погодные условия для сева озимых культур под урожай следующего года, Енакиевские аграрии засеяли 3613,02 га. На административной территории Енакиева началось возрождение свиноводства, в настоящее время поголовье свиней насчитывает 1881 единицу, что больше на 151 единицу. В живом весе выращено 169,2 тонны, что в 2,7 раза больше цифр прошлого года. Несмотря на имеющиеся сложности, работники сельскохозяйственной отрасли доказали, что умеют работать и выполнять поставленные перед собой задачи в намеченные сроки.

В сфере жилищно-коммунального хозяйства. В 2021-м году Енакиевские предприятия выполняли свою работу качественно и без задержек, чему в немалой степени содействовало обеспечение спецтехникой. Так, КП «Сервис» получило от Министерства строительства и ЖКХ Донецкой Народной Республики две новые грузовые машины: «ГАЗ» с боковой разгрузкой и один «DAF».

Отдельного упоминания заслуживает установка и обустройство детских площадок на территории города и прилегающих посёлков. В течение года было установлено шесть площадок. Так, например, при содействии городской администрации и лично её главы, Р.А. Храменкова, на территории ГОУ

«Енакиевская специальная школа-интернат №30», была установлена одна из них, по сути, был построен целый спортивно-игровой комплекс.

Кроме того можно отметить следующие мероприятия за 2021 год, которые способствовали социально-экономическому развитию города Енакиево как муниципального образования: внедрены в производство новых и перспективных сортов семян, развились отрасли овощеводства открытого грунта; приобретено новое медицинское оборудование; обеспечено качественное транспортное обслуживание пассажиров; увеличен валовой сбор: ярового ячменя на 24,3%, овса в 2,3 раза, ягод на 27,5%; снижен уровень заболеваемости: на 10 тыс. взрослого населения: инсультом до 33,7%, инфарктом до 15,7%. На 100 тыс. населения: туберкулёзом до 66,2 случаев; приобретено 3 автобуса для городских автобусных маршрутов; произведён текущий ремонт 10 км трамвайного пути, а также капитальный ремонт 5 км контактной сети [2].

Совершенствование системы государственного управления социально-экономической сферой на всех уровнях нацелено на повышение ее эффективности посредством рационального использования ресурсного потенциала, обладающего выраженной территориальной спецификой.

Для усовершенствования социально-экономического развития г. Енакиево как муниципального образования следует обратить внимания на следующие мероприятия:

- обеспечить рост объёма реализованной промышленной продукции;
- увеличить сельскохозяйственные угодья, за счёт очищения полей от последствий вооруженной агрессии ВСУ;
- обеспечить рабочие места для молодых специалистов, как высшего, так и среднего профессионального образования;
- провести проверки по медицинским учреждениям и оснастить медицинским оборудованием;
- уделить внимание неблагополучным семьям, проживающим на территории, как города, так и прилегающих посёлков;
- предложить внедрение очистительных сооружений, в связи с большим

загрязнением окружающей среды.

Таким образом, социально-экономическое развитие муниципального образования является управляемым процессом качественного изменения социальной и экономической сфер, не ухудшающим состояние окружающей среды и приводящим к улучшению условий жизни населения.

В качестве главной цели социально-экономического развития города Енакиево на ближайшую перспективу рассматривается повышение качества жизни населения, при условии эффективности использования имеющегося экономического потенциала муниципального образования и формирования действенного хозяйственного порядка.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики (принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014г.) [Электронный ресурс] / Официальный сайт Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/>.

2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / колл. авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2020. - 260 с.

3. Закирова, З.И. Социально-экономическое развитие муниципального образования / З.И. Закирова // Экономика и социум. – 2018. – № 5(48). – С. 476-478.

4. Паспорт города Енакиево. Официальный сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики. - [Электронный ресурс]: https://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=4306&Itemid=723

ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

*Исаенко Е.Л.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Костровец Л.Б.,
д-р экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Пенсионная система всегда была одним из главных элементов социальной сферы развитых стран. Пенсионное обеспечение является основной составляющей системы социальной защиты, так как именно забота о населении является частью государственной политики. Устойчиво функционирующая пенсионная система является одним из залогов стабильного общества, а качественные и количественные характеристики пенсионного страхования свидетельствуют об уровне экономического, правового и культурного развития общества [1].

Одной из основных проблем экономического характера любой пенсионной системы является несбалансированность доходной и расходной частей пенсионного бюджета. Помимо этого, важной причиной является тенденция старения населения. [2].

Пенсионная система – это совокупность правовых, экономических, организационных институтов и норм, создаваемых государством и предусматривающих предоставление гражданам материального обеспечения в виде пенсий.

Пенсионная система призвана решить две основные задачи: предотвращать бедность среди пенсионеров и нивелировать разницу в уровне благосостояния в период активной трудовой деятельности и после выхода на

пенсию. Указанные цели дополняют друг друга, а приоритет какой-либо из них определяет государственную политику и модель пенсионной системы.

В мире существуют разные модели пенсионных систем, которые основываются на трех основных стратегиях: солидарной, накопительной и смешанной.

Солидарная система состоит в следующем: работающие граждане с помощью своих отчислений обеспечивают жизнь пенсионеров.

Накопительная система предполагает функционирование государственных, корпоративных и частных пенсионных накопительных программ, с помощью которых формируется будущая пенсия гражданина. Принципиальная особенность накопительной пенсии состоит в том, что она является личной собственностью пенсионера.

Смешанная система предполагает комплексное использование в модели элементов солидарной и накопительной систем.

В настоящее время солидарная и накопительная модели в чистом виде встречаются редко. Смешанная система – чаще всего применяется разными странами мира.

По своей структуре и содержанию пенсионная система представляет собой сложный комплекс институтов, отношений и механизмов, с помощью которых формируются пенсионные фонды и создаются соответствующие условия для пенсионного обеспечения нетрудоспособного населения.

Для разработки эффективной модели развития пенсионной системы необходимо выделить ее основные составляющие:

- социальную пенсию, которая предоставляется независимо от наличия и величины трудового участия по достижению определенного возраста;
- трудовую пенсию, которая назначается и выплачивается в соответствии с суммой страховых взносов и трудового стажа;
- дополнительную пенсию, которая обеспечивается за счет дополнительных взносов работодателя и (или) наемного работника.

Пенсионное обеспечение – это базовая и одна из важнейших социальных гарантий стабильного развития общества, поскольку оно непосредственно касается всех его слоев.

Важной задачей пенсионного обеспечения является сокращение бедности и выравнивание доходов населения, нейтрализация экономических, политических и демографических рисков, с которыми сталкивается любая пенсионная система.

К основным целям системы пенсионного обеспечения можно отнести: защита от бедности после наступления пенсионного возраста; предоставление гарантированного дохода после окончания трудовой деятельности, размер которого обычно равен определенной сумме, пропорциональной сумме заработка; защита этого дохода от дальнейшего снижения уровня жизни вследствие инфляции.

К основным институтам социальной защиты лиц, которые утратили трудоспособность в большинстве случаев после достижения пенсионного возраста, относится пенсионное страхование. Пенсионное страхование – это одна из наиважнейших гарантий социальной защиты, целью которой является поддержание материального благосостояния граждан и их семей в случае выхода на пенсию по возрасту, инвалидности или в случае потери кормильца.

Пенсионное страхование выступает как совокупность особых замкнутых перераспределительных отношений между его участниками по вопросам формирования за счет денежных взносов целевого пенсионного фонда для предоставления денежной помощи гражданам, которые вышли на пенсию, что характеризует его экономическую сущность и содержание в обществе.

Пенсионное страхование является важнейшим механизмом, на котором базируется государственная система социальной защиты населения. Оно дает возможность справедливо и эффективно аккумулировать, и целенаправленно распределять финансовые ресурсы, обеспечивая надлежащее материальное состояние людей пожилого возраста и других категорий нетрудоспособных при наступлении соответствующего риска.

Мировая практика свидетельствует о том, что не существует универсальных правил формирования и функционирования пенсионной системы, хотя конструктивные элементы этой системы в большинстве стран идентичны (базовая, страховая и накопительная составляющие пенсии). Однако реальное содержание пенсионных институтов, структура и конфигурация этих инструментов в каждой стране имеет национальный характер.

Таким образом, развитие пенсионных систем связано со многими сферами жизни общества: развитием экономики, социальной сферы, страховой культурой населения, финансовых институтов, особенностями демографической ситуации. Разработка и реализация мер по совершенствованию пенсионных систем должны основываться на изучении международного опыта, использовании научно обоснованных подходов к оценке перспектив развития обязательного и добровольного пенсионного страхования.

Список использованных источников

1. Филютина, А.М. Модернизация пенсионной системы РФ на основе международного опыта / А.М. Филютина // Конкурентоспособность территорий : Материалы XXI Всероссийского экономического форума молодых ученых и студентов. В 8-ми частях, Екатеринбург, 23–27 апреля 2018 года / Ответственные за выпуск Я.П. Силин, Е.Б. Дворядкина. – Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2018. – С. 174-176.

2. Мамиёк, Л.А. Проблемы совершенствования пенсионной системы в современных условиях / Л.А. Мамиёк // Экономика, управление, финансы : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). — Т. 0. — Пермь : Меркурий, 2014. — С. 157-160. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/93/4989/>

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА КОММУНИКАЦИИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ

Деомидова Е.В.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;

Качан С.М.,

ст. преподаватель кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Процесс коммуникации органов власти и населения занимает одно из центральных мест в деятельности органов государственного и муниципального управления Донецкой Народной Республики, в том числе и в администрации Калининского района г. Донецка. Без коммуникации невозможно вырабатывать и исполнять управленческие решения, осуществлять обратную связь и корректировать цели деятельности.

Эффективность функционирования органов власти непосредственно зависит от эффективности коммуникаций органов власти и населения, от того, насколько успешно преодолеваются барьеры и препятствия, затрудняющие взаимопонимание и сотрудничество, насколько достоверна и полна управленческая информация.

Коммуникации в органах государственного и муниципального управления осуществляются через функциональные связи участников управления, в частности:

- 1) систему официальных отношений, регламентируемую соответствующими юридическими предписаниями;
- 2) распределение функций (горизонтальная специализация);
- 3) субординацию должностей (вертикальная специализация, с объёмом и мерой ответственности в принятии решений на разных уровнях);

4) систему коммуникаций – средств и каналов передачи информации [1, с. 169].

Важно отметить основные функции коммуникации в органах государственного и муниципального управления:

1) передача информации выступает наиболее важной, т.к. даёт возможность передавать данные, необходимые для осуществления управленческих решений;

2) контроль отдельных участников коммуникации в организации (контроль действий подчинённого, который обязать действовать в соответствии с поставленными задачами руководителя);

3) мотивация: ознакомление со сведениями и информацией о принятии конкурентных действий, способах улучшения работы;

4) эмоциональное выражение и создание области для реализации социальных потребностей; работа является основным способом осуществления социального взаимодействия, а благодаря социальным коммуникациям работники выражают своё отношение к окружающей действительности [2, с.37].

Основой механизма коммуникаций в органах муниципального управления являются регламенты, которые фиксируют правила и нормы формальных коммуникаций. Под регламентом понимается совокупность правил, положений, определяющих порядок работы государственных органов, учреждений, организаций, предприятий [3, с. 37].

В настоящее время нормативно правовая база механизма коммуникации органов власти и населения в Донецкой Народной Республике достаточно регламентирована. Основными регламентирующими документами в данной сфере в Донецкой Народной Республике являются такие документы как:

1. Конституция Донецкой Народной Республики [4];
2. Закон ДНР «Об обращениях граждан» [5];
3. Закон ДНР «О системе государственной службы ДНР» [6];
4. Закон ДНР «О государственной гражданской службе» [7].

Так в статье 7 пункт 2 Конституции Донецкой Народной Республики

сказано, что законы Донецкой Народной Республики подлежат официальному опубликованию. Неопубликованные законы не применяются. Нормативные правовые акты Донецкой Народной Республики, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы для всеобщего сведения [4].

В пункте 1 статьи 4 Закона ДНР «Об обращениях граждан» сказано, что граждане имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения, включая обращения объединений граждан, в том числе юридических лиц, в государственные органы, органы местного самоуправления, средства массовой информации, в учреждения и организации, на которые возложено осуществление публично значимых функций, и их должностным лицам [5].

В пунктах 6 и 7 статьи 4 закона ДНР «О государственной гражданской службе» в Донецкой Народной Республике» говорится принципах гражданской службы, о доступности информации, о взаимодействии с общественными объединениями и гражданами [7].

Однако при условии достаточной нормативно правовой регламентации механизма коммуникации органов исполнительной власти и населения в Донецкой Народной Республике, в том числе и на местном уровне, существует ряд коммуникативных проблем. Основными «узкими» местами механизма коммуникации органов исполнительной власти и населения являются:

- 1) коммуникации понимаются как исключительно односторонний процесс, что провоцирует отсутствие их отлаженной системы;
- 2) коммуникативные барьеры и неоптимальные коммуникативные технологии, провоцирующие разнообразные трудности реализации коммуникаций;
- 3) отсутствие инструментов с различными критериями и показателями для оценки результативности настройки коммуникаций с населением;
- 4) управление конфликтами в процессе коммуникаций с населением (необходимо изучение не только причин конфликтов, но и оптимальных

способов их разрешения, а также особенностей поведения в конфликтных ситуациях);

5) низкая культура в процессе коммуникаций. Проблематичность состоит в оценивании коммуникативных способностей служащих, повышении коммуникационной грамотности и обучении коммуникативной этике.

Коммуникации играют важную роль в администрации Калининского района г. Донецка. Уровень коммуникаций прямо влияет на выполнение организацией своих непосредственных задач. Преобладающими коммуникациями в Администрации Калининского района являются телефонная связь, компьютерная связь, а также различные письменные носители информации – справки и отчёты.

Для совершенствования механизма коммуникаций с населением в администрации Калининского района г. Донецка необходимо формирование единого информационного пространства. Для этого необходимо решить ряд таких задач как:

- 1) преодоление коммуникативных барьеров при коммуникации с населением;
- 2) улучшение обратной связи от сотрудников к руководству;
- 3) демонстрация готовности руководства администрации к диалогу с населением, а также создание положительного имиджа организации;
- 4) руководству администрации по возможности стараться обеспечивать сотрудников максимально полной информацией, касающейся их работы.
- 5) формирование в соответствии с корпоративным кодексом и этикой организации единых стандартов поведения.

Таким образом, механизм коммуникации органов власти и населения занимает одно из центральных мест в деятельности органов государственного и муниципального управления Донецкой Народной Республики, в том числе и в администрации Калининского района г. Донецка.

Основой механизма коммуникаций в органах муниципального управления являются регламенты, которые фиксируют правила и нормы формальных

коммуникаций.

Однако при условии достаточной нормативно правовой регламентации механизма коммуникации органов исполнительной власти и населения в ДНР, в том числе и на местном уровне, существует ряд коммуникативных проблем.

Для совершенствования механизма коммуникации администрации Калининского района г. Донецка с населением необходимо формирование единого информационного пространства. Для этого необходимо решить ряд таких задач как: преодоление коммуникативных барьеров при коммуникации с населением; улучшение обратной связи от сотрудников к руководству; формирование в соответствии с корпоративным кодексом и этикой организации единых стандартов поведения.

Список использованных источников

1. Рой, О.М. Система государственного и муниципального управления: учебное пособие. – СПб: Питер, 2012. – 367 с.
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Регламентация труда: учебное пособие для вузов / А.Я. Кибанов, Г.А. Мамед-Заде, Т.А. Родкина. – Москва: Экзамен, 2016. – 472 .
3. Серкина, Р.Г., Букейханова, Т.К. Совершенствование системы внутренних коммуникаций организации путём внедрения автоматизированной системы управления // Современные тенденции в науке, технике, образовании. Сборник научных трудов по материалам VIII Международной научно-практической конференции. – 2020 – №5. – С.36 – 39.
4. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://dnr-online.ru>
5. Закон ДНР «Об обращениях граждан» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://pravdnr.ru/npa/zakon-doneczkoj-narodnoj-respubliki-ob-obrashheniyah-grazhdan/>
6. Закон ДНР «О системе государственной службы ДНР» [Электронный ресурс]: // Закон № 32-ІНС принятый Постановлением Народного

Совета ДНР 3 апреля 2015 г. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe/>

7. Закон ДНР «О государственной гражданской службе ДНР» [Электронный ресурс]: // Закон № 91-ПНС принятый Постановлением Народного Совета ДНР 15 января 2020 г. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe/>

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РЕАЛИЗАЦИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

*Стецкий Р.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Иванина Е.А.,
канд. экон.наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Множество факторов оказывают влияние на формирование социальной защиты населения и результативность государственного управления этим процессом. Выявив их и оценив воздействие на эффективность государственного управления, можно значительно повлиять на социальное положение населения. На рис. 1. представлены основные факторы, влияющие на реализацию социальной защиты населения.

Различают факторы внутренней и внешней среды. К внутренним факторам можно отнести размеры территории; демографические, социально-экономические, этнические характеристики населения; время существования социальной защиты населения; внутренние межнациональные конфликты на территории государства; организацию политических институтов общества и др.

Внешние факторы – уровень внешней долговой зависимости, наличие международной помощи, уровень иностранных инвестиций, механизм определения курса иностранных валют, присутствие на территории государства иностранных военных контингентов, включенность государства в наднациональные структуры, наличие специфических территориальных проблем (терроризм, торговля оружием, наркотиками и т.д.).

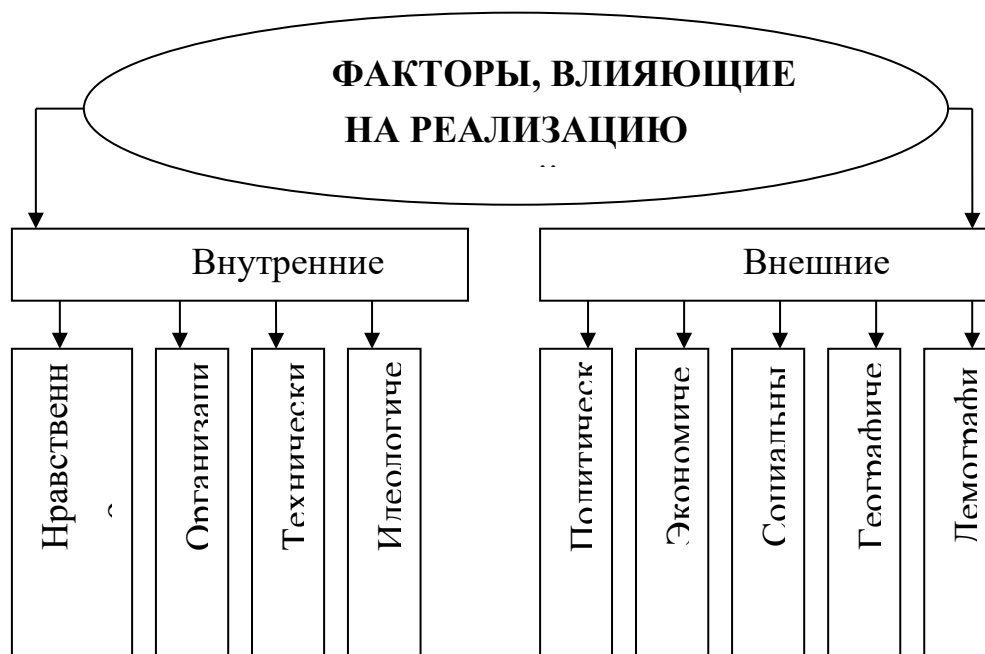


Рис. 1. Факторы, влияющие на реализацию социальной защиты

Политические факторы подразделяют на внутренние и внешние. Внутренние факторы отражают способность власти проводить целенаправленную государственную социальную политику, эффективно влияющую на социальную сферу, осуществлять социальные реформы, обеспечивать социальную стабильность в обществе, преодолевать бедность, сокращать уровень социальной дифференциации населения, предотвращать и ликвидировать последствия чрезвычайных ситуаций. Данные действия приведут к созданию эффективной системы управления социальной защитой населения, повышению уровня жизни и поспособствуют формированию системы социальной защиты, направленной на реализацию социальной политики.

Для этого также необходимо использование прогнозов социальных процессов, создание эффективной законодательной базы и ее развитие, совершенствование управления социальными процессами, реализация программ социальной защиты населения и др.

Экономические факторы проявляются в росте или снижении валового внутреннего продукта. Они определяют характер и специфику функционирования института защиты населения путем создания накоплений и инвестиций в социальную сферу.

По мнению И.Г. Тарент, к экономическим факторам следует отнести регулирование страховых выплат по безработице и пенсионному страхованию; управление материальным обеспечением нетрудоспособного населения; совершенствование материально-технического обеспечения организаций социальной защиты; использование мер социальной защиты для снижения уровня текучести кадров на предприятиях; содействие укреплению потенциала семьи; управление демографической ситуацией и уровнем здоровья населения, снижение уровня безработицы и вынужденной миграции населения и др. [1].

Организационные факторы предопределяются координационными действиями аппарата управления специальными процессами по предотвращению возможных отклонений в ходе реализации программ по развитию социальной защиты населения, совершенствованию организации труда, формированию новых эффективных организационных структур управления социальной защитой населения, сокращению затрат на эти цели, снижению текучести рабочей силы и др.

К организационным факторам можно также отнести взаимодействие органов государственного и муниципального управления. Так, на уровне государства необходима гарантия предоставления пенсий, социальных услуг и льгот согласно с определенными денежными и социальными нормативами (на уровне региона – с учетом местных условий и возможностей дополнительного увеличения (сверх государственного) региональных норм социального обеспечения, которые должны быть направлены, в том числе, на временное поддержание жизнедеятельности инвалидов, малоимущих пожилых граждан, нуждающихся в социальной защите).

Технические факторы с развитием научно-технического прогресса начинают доминировать и оказывают наибольшее влияние на развитие производительных сил и решение социальных проблем. Научные открытия все больше и больше превращают науку в непосредственную производительную силу. При этом изменяются условия труда и сокращается применение ручного труда, развивается здравоохранение, улучшается охрана окружающей среды.

Возрастает поток новых прогрессивных технологий, мир вступает в эру шестого технологического уклада, которая приведет не только к повышению производительности труда, но и к крупным преобразованиям в социальной сфере.

К идеологическим факторам можно отнести систему общественных взглядов и идей, влияющих на экономическую и социальную жизнь общества. При этом идеология в сфере социальной защиты населения должна быть направлена: на формирование новых организационно-правовых форм защиты населения; внедрение обязательного социального страхования населения; предоставление государственных гарантий по минимальному уровню пенсионного обеспечения и необходимой медицинской помощи; использование частных форм социальной защиты граждан при малоэффективном уровне основных форм социальной защиты [2].

В последние годы важнейшими регуляторами отношений в сфере социальной защиты человека становятся нравственно-психологические факторы, возникающие в областях социальной защиты и социальной помощи. Учитывая их важность в формировании морально-психологического климата во всех сферах деятельности, необходимо добиваться решения проблем политического и социального неравенств и потери человеческих ценностей. Не менее важной задачей органов государственного и муниципального управления является содействие восстановлению социальной справедливости, законных прав людей, достижения и реализации их основных потребностей, уважительного отношения к ценностям человека [3].

Интересна классификация факторов, влияющих на эффективность государственного и муниципального управления социальной защитой населения, предложенная Г.В. Атаманчуком [4].

Он различает виды эффективности государственного управления социальной защитой населения:

1. Общая социальная эффективность, которая раскрывает результаты функционирования системы государственного управления (т.е. совокупности

государственных органов и управляемых ими объектов). Основными факторами данной эффективности являются: направленность в соответствии с целями; наличие информационных и инновационных технологий; высокий уровень подготовки персонала; контроль деятельности; достаточный уровень программно-целевой, нормативно-правовой и ресурсной обеспеченности и др.

2. Специальная социальная эффективность, которая характеризует состояние организации и функционирования самого государства как субъекта управления общественными процессами. Оценке подлежит: деятельность руководителей и должностных лиц сферы управления социальной защитой населения; выполнение нормативов затрат времени при решении управленческих вопросов, а также выработки и прохождения управленческой информации; эффективность функционирования службы управления социальной защитой; уровень издержек содержания и обеспечения функционирования служб социальной защиты; подготовленность специалистов; уровень применения инновационных и информационных технологий; уровень востребованности организации; программы развития организации и т.д.

3. Конкретная социальная эффективность, отражающая деятельность управленческих органов и должностных лиц, а также эффективность отдельных управленческих решений, действий и отношений.

Среди критериев Г.В. Атаманчук выделяет такой, как соответствие результатов управленческой деятельности требованиям законодательства. При этом факторами, влияющими на конкретную социальную эффективность, являются удовлетворенность населения работой социальной службы, уровень адаптации клиента, его реабилитации и интеграции в общественную жизнь, полнота обеспечения нуждающихся социальными услугами, наличие индивидуального подхода и др. [4, с. 394].

Таким образом, на разработку и реализацию социальной защиты населения влияет множество факторов, таких как, политические, экономические, организационные, технические, идеологические, нравственно-психологические и др.

Список использованных источников

1. Социальная политика: учебник / Под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Издательство «Экзамен», 2018. – 736 с.
2. Государственная и муниципальная социальная политика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://geolike.ru/page/gl_6365.htm
3. Павленок, П.Д. Методология и теория социальной работы [Текст]: учеб. пособие / П.Д. Павленок. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 267 с.
4. Атаманчук, Г.В. Управление: социальная ценность и эффективность / Г.В. Атаманчук. - М.: РАГС, 2017. – 425 с.

СОДЕРЖАНИЕ И ЗНАЧЕНИЕ КЛАССИЧЕСКОЙ (АДМИНИСТРАТИВНОЙ) ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ

*Попова А.И.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Качан С.М.,
ст. преподаватель кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Классическая (административная) школа управления зародилась в начале XX в. и являлась попыткой решить острые проблемы современного общественного производства.

Значительный вклад в «классическую теорию» управления внес французский инженер, ученый, исследователь А.Файоль.

А.Файоль одним из первых сформулировал ряд общих принципов классической теории управления. Им были введены в методологию административной школы управления пять основных элементов, определяющих функции администрации: предвидение, планирование, организация, координирование, контроль.

А.Файоль в деятельности любой организации выделял последующие главные стороны:

- 1) техническую (осуществление производственного процесса);
- 2) коммерческую (покупка только нужного для создания товаров и услуг; сбыт готовой продукции);
- 3) экономическую (связана с привлечением, сохранением и эффективным внедрением) валютных средств);
- 4) бухгалтерскую (содержится в статистических наблюдениях, инвентаризациях;
- 5) административную (призвана оказывать воздействие на работников);
- 6) защитную (защита жизни, личности и собственности людей) [1, с. 179].

Каждая из названных сторон имела необходимость в управлении, при осуществлении процессов планирования, организации, координации, контроля, мотивации.

Согласно положениям классической (административной) школы управления, выделяют четырнадцать принципов управления: разделение труда, полномочия и ответственность, дисциплина, единоначалие, единство направления, подчиненность личных интересов всеобщим, вознаграждение персонала, централизация, скалярная цепь, порядок, справедливость, стабильность рабочего места для персонала, инициатива, корпоративный дух [2, с.268].

А.Файоль разделял все функции управления на общие (относятся к любой сфере деятельности) и специфические (относятся непосредственно к управлению промышленным предприятием). Он считал, что управленческая деятельность должна стать особым объектом исследования.

Основатели административной школы управления руководствовались задачей создания универсальных принципов управления, следование которым позволяет достичь максимального эффекта деятельности любого предприятия.

А.Файоль ставил задачу – научить промышленных администраторов такому управлению работниками, которое обеспечивало бы наибольшую индивидуальную и коллективную производительность труда.

Заметный вклад в классическую (административную) школу управления сделали западноевропейские ученые, сформировав подхода к управлению с позиции «социального человека».

В американской школе управления принято считать, что успех фирмы зависит, прежде всего, от внутренних факторов. Особое внимание уделяется рациональной организации производства, постоянному росту производительности труда, эффективному использованию ресурсов. В то время как внешние факторы отходят на второй план.

Одной из самых важных особенностей именно американской школы менеджмента стала теория корпораций. Считается, что в момент зарождения

корпорации произошло отделение собственности от власти. Реальная власть переходит к менеджерам [3, с. 69].

Британские управляющие традиционно делают упор на навыки общения и прагматизм. Присущая им вежливость, искренность, самоконтроль и самодисциплина – суть культурные активы. Это побуждает их заботиться о приобретении навыков межличностного общения и убедительности. В то же время британцы демонстрируют этноцентризм по отношению к иностранцам и не видят причин учить иностранные языки, потому что «все, так или иначе, говорят по-английски» [4, с. 183].

Среди отечественных ученых-исследователей, занимавшихся проблемами теоретического развития менеджмента, можно выделить: А.А. Богданов, А.К. Гастев, О.А. Ерманский, П.М. Керженцев, Н.А. Амосов.

В ходе реформ в России произошли коренные изменения во всех областях жизни и общества, в том числе и в сфере экономики. Особенно важны преобразования в различных сферах управления, поскольку меняется социально-экономическая система, возникают новые требования к управлению предприятиями, обусловленные рыночными отношениями. Грамотное квалифицированное управление (менеджмент) – это основа успешной работы предприятий.

Важно отметить, что и в современные успешные компании, и индивидуальные предприниматели для эффективной работы своих предприятий используют принципы, разработанные представителями классической (административной) школы управления.

Для Донецкой Народной Республики особенно важно учитывать базовые положения классической (административной) школы управления и преобразования, происходящие в различных сферах управления, поскольку формируются социально-экономическая система и новые условия хозяйствования.

Таким образом, классическая (административная) школа управления являлась попыткой решить острые проблемы современного общественного

производства. Основатели административной школы управления руководствовались задачей создания универсальных принципов управления, следование которым позволяет достичь максимального эффекта деятельности любого предприятия.

Возникшее как исключительно американское явление классическая школа управления пополнилась и европейскими традициями.

Современные успешные компании, и индивидуальные предприниматели для эффективной работы своих предприятий используют принципы, разработанные представителями классической (административной) школы управления.

Основные положения (административной) школы управления с большой долей вероятности могут быть успешно применены на предприятиях и в организациях Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Белоусов, В.М. История развития концепций менеджмента // Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: Учебное пособие, изд 2-е, доп. и перераб. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2012. – 157 с.

2. Орлов, А.И. Менеджмент: Учебник. М.: Знание, 2014. – 357 с.

3. Райченко, А.В. Общий менеджмент: учебник / А.В. Райченко. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 384 с.

4. Титов, В.Н. Теория и история менеджмента: учебник и практикум для вузов / В. Н. Титов, Г. Н. Суханова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 487 с.

ЦЕННОСТЬ УРОВНЯ ДОВЕРИЯ К ВЛАСТИ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ДОВЕРИЯ

*Хрипков В.Б.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

В наше время остро стоит проблема низкого уровня доверия граждан к действующей власти. Что в свою очередь сказывается на экономической и социальной сфере жизнедеятельности, как в регионе, так и в стране. Для начала надо понять, что такое власть и власть в государстве.

Власть – система взаимоотношений, которая представляет собой способность одних индивидов диктовать свою волю другим.

Государственная власть является составляющей частью политической власти, которая действует на территории отдельно взятого государства. Её задача: постановка и решение государственных целей, а также руководство делами общества государственными органами путём принятия обязательных к исполнению актов, с целью повышения уровня качества жизни населения. Государственную власть может осуществить сам народ путём проведения референдума, выборов, однако чаще это делают соответствующие органы. Существуют три ветви государственной власти:

- законодательная;
- исполнительная;
- судебная.

Все три ветви государственной власти ограничивают друг друга и не могут существовать раздельно.

Реализуется власть через соответствующие органы государственной власти, обладающие определёнными полномочиями, а, следовательно, под уровнем доверия власти будет рассмотрен уровень доверия органам, которые реализовывают власть в государстве.

Теперь стоит разобраться с понятием уровень доверия к власти и на какие аспекты жизнедеятельности в государстве он влияет.

Так в словаре Ожегова доверие определяется как уверенность в чьей-нибудь добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь и основанное на этом отношении к кому- или чему-либо.

Доверие формируется в результате длительного процесса, основу которого составляют искренность, добросовестность и честность представителя власти. Кроме этого, обязательно необходимо знание, поскольку отношение к кому- или чему-либо формируется только на основании знания, то есть любым способом полученной и затем упорядоченной информации. А весь процесс формирования доверия строится на коммуникациях с целевой общественностью, в результате которых поэтапно формируется знание, складывается отношение и наконец возникает доверие.

Американский профессор Фрэнсис Фукуяма первым обосновал важность доверия для развития экономики. «Одним из главных уроков изучения экономической жизни является то, что благополучие страны, а также ее состязательная способность на фоне других стран определяются одной универсальной культурной характеристикой - присущим ее обществу уровнем доверия», - писал профессор.

Недостаток доверия становится причиной экономических кризисов и развала экономических систем. Так аналитики аудиторско-консалтинговой компании «ФБК» считают, что советская экономическая система потерпела крах именно из-за отсутствия доверия.

По данным американского международного агентства по связям с общественностью и стратегическим коммуникациям «Edelman» по состоянию на 2018й год уровень доверия власти в Российской Федерации составлял всего лишь 36%

А по данным новостного портала vesti.ru по состоянию на 2022й год уровень доверия граждан к президенту составляет 80,6%. Об этом свидетельствуют данные опроса, который был проведён Всероссийским центром

изучения общественного мнения. Касательно работы премьер-министра и правительства, им доверяют и положительно оценивают их деятельность 51,6%. Что в первом, что во втором случаях. Доверяют председателю кабинета министров 62,6% респондентов.

Уровень доверия власти напрямую влияет на социум, так как в нём отражается готовность населения поддержать, а не искать лазейки в законодательстве для обхода решений, принятых органами государственной власти.

Так же низкий уровень доверия власти влияет на уровень работы государственных учреждений так как подчиненный меньше доверяет начальству.

Согласно опросу НАФИ, открыть собственный бизнес готовы всего лишь 29 % россиян, а до дела дошло лишь у 3 % опрошенных. Причина - непоследовательность и нескоординированность предпринимательской политики, которую проводит государство, полагает ведущий научный сотрудник лаборатории исследований проблем предпринимательства РАНХиГС Степан Земцов. А столь низкое количество новых предпринимателей сказывается на экономике страны. Потому что предпринимательство – это основной источник доходов государства, а также появление новых рабочих мест. Что в свою очередь может привести к экономически-социальному кризису, так как уровень дохода граждан не способен расти в условиях низкой конкуренции.

Основной причиной низкого уровня доверия граждан к действующей власти является низкий уровень прозрачности. Простыми словами отсутствует механизм некоторой отчётности органов по проделанной работе перед населением. В первую очередь в налоговой сфере, люди не знают куда государство тратит их деньги, и глядя на нынешнюю ситуацию в которой государство действует в основном в интересах экономических и политических элит у остального населения складывается мнение что правительство вовсе не заинтересовано в развитии и повышении качества уровня жизни населения.

Для повышения уровня доверия по отношению к публичным институтам органам государственной власти стоит следовать следующим рекомендациям:

Быть отзывчивыми. Данный критерий отражает понимание факторов, вызывающих доверие людей. Для их определения, во Франции, проводятся специальные опросы по выявлению социально-одобряемого образа судей. Кроме этого, важно понимать потребности населения, происходящие из их конституционных, в первую очередь, а также психологических прав и потребностей

Повышать уровень благонадежности, открытости и добросовестности. В первую очередь, доверие к государству восстанавливается через облегчение доступа к правосудию и доступным юридическим услугам. Например, развиваются практики «единого окна» во Франции, Австралии, Дании, при которых интегрируются в рамках одной, поддерживаемой государством, платформы предлагаемые юридические услуги.

Обеспечивать открытость и транспарентность. Это выражается в ведении и раскрытии данных, статистики и аналитики о деятельности государственных институтов.

Так же стоит принять меры по ликвидации разницы между властью и простым народом, создать образ мудрого руководителя, заинтересованного в улучшении жизни граждан. Стоит обратить внимание на качество государственных услуг и материально-техническую базу учреждений, которые эти самые услуги предоставляют.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

*Демченко М.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»;
Садекова А.М.,
канд. экон. наук, доц.,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Муниципальная собственность является неотъемлемой чертой муниципальных образований и играет важную роль в механизме регулирования социально-экономических отношений на территории муниципальных образований [1].

На сегодняшний день муниципальная собственность не теряет актуальности на практике. Целью муниципального управления имуществом является одновременное повышение эффективности (экономической эффективности) и эффективности (социальных функций) управления активами в области муниципальных образований.

Важной особенностью системы управления городской собственностью является открытость этой системы, обусловленная очень интенсивным взаимодействием с аудиторией. Кроме того, этой системе присуща обратная связь, поскольку выбранная система местного самоуправления и решения местного самоуправления являются политическими.

Улучшение качества жизни населения, проживающего на территории муниципалитета, является основной целью функционирования системы управления муниципальной собственностью.

Для эффективного достижения этой цели и эффективного управления имуществом муниципалитета необходимо соблюдать следующие принципы:

баланс - взаимодействие элементов системы управления муниципальной собственностью;

согласованность - условия и сочетание управления муниципальной собственностью и программ социально-экономического развития муниципалитета для учета интересов населения, проживающего на территории конкретного муниципалитета;

эффективность в управлении муниципальными активами, а также в построении самой системы управления;

подход к управлению (планирование и учет недвижимости, регистрация земельных участков и сделок с ними, оценка недвижимости, контроль инвестиционных процессов в недвижимости);

прозрачность и открытость информации о работе местных органов власти [2].

Также необходимо, чтобы использование муниципальной собственности соблюдалось и тщательно контролировалось.

В процессе управления муниципальной собственностью муниципалитеты реализуют общие и специальные административные функции, включая планирование и программирование, оценку, маркетинг, аудит, бухгалтерский учет, мониторинг и контроль.

Эффективное функционирование системы управления муниципальной собственностью возможно при наличии полной достоверной информации о составе, структуре и состоянии отдельных объектов. С этой целью местные администрации создают необходимые информационные системы и устанавливают порядок учета муниципальной собственности, в соответствии с которым формируется и ведется реестр муниципальной собственности.

Таким образом, реализация этих принципов эффективного управления муниципальной собственностью станет основой для увеличения доходов муниципальных бюджетов в виде налоговых поступлений и обозначит имущественный комплекс как основу для полноценного социально-экономического развития муниципальных образований. Эта ситуация

становится возможной, если при определении управляющего активами муниципалитета учитываются не только интересы сторон (муниципалитетов, предприятий с различными формами собственности и населения, проживающего в определенном месте), но и источники финансирования муниципалитета и стратегическое развитие муниципалитета.

Список использованных источников

1. Днепровская, Л.А. Специфика управления муниципальной собственностью в современных экономических условиях России / Л.А. Днепровская // Изв. Иркут. гос. экон. акад. – 2018. – №3. – С. 122-124.
2. Семенова, Т.Ю. Муниципальный менеджмент: Учеб. пособие / Т.Ю. Семенова – СПб.: СПбГИЭУ, 2019. – 158 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РЕГИОНАХ

*Паршина А.С.,
магистрант,
ГОУВПО «ДОНАУИГС»;*
*Воробьева Л.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»*

Проводимые на протяжении последних лет в Донецкой Народной Республике (далее-ДНР) кардинальные и масштабные преобразования во всех сферах жизнедеятельности государства и общества существенно трансформировали принципиальные основы и механизмы территориального развития. Происходящие в этой сфере изменения характеризуются динамичностью, последовательностью, а подчас и противоречивостью действий.

Как известно, на протяжении нескольких десятилетий советского периода территориальное развитие обеспечивалось системой, основанной на доминировании централизованного государственного подхода. Общий смысл изменений в сфере регулирования территориального развития новейшего периода заключался в усилении централизации управления, в увеличении объемов перераспределения финансовых ресурсов территориального развития через государственный бюджет, в преобладании административных инструментов регламентации, связанных преимущественно с реализацией территориальными и местными властями решений, принимаемых на государственном уровне.

Сегодня ситуация несколько изменилась. Если рассматривать перспективное развитие ДНР, то следует отметить, оно будет определяться

успешной модернизацией экономики в целом, ее возможностями и темпами развития на конкретных территориях. Модернизация потребует значительных изменений в системе государственного и территориального управления.

Если учитывать интеграционные процессы вхождения нашей Республики в экономическое и территориальное пространство Российской Федерации (далее-РФ), то необходимо обратить особое внимание на процессы территориального развития России.

Как показал анализ, стратегия пространственного развития России направлена на максимальное увеличение и реализацию совокупных ресурсов производительных сил всех функционирующих, создаваемых и планируемых на территории России пространственных систем во всем их разнообразии. В качестве таких систем выступают макрзоны, крупные экономические районы, макрорегионы, субъекты РФ, муниципальные образования.

Изучение зарубежного опыта показывает, что ни одна страна не имеет главенствующего государственного органа, занимающегося разработкой и реализацией территориальной политики. Эта функция распределяется между несколькими центральными ведомствами. Как правило, она отводится одному-двум ведущим или координирующим органам. Например, в Германии эта функция закреплена за Министерством транспорта, строительства и жилищного хозяйства, в Италии – за Министерством по делам регионов, в Испании – за Генеральным административным советом по планированию, в Нидерландах – Министерством жилищного хозяйства, физического планирования и охраны среды, в Австралии – Комитетом по городам, на который возложены задачи физического планирования.

Следует отметить, что регулирование пространственной организации хозяйства сегодня становится одной из важнейших функций государства, поскольку развитие территориальных социально-экономических систем в современных условиях невозможно осуществлять, основываясь только на механизмах рыночного саморегулирования. Исходя из мирового опыта можно утверждать, что проведение политики государственного невмешательства

приводит к территориальным проблемам и нарушению целостности национальной экономики и общества.

Таким образом, опыт зарубежных стран наглядно демонстрирует необходимость государственного регулирования территориального развития, с помощью которого возможно преодолеть территориальные различия, укрепить целостность и единство Донецкой Народной Республики.

Наше относительно молодое государство, Донецкая Народная Республика при своем становлении столкнулась с множеством проблем, связанных с военной агрессией, экономическими санкциями, отсутствием юридического признания суверенитета. По мере решения этих проблем необходимо принятие решений в сфере экономики, потому что Государство, в котором отсутствует экономическое воспроизводство, не может полноценно функционировать и, в принципе, существовать. Беря во внимание обстановку, которая сложилась в Республике сегодня, видим, что проблемы, связанные с военной агрессией по отношению к границам Республики, находятся под жестким контролем и надзором соответствующих органов.

Экономика нашего государства находится в сложном состоянии, отягощенном условиями неопределенности политического статуса территории, а также продолжающимися военными действиями. Кроме того, на развитие экономики влияют не только, военные действия, юридические, экономические и политические противоречия, а и критическое разрушение сложившихся экономических связей по источникам сырья, поставкам кокса, рынкам сбыта и прочего, которые должны быть вновь сформированы, и для этого потребуется полностью переформатировать стратегию работы промышленных предприятий Республики.

Как показал анализ, даже с учетом ущерба от разрушений, Республика обладает значительным промышленным потенциалом и при условии внешней помощи, инвестиций в реальный сектор экономики имеет хороший шанс для дальнейшего развития.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] официальный текст [принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики, с изменениями, внесенными Законами от 27.02.2015 года № 17-ИНС от 29.06.2015 года № 63-ИНС от 11.09.2015 года № 92-ИНС]. Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/> (дата обращения 20.11.2021)
2. Итоги социально-экономического развития Донецкой Народной Республики за I-е полугодие 2020 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=8353:itogi-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-donetskoj-narodnoj-respubliki-za-i-e-polugodie-2020-goda&catid=8&Itemid=141
3. Гаврилова, Н.В. Зарубежные тренды в сфере партисипаторного бюджетирования [Текст] / Н.В. Гаврилова // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2016. № 2 (30). С. 118-125.