



НАРОДНЫЙ СОВЕТ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРАВИТЕЛЬСТВО  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»



## МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

«Пути повышения эффективности управленческой  
деятельности органов государственной власти  
в контексте социально-экономического  
развития территорий»

Секция 4. Современные механизмы  
государственного управления  
в условиях социально-экономических  
преобразований

2-3 июня 2022 года  
г. Донецк



НАРОДНЫЙ СОВЕТ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРАВИТЕЛЬСТВО  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»



**Пути повышения эффективности управленческой деятельности  
органов государственной власти  
в контексте социально-экономического  
развития территорий**

**МАТЕРИАЛЫ VI МЕЖДУНАРОДНОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**(Донецк, 2-3 июня 2022 года)**

**Секция 4. Современные механизмы государственного  
управления в условиях социально-экономических  
преобразований**

Донецк  
2022

УДК 351:332.1  
ББК Ф033.141+У050.14  
П 90

**Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий:** материалы VI Международной науч.-практ. конф. к 30-летию ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» (Донецк, 2-3 июня, 2022 г.). Секция 4. Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2022. – 209 с.

УДК 351:332.1  
ББК Ф033.141+У050.14

Материалы VI Международной научно-практической конференции к 30-летию ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» включены в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

#### **ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ:**

- Пушилин Д.В.** – Глава Донецкой Народной Республики  
**Бидевка В.А.** – Председатель Народного Совета Донецкой Народной Республики  
**Ананченко А.Е.** – Председатель Правительства Донецкой Народной Республики  
**Антонов В.Н.** – Заместитель Председателя Правительства Донецкой Народной Республики  
**Ежиков В.В.** – И.о. заместителя Председателя Правительства Донецкой Народной Республики  
**Кушаков М.Н.** – Министр образования и науки Донецкой Народной Республики  
**Костровец Л.Б.** – Ректор ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

#### **ЧЛЕНЫ ПРОГРАММНОГО КОМИТЕТА:**

- Волкова Н.М.** – Председатель Комитета Народного Совета Донецкой Народной Республики по образованию, науке и культуре

- Костенко И.А.** – Заместитель Председателя Комитета Народного Совета Донецкой Народной Республики по образованию, науке и культуре
- Жейнова М.Н.** – Председатель Комитета Народного Совета ДНР по бюджету, финансам и экономической политике
- Чаусова Я.С.** – Министр финансов Донецкой Народной Республики
- Сироватко Ю.Н.** – Министр юстиции Донецкой Народной Республики
- Половян А.В.** – Министр экономического развития Донецкой Народной Республики
- Громаков А.Ю.** – Министр молодежи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики
- Петренко А.В.** – Председатель Центрального Республиканского Банка Донецкой Народной Республики
- Григорьева В.П.** – Председатель Торгово-промышленной палаты Донецкой Народной Республики
- Подсушная М.В.** – заместитель Генерального прокурора Донецкой Народной Республики
- Писаренко Е.А.** – Заместитель Министра связи Донецкой Народной Республики
- Стрельченко Д.И.** – Заместитель Министра труда и социальной политики Донецкой Народной Республики
- Киосева Е.В.** – Начальник отдела науки и образования Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики
- Заяц Н.В.** – Заведующий сектором государственной службы и кадров Министерства транспорта Донецкой Народной Республики
- Мишко Г.Л.** – Заместитель Главы администрации г. Донецка.
- Окороков М.В.** – Ректор частного образовательного учреждения высшего образования «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»
- Абдрахманов Д.М.** – Ректор государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан»
- Силин Я.П.** – Ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный экономический университет»

### **ОРГКОМИТЕТ:**

- Ободец Р.В.** – председатель организационного комитета,  
проректор ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
- Науменко С.Н.** – заместитель председателя организационного  
комитета, доцент кафедры менеджмента  
внешнеэкономической деятельности  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
- Харченко В.В.** – проректор ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
- Панова Т.А.** – главный бухгалтер ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
- Малик М.А.** – декан факультета стратегического управления и  
международного бизнеса ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
- Рытова Н.А.** – декан факультета производственного менеджмента  
и маркетинга ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
- Голос И.И.** – декан факультета юриспруденции и социальных  
технологий ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
- Кислюк Е.В.** – декан факультета государственной службы и  
управления ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
- Саенко В.Б.** – декан финансово-экономического факультета  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
- Смирнова Е.А.** – начальник отдела «Научный отдел»  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
- Казанник Н.М.** – директор информационно-вычислительного центра  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
- Полчанинова Л.Н.** – заведующий редакционно-издательским отделом  
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Уважаемые участники конференции!



Уже на протяжении 30-ти лет научно-педагогический коллектив ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДНР» вносит значительный вклад в совершенствование системы подготовки квалифицированных специалистов в различных областях

профессиональной деятельности и формировании кадрового потенциала Донецкой Народной Республики.

Сохраняя лучшие традиции, Академия успешно использует современные технологии и передовые методики в обучении. Широкая практическая и инновационная деятельность, а также новаторские проекты, позволяют уверенно идти в ногу со временем.

Считаю, что главная цель проведения VI Международной научно-практической конференции к 30-летию ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» заключается в обмене передовым опытом и знаниями в сфере экономики и управления, которые, несомненно, будут способствовать развитию научных экономических исследований, создадут стимулы для дальнейшей плодотворной работы.

Я надеюсь, что данное мероприятие окажется значимой площадкой для глубокого обсуждения всего комплекса проблем в сфере экономики и управления в условиях, когда требуется восстанавливать из руин экономику на освобожденных территориях Донецкой Народной Республики.

Полученные результаты будут полезны всем участникам и, в первую очередь, научному сообществу Донецкой Народной Республики, а предложенные рекомендации действительно найдут применение в практической деятельности и определении перспектив развития ДНР как признанного государства.

*Глава Донецкой Народной Республики  
Д.В. Пушилин*

Добрый день, уважаемые участники конференции!



От лица ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» я рада приветствовать Вас на VI Международной научно-практической конференции к 30-летию ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий».

Отрадно, что данное ежегодное мероприятие проводится в рамках комплекса мероприятий, посвященных 30-летию ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». Все эти годы

Академия готовит высококвалифицированные кадры не только для бизнеса, но и для государственных структур, оказывая все виды образовательных услуг в сфере управления.

Сейчас время больших перемен, когда Донецкая Народная Республика возвращает свои законные территории, расширяя не только границы, но и возможности улучшения экономики посредством использования результатов передовых научных исследований, научного и кадрового обеспечения программ развития Донецкой Народной Республики.

Данное мероприятие объединило ведущих учёных Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Российской Федерации и других стран, руководителей бизнес-структур, органов государственной власти и местного самоуправления, учреждений и организаций, чтобы поделиться знаниями и передовым опытом решения вопросов в области стратегического управления развитием экономики, менеджмента и маркетинга производственных и социальных систем, теоретико-правовых и философско-психологических основ обеспечения социальных инноваций в деятельности органов государственной власти, современных механизмов государственного управления в условиях социально-экономических преобразований и методологических основ функционирования и развития финансово-банковских механизмов управления экономикой.

Желаю всем участникам плодотворной работы, достижения намеченных целей и новых творческих успехов!

***Ректор ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»  
Л.Б. Костровец***

## **ПРАВОВАЯ ОСНОВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ**

**АБАШИНА Я.В.,**

*ст. преподаватель кафедры административного права  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Эффективность местного управления – это сложная категория местного законодательства, которая предполагает, что существующая в стране система местного самоуправления обеспечивает достижение ключевых целей управления (социальных, экономических и правовых).

*Ключевые слова:* муниципальная власть, система местного самоуправления, муниципальная община, Донецкая Народная Республика, муниципальная политика.

Фундаментальной составляющей в вопросе повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления выступает правовая основа муниципальной власти, характеризующая законность осуществляемых ими функций.

Одна из важнейших проблем современного местного самоуправления – обеспечение эффективной работы местных властей. Это связано с тем, что в условиях современного демократического государства сложно управлять территориями и решать поставленные государством задачи без функционирования органов местного самоуправления, деятельность которых осуществляется в рамках конкретных муниципальных общин.

В настоящее время вопросам повышения эффективности деятельности органов, выполняющих задачи местного самоуправления, уделяется особое внимание, так как это дает возможность говорить о построении полноценной системы органов местного самоуправления в Донецкой Народной Республике, которая учитывала бы разработанные в переходный период механизмы эффективного муниципального управления.

На сегодняшний день в РФ установлен ряд ключевых показателей и разработаны методы, применяемые на уровне жизнедеятельности муниципальных общин, для оценки успешности функционирования муниципальных административных структур и их деятельности в отношении управления и развития территорий.

Для оценки эффективности деятельности местных властей на законодательном уровне необходимо учитывать ряд количественных показателей, таких как количество постоянного населения, на территории или объем расходов в муниципалитете. Однако при использовании такой методики, как отмечает большинство экспертов, комплексная оценка может



оказаться ненадежной и неполной, поскольку нет прямой корреляции между используемыми показателями и функциональными характеристиками местных властей при их применении.

Данный факт свидетельствует о необходимости существования в государстве единой муниципальной политики, определяющей направления развития всей системы местного самоуправления, а также соответствующих программных документов, закрепляющих основные цели муниципальной политики государства, задачи, которые необходимо решить для их достижения и конкретные способы, позволяющие реализовать возложенные на данные органы функции.

Исследуя вопросы муниципального управления на примере РФ, с учетом опыта использования соответствующих организационно-правовых механизмов, необходимо отметить, что правовую основу деятельности органов муниципальной власти составляют: общепризнанные принципы и нормы международного права; международные договоры РФ; Конституция РФ; федеральные конституционные законы; ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ»; федеральные законы и издаваемые в соответствии с ними иные нормативные правовые акты РФ (указы и распоряжения Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, иные нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти); конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ; уставы муниципальных образований, решения, принятые на местных референдумах и сходах граждан; иные муниципальные правовые акты (статья 4 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ»).

Глава 7 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» устанавливает систему муниципальных правовых актов, которые способствуют реализации управленческих функций муниципальной власти [1]. Исходя из положений статьи 43 указанного закона, можно выделить следующие правовые акты, составляющие систему правовых актов местного самоуправления: устав муниципального образования, правовые акты, принятые на местном референдуме (сходе граждан); нормативные и иные правовые акты представительного органа муниципального образования; правовые акты главы муниципального образования, местной администрации и иных органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления, предусмотренных уставом муниципального образования.

Таким образом, можно констатировать необходимость наличия разветвленной системы муниципальных правовых актов в государстве, способствующих эффективной реализации принимаемых управленческих решений на всех этапах и всеми органами местной власти, закрепленной на законодательном уровне.

### Список использованных источников

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 30.12.2021) [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/)

## ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

**БАРАННИК Ю.Г.,**

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»;

**РОМАНИНЕЦ Р.Н.,**

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры экономики предприятия

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

*Аннотация.* Работа посвящена проблеме подготовки руководящих кадров для экономики Донецкой Народной Республики и анализу затруднений, которые возникают при её решении.

*Ключевые слова:* кадровая политика, кадровый потенциал, управление, саморазвитие, руководитель.

Профессионалы, обладающие необходимыми компетенциями, котируются очень высоко. Востребованность таких людей в ДНР подтверждается в сферах государственной службы и экономической деятельности, т.к. в Республике 26 министерств и 100 депутатов Народного Совета, не учитывая постоянно растущего количества предприятий. Поэтому большую актуальность получает всестороннее и углубленное осмысление кадровой политики хозяйствующих субъектов и органов государственной службы.

Важнейшей характеристикой деятельности предприятия, одновременно отображающей его состояние относительно требований внешней и внутренней среды, является кадровый потенциал.

Повышение эффективности использования кадрового потенциала является довольно сложным и трудоёмким процессом. Оно включает определённый ряд мероприятий, реализация которых приводит к формированию трудоспособного коллектива.

Кадровая политика организации основывается на служебно-профессиональном продвижении сотрудников, а также подготовке кадрового

резерва для воспроизводства руководителей [1, с. 399].

Для того чтобы управлять эффективно, необходимо руководителей разных уровней вооружить знаниями о возможностях человеческого капитала работников организации, сформировать у них навыки эффективного сотрудничества со специалистами по развитию персонала. Поэтому современный руководитель должен представлять собой личность с ценностными ориентирами, ощущениями, эмоциями, направленными на увеличение позитивных, стимулирующих деятельность работника, ценностей.

Формирование профессионально подготовленных кадров для управления организациями и учреждениями должно быть основано на последовательном и глубоком изучении всех стадий, составляющих процесс становления кадрового резерва, намеченного к замещению должностей руководящего состава. В связи с этим особое место должно занимать соответствующее формирование кадровой политики, учитывающей специфику управления предприятия, организации, отрасли.

Важной составляющей развития персонала является саморазвитие (или непрерывное развитие способностей) сотрудника. Оно основывается на анализе его потребностей. Чем больше творческого начала в работе сотрудника, а также чем выше его уровень компетентности, тем важнее обеспечить самоорганизацию труда (саморегламентацию сотрудником своего трудового процесса), обеспечивающую ему возможности для творческого поиска и более эффективного выполнения своих должностных обязанностей.

В изменчивой среде трудно учесть все возможные перемены и заранее отразить их в документах, регламентирующих трудовое поведение работника. В этих условиях оправдан переход к самоорганизации труда, суть которой состоит в самостоятельном регулировании работником своего трудового процесса по выполнению рабочего задания (должностных обязанностей) [2, с. 133].

Необходимо заранее предусмотреть и в дальнейшем организовать повышение квалификации сотрудников.

### **Список использованных источников**

1. 1. Баранник Ю.Г. Кадровый потенциал организаций как фактор роста производительности труда / Ю.Г. Баранник, Р.Н. Романинец // Модернизация российского общества и образования: новые экономические ориентиры, стратегии управления, вопросы правоприменения и подготовки кадров: материалы XXII национальной научной конференции с международным участием, 17 апреля 2021 г., г. Таганрог; Таганрогский институт управления и экономики. – Таганрог: Изд-во ЧОУ ВО ТИУиЭ, 2021. – С. 397-400.

2. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова и др.; под ред. С.И. Сотниковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 513 с.

## **ПРОБЛЕМЫ ОПТИМАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ КОМПЛЕКСОМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ В УСЛОВИЯХ НЕПОЛНОЙ ИНФОРМАЦИИ**

**БРАДУЛ Н.В.,**

*канд. физ.-мат. наук, доцент,  
заведующий кафедрой информационных технологий  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»;*

**БРАДУЛ С.В.,**

*канд. экон. наук,  
доцент кафедры информационных технологий  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В работе определены проблемы оптимального управления комплексом социально-экономических проектов в условиях полной или частичной неопределенности. Обоснована необходимость применения стохастической теории оптимального управления для определения управляющих воздействий.

*Ключевые слова:* социально-экономические проекты, неполная информация, стохастическая система, случайные воздействия.

На современном этапе развития теории управления проектами значительное место занимают проблемы оптимального управления комплексом социально-экономических проектов в условиях полной или частичной неопределенности и определением управляющих воздействий. Поведение реальной системы характеризуется некоторой неопределенностью (человеческий фактор, экономический и другие). Описание таких систем с помощью хорошо известных детерминированных подходов не отражает действительной картины функционирования системы. Кроме того, разработанные методы для детерминированных систем не предназначены для решения задачи оптимального управления подобными системами. Таким образом, очевидна необходимость применения стохастической теории оптимального управления, которая приближает формализованное представление к действительным условиям функционирования системы.

Отличительная особенность любой социально-экономической системы заключается в неоднозначном отклике на одни и те же входные действия. Учитывая экономическую нестабильность, при детерминированном входном сигнале выходящая переменная системы, как оказалось на практике, не является детерминированной. Для выходящей переменной этого класса систем рассеяние тем больше, чем сильнее влияние случайных внешних



факторов на систему. Именно влиянием этих случайных факторов объясняется неопределенность поведения системы. Источники упомянутой неопределенности в проблематике управления проектами могут иметь разнообразную природу. Так, на управляемую систему могут действовать внешние возмущения, которые либо неизвестны, либо носят весьма сложный характер и их точный учет затруднен. Примерами внешних возмущений могут служить возмущения, действующие на реализованный проект и обусловленные вариациями проблем финансирования, погодными условиями, социальными трудностями или отклонением реальных характеристик этапов проекта от расчетных. Другой пример возникновения неопределенности представляет собой погрешности выполнения программы управления, так как эти погрешности могут быть интерпретированы как результат воздействия на реализованный проект некоторых возмущающих факторов, налагаемых на расчетные управляющие факторы. Следующий важный тип неопределенности имеет своим источником погрешности измерений и наблюдений критериев эффективности. Наконец, неполнота информации может появиться из-за запаздывания, обусловленного конечностью времени.

Изменение внешних воздействий, а также характеристик объектов управления в условиях их нормального функционирования, принципиальная невозможность учета всех воздействий и другие реальные факторы обуславливают необходимость постоянного уточнения законов функционирования и управления социально-экономическими системами.

При решении задачи оптимального управления комплексом социально-экономических проектов большое значение имеет выбор методов построения оптимального управления. Исходя из общей методологии системного анализа можно утверждать, что описание реальных социально-экономических систем, в которых происходят определенные вероятностные и управленческие процессы, ограничен возможностью их представления в форме некоторых моделей состояния в определенный момент времени. При этом концептуальная сложность описания социально-экономических систем возникает именно в условиях неполной информации, которые часто встречаются в различных прикладных вопросах управления социально-экономическими системами и смещается в область модельных представлений, базовыми или основными из которых являются модели состояния в определенный момент времени. Сложность исследования добавляют также проблемы идентификации и формализации оптимального управления социально-экономическими процессами.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод о необходимости применения стохастических методов оптимального управления социально-экономическими процессами в условиях неопределенности.

### **Список использованных источников**

1. Матвеев А.А. Модели и методы управления портфелями проектов / А.А. Матвеев, Д.А. Новиков, А.В. Цветков. – М.: ПМСОФТ, 2005. – 206 с.
2. Новиков Д.А. Управление проектами: организационные механизмы / Д.А. Новиков. – М.: ПМСОФТ, 2007. – 140 с.

## **ПОДХОД К ГОСУДАРСТВЕННОМУ УПРАВЛЕНИЮ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ**

**БРАЖНИКОВА Л.Н.,**

*д-р экон. наук, профессор,  
заведующий отделом государственного  
регулирующего и планирования экономики  
ГБУ «Институт экономических исследований»;*

**МЫЗНИКОВ И.А.,**

*ассистент кафедры менеджмента в производственной сфере  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Предложен подход к государственному стратегическому управлению разноуровневых социально-экономических систем в условиях интеграционных преобразований, который направлен на обеспечение экономического роста.

*Ключевые слова:* государственное стратегическое управление, экономический рост, интеграционные преобразования.

Одной из наиболее эффективных форм современного геоэкономического и геополитического противостояния вызовам экономического роста признаны интеграционные преобразования. Стартовавший процесс таких преобразований в Донецкой Народной Республике (ДНР), связанный с присоединением освобожденных территорий, а также с принятием Закона ДНР «О ... развитии экономической интеграции» [1], поставил вопрос о разработке подходов к государственному стратегическому управлению интегрируемым пространством.

Обеспечение экономического роста в процессе интеграционных преобразований может быть достигнуто преимущественно за счет «эффекта масштаба», как результата узкоспециализированного производства, ориентированного на экспорт. Напомним, что «эффект масштаба» возникает за счет сокращения долговременных средних расходов по мере увеличения объема выпускаемой продукции, в результате чего возникает экономия, обусловленная массовым производством, что мотивирует страны вести торговые отношения между собой, специализируясь в тех отраслях, где

может возникать эффект масштаба. Однако для реализации подобного эффекта необходим достаточно емкий рынок, формирование которого является результатом поступательного развития интеграции.

Институциональным оформлением формирования общего рынка товаров, услуг, капитала и труда является создание единого экономического пространства (ЕЭП). Качество ЕЭП является целевым параметром показателей экономического роста ДНР.

Авторский подход к государственному стратегическому управлению ЕЭП основан на построении технологической карты и предполагает выделение 3-х блоков, агрегирующих управленческие процессы, инструменты и результаты обеспечения экономического роста. Первый блок охватывает всю совокупность этапов стратегического управления, реализуемых на основе обновленной нормативно-законодательной базы.

Второй блок включает инструменты согласования экономических и социальных интересов совместной деятельности участников стратегического управления ЕЭП на основе единой системы стратегического планирования, концептуальная схема которой предложена в работе [2]. Целью второго блока является обеспечение взаимной увязки интересов по субъектам управления и по институциональным секторам экономики, которое позволит повысить мотивацию акторов в осуществлении концентрации ресурсов на значимых стратегических направлениях. В основе стратегического целеполагания в рамках менеджериального подхода к государственному управлению ЕЭП может быть поставлена проблема «как получить максимальный результат при заданных затратах». Выбор проблемы обуславливает ограниченность ресурсов, вызванная искусственно созданной внешней изоляцией ДНР.

В третьем блоке агрегированы результаты реализации предлагаемого подхода в части улучшения характеристик ЕЭП, учета перспективных возможностей объектов управления по расширению поля экономической деятельности, а также максимизации целевого параметра формирования взаимоувязанных стратегий разноуровневых социально-экономических систем.

В качестве целевого параметра развития ЕЭП, увязывающего интересы всех хозяйствующих субъектов, в условиях отсутствия на данном этапе универсального стратегического показателя для разноуровневых социально-экономических систем, предлагается использование валовой добавленной стоимости. Это позволит обеспечить «сквозное» управление на разных уровнях и реализацию свойства фрактальности ЕЭП.

Предложенный подход направлен на повышение эффективности управленческой деятельности органов государственной власти путем обеспечения согласованности интересов участников интеграционных процессов по субъектам управления и секторам экономики, а также расширения поля экономической деятельности за счет перспективных

возможностей интегрируемых территорий. Подход предполагает улучшение параметров экономического роста всего интегрируемого пространства.

#### **Список использованных источников**

1. О ратификации договора в форме обмена письмами о создании единой таможенной территории и развитии экономической интеграции [Электронный ресурс]: Закон ДНР № 323-ПНС от 22.09.2021 // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-ratifikatsii-dogovora-v-forme-obmena-pismami-o-sozdanii-edinoj-tamozhennoj-territorii-i-razvitii-ekonomicheskoy-integratsii/>

2. Бражникова, Л.Н. Система стратегического планирования как действенный инструмент стратегического управления экономикой ДНР / Л.Н. Бражникова, М.А. Мызникова / Вестник ИЭИ. – 2021. – № 1. – С. 5-17.

### **ЦИФРОВИЗАЦИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

**ВАНИН О.В.,**

*аспирант кафедры инновационного менеджмента  
и управления проектами*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В работе рассматривается новый формат профессиональной подготовки государственных служащих в условиях автоматизации и информатизации экономической деятельности в целях повышения эффективности систем государственного управления. Качество и профессионализм управления на различных уровнях находятся под влиянием цифровых технологий и научно-технического прогресса, компетентность управляющего определяется способностью адаптироваться к динамично меняющимся условиям профессиональной деятельности.

*Ключевые слова:* цифровые компетенции; профессиональная подготовка; цифровизация, цифровые навыки.

Актуальность исследования заключается в том, что развитие ключевых отраслей экономики неразрывно связано с развитием цифровых технологий, появлением новых платформ и устройств, предъявляющих новые требования к уровню образования и навыкам. Профессионализм в различных сферах социально-экономической деятельности зависит от повышения интеллектуализации работников, навыков работы с информационно-коммуникативными средствами и способности к прогрессу и постоянному развитию. Государственный служащий должен получить качественную подготовку, отвечающую реалиям научно-технического прогресса.



Исследование основано на контент-анализе научных публикаций и методик, посвященных развитию и оценке цифровых навыков государственных служащих. Целью данного исследования является анализ тенденций развития цифровых навыков государственных служащих в условиях нового технологического уклада. Ключевыми вопросами исследования являются: 1) обоснование потребности в получении знаний государственными служащими в условиях внедрения цифровизации системы управления; 2) определение причины низкого уровня цифровых навыков государственных служащих; 3) внесение предложений по развитию цифровых навыков государственных служащих. В современных условиях достаточно остро стоит вопрос о качестве государственного управления, поэтому социально-экономические изменения требуют овладения цифровыми навыками, развития скорости сбора и обработки данных, способности быстро реагировать на меняющиеся обстоятельства и ориентироваться в технике. Кластерная модель, связанная с развитием цифровых навыков государственных служащих, направлена на повышение качества выполнения отдельных задач, в том числе управления в сфере, связанной с инновациями, в целях оптимизации ресурсов и функционального обеспечения государственной службы. Необходим системный комплекс мер по развитию цифровых навыков государственных служащих, связанных с профессиональной подготовкой, непрерывным развитием цифровой грамотности и модернизацией методов и технологий собственных трудовых функций.

При подборе государственных служащих необходимо учитывать наличие цифровых навыков, способность мыслить широко, наличие профессиональной подготовки в сфере ИТ и коммуникаций. Поэтому в контексте перехода государственного управления на цифровую модель важно рассмотреть содержательные аспекты компетентностно-ориентированного подхода к подготовке кадров государственного управления. Для эффективной работы необходимо разрабатывать новые методы и технологии, стимулирующие и развивающие персонал.

Формирование условий развития профессиональных навыков включает в себя определенные этапы. В первую очередь необходимо оценить текущий уровень подготовки и знаний должностного лица, чтобы получить представление о его способности к работе в инновационной цифровой среде.

Важно отметить, что в настоящее время в отечественной практике управления государственной службой отсутствует утвержденная законом единая модель компетентности государственных служащих, формирование профессиональных стандартов постоянно эволюционирует. Не существует единых стандартов и методик оценки цифровых навыков при их очевидной необходимости в профессиональной управленческой деятельности.

Результаты исследования и их обсуждение. Отечественные и зарубежные исследователи единогласно подтверждают необходимость

получения знаний о цифровых технологиях государственными служащими в условиях внедрения цифровизации системы управления, начиная с первых курсов образовательного процесса. Существует множество учебных пособий, включающих в себя базовые компьютерные навыки и программы обучения современным инновационным технологиям.

Содержание компетентного подхода варьируется в зависимости от позиции автора и исследователей, единого мнения в научной литературе нет. «Под компетенцией понимается потенциал профессионального и личностного развития, а компетентность – результат формирования актуальных знаний и умений для достижения профессиональных и социальных целей» [1].

Справедливо определить прямую зависимость между профессиональными навыками административного управления в сфере цифровых технологий и развитием платформы электронного правительства. В ходе анализа была выявлена основная причина низкого уровня цифровых навыков государственных служащих – отсутствие утвержденных на государственном уровне методик определения состава и уровня цифровых навыков на платформе электронного правительства, что влияет на эффективность работы. Чем выше уровень профессиональной цифровой компетентности государственных служащих, тем эффективнее управленческая деятельность.

Таким образом, складывается противоречивая ситуация, когда, с одной стороны, к государственным служащим предъявляются высокие требования по повышению уровня цифровых навыков, а, с другой стороны, они не имеют базового перечня навыков, необходимых для работы в органах государственной власти в новом цифровом пространстве. Для определения наиболее актуальных навыков должностных лиц, работающих с цифровыми технологиями, изучены научно-теоретические подходы и международная практика методической оценки квалификации работников, квалификационные требования к работе должностных лиц на законодательном уровне, зарубежная и отечественная практика повышения квалификации в области цифровых технологий. Технологии были учтены.

Однако в настоящее время процессы госслужб Российской Федерации большей частью автоматизированы. К основным информационным системам государственной гражданской службы Российской Федерации относятся: Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ, «1С: Кадры (Предприятие)»; АИС «Кадры Минэкономразвития России», Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ, «Консультант +», Lotus, АИС УПГО, «Парус», ППО ПЗИК Аксиок, Смета-кадры, а также Федеральный портал госслужбы и управленческих кадров. Такое разнообразие информационных систем уже сейчас расширяет список требований к знаниям и навыкам в сфере ИКТ. Более того, в ближайшие

годы инфраструктура госслужбы Донецкой Народной Республики также претерпит изменения за счет внедрения новых технологий и переноса части процессов в цифровое пространство, опираясь на опыт Российской Федерации.

В связи с этим государственные служащие должны обладать следующими компетенциями и навыками в сфере цифровых технологий:

1) навыки работы с системами межведомственного взаимодействия и электронного документооборота;

2) умение работать с системами управления государственными информационными ресурсами;

3) навыки работы с информационно-аналитическими системами, обеспечивающими сбор, обработку, хранение и анализ данных;

4) умение работать с нормативными правовыми информационными системами;

5) знание основ информационной безопасности в части использования персональных данных, хранения и обработки служебной информации, а также использования сети Интернет в служебных и персональных целях.

Цифровыми компетенциями на продвинутом уровне должны обладать претенденты для зачисления на должности, начиная со старшей группы.

Также никто не отменяет специальные компетенции и ИКТ-навыки, которые обусловлены спецификой деятельности конкретного органа государственной власти и занимаемой должностью. Например, это могут быть навыки работы с государственной интегрированной информационной системой управления общественными финансами «БЮДЖЕТ СМАРТ», умение работать с порталом госзакупок и т. д.

Так, предполагается закрепить в органах управления обязательное включение защиты цифровых навыков на трех уровнях: базовом, продвинутом и специальном. Вероятен неапробированный подход к подготовке кандидатов на должности государственных служащих, ускорение формирования службы занятости государственных служащих и находящихся в кадровом резерве.

Многие профессии, которые ранее считались чисто техническими, создадут новый спрос на творческие навыки и навыки межличностного общения. Все клиенты должны иметь представление о существующей аналитике данных (чтобы успешно собирать и использовать постоянно растущие потоки информации), маркетинговые и коммуникативные навыки (чтобы иметь возможность объяснять предложения правительству и потребителям), а также инженерные знания и опыт управления командой многопрофильных специалистов.

В то же время большинство рабочих мест требуют наличия различных навыков. К «жестким» навыкам (*hard skills*) относят профессиональные навыки, технические компетенции, которые можно наглядно продемонстрировать, оценить и проверить. «Мягкие» навыки (*soft skills*), к

которым относятся, например, проявленный эмоциональный интеллект, тайм-менеджмент и лидерство, проявляются не в явной деятельности, а в умении свободно говорить с коллегами, клиентами и представителями. Для развития «мягких» навыков важна основа в виде так называемых мета-навыков, к которым относятся осознание своих мыслей и эмоций, эмпатия, способность восприятия без интерпретации, гибкость поведения, креативность, целостное мышление, толерантность к выбору, внимание, искренность и аутентичность в коммуникативных процессах. Эти навыки необходимы как в деловом мире, так и в повседневной жизни.

Все, что выходит за рамки определенных суждений, набора готовых ответов и уже стандартных кейсов, требует интегративного мышления. Умение смотреть на проблемы с разных точек зрения, мыслить в нескольких проекциях, видеть не только очевидные факты, но и выявлять метафору вещей, полагаться на воображение являются базовыми умениями в современном мире, учитывающими непредсказуемое: изменчивость, неопределенность, сложность и противоречивость (неоднозначность). Интегративные мыслители опасаются расширения круга вопросов, они сталкиваются с проблемами, отказываются от «или/или» при использовании «и/и».

Таким образом, для разрешения вышеобозначенных противоречий выдвинуты предложения по унификации квалификационных требований в положениях о труде в части навыков и информационно-коммуникативных знаний с разделением их на три уровня в зависимости от группы должностей и специфики деятельности. Внедрение данных предложений повысит минимальный порог цифровых навыков государственных служащих и обеспечит их дальнейшее развитие при управлении карьерой в системе государственной службы. Выявлены ключевые компетенции государственных служащих в условиях цифровизации, которые имеют разную сложность в зависимости от занимаемой должности.

Предложенные рекомендации позволят повысить уровень профессиональных навыков государственных служащих, обеспечив государственную службу кадрами, способными быстро адаптироваться к быстро меняющимся условиям цифровой экономики. Четкая формулировка и прозрачность требований продвижения в должности обеспечит внедрение тактики управления карьерой – карьерных «лифтов» (иногда их называют карьерными «лестницами»), являющихся в том числе информационной базой для обучения по индивидуальным программам и поддержки в обучении и повышении квалификации, навыков в различных форматах, включая наставничество, коучинг, управление знаниями и внедрение инструментов дизайн-мышления для развития мета-навыков и интегративного мышления.

#### **Список использованных источников**

1. Оборин, М.С. Формирование цифровых компетенций управления



государственных служащих в условиях нового экономического формата / М.С. Оборин // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2021. – Т. 7. – № 2. – С. 69-81.

2. Эффективность управления кадрами государственной гражданской службы в условиях развития цифровой экономики и общества знаний / под общ. ред. Е.В. Васильевой, Б.Б. Славина. – М.: ИНФРА-М, 2018.

3. Бабкин А.В. Формирование цифровой экономики в России: сущность, особенности, техническая нормализация, проблемы развития / А.В. Бабкин и др. // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2017. – Т. 10. – № 3. – С. 9-25.

## **ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРИОРИТЕТОВ В ПЕРСПЕКТИВНОМ ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ РАЗВИТИИ**

**ВАСИЛЕНКО В.Н.,**

*д-р экон. наук, профессор,*

*заслуженный деятель науки и техники Украины,*

*ГО ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ  
И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»*

*Аннотация.* Стратегирование рассмотрено как функция стратегического управления территориальным развитием. Одним из методов обеспечения желаемого состояния будущего в территориальном развитии предложено использовать сбалансированность решения экономических и социальных задач.

*Ключевые слова:* стратегирование, сбалансированность, состояние будущего, территориальное развитие.

1. Современное экономическое и социальное развитие любых по своим географическим размерам территорий (таких, например, как государства, крупные регионы (федеральные округа, автономные республики или области), муниципальные образования) непременно сопрягается с поиском возможного форматирования будущего (как в среднесрочной, так и в долгосрочной перспективе). Связано это в большой мере с отсутствием стабильности в их сегодняшнем экономическом и социальном состоянии и его транзитивном характере, из-за чего актуализируется вопрос выбора возможных приоритетов их перспективного развития. Указанная проблемная ситуация характерна не только для современности, но и наблюдалась также в предыдущие периоды развития территориальных образований. В прошлые годы для решения экономических и социальных задач в территориальном срезе широко применялись плановые методы. Но с разрушением плановой системы и переходом к рыночной экономике начался поиск адекватного

инструментария, способного обеспечивать не только видение возможного их развития, но и достижение желаемых параметров такого развития. Особенно в контексте взаимообусловленности используемых для этого материальных и трудовых ресурсов.

2. В большинстве своём практические работники и теоретики региональной экономики сходятся во мнении, что одним из таких методов может и должно стать стратегирование, т.е. подготовка страны, ее территориальных образований или организаций к будущему (как ближайшему, так и более отдаленному), перспективному развитию. Хотя до последнего времени не сложилось общей точки зрения относительно семантики данного термина в его классическом понимании применительно к территориям. Тем не менее, можно предположить, что стратегирование в широком смысле слова представляет собой важную функцию стратегического управления территориальным развитием, а в узком – разработку среднесрочных и долгосрочных стратегий развития отдельных территориальных образований. На фоне не устоявшегося научного аппарата относительно понимания и сущности стратегирования, предпринимаются различные попытки привязки к нему конкретного инструментария, посредством которого будущее выглядело бы более привлекательным и было бы подкреплено соответствующим описанием. Одним из таких методов обеспечения желаемого состояния будущего, например, в территориальном развитии предлагается использовать сбалансированность решения экономических и социальных задач в стратегировании.

3. В настоящее время при применении термина «сбалансированность» присутствует некоторый дискуссионный момент, который позволяет предположить, что, может быть, более рационально использовать иные термины, содержащие в себе синонимические начала сбалансированности: например, такие, как взаимообусловленность или взаимовлияние. Потому как баланс представляет собой систему наиболее общих экономических показателей, характеризующих уровень развития экономики, масштабы, темпы расширенного воспроизводства (в цепочке: производство, обмен, распределение, потребление) и основные хозяйственные пропорции (между первичным, вторичным, третичным, четвертичным секторами). Разработка общего баланса должна опираться на балансе денежных доходов и расходов населения, балансе трудовых ресурсов, материальных балансах и финансовом балансе. Разработка общего баланса должна основываться на расчетах важнейших экономических показателей и пропорций развития территориального хозяйства. Именно в таком виде (с использованием балансового метода) предполагаемое сбалансированное стратегирование территориального развития на любую перспективу (среднесрочную или долгосрочную) становится визуализируемым и количественно оцениваемым. В то же время, понимая, что стратегия территориального развития, как конечный результат поиска возможного будущего, представляется в форме

отдельного аналитического документа, сбалансированность его составляющих может быть представлена как взаимообусловленность или взаимовлияние ее отдельных элементов. Основными элементами среднесрочной или долгосрочной стратегии территориального развития, как правило, выступают миссия, стратегическая цель, стратегические направления, задачи экономического и социального содержания. Основным методом, обеспечивающим взаимообусловленность или взаимовлияние отдельных элементов стратегии, выступает декомпозиция или каскадирование целей и задач перспективного территориального развития. Суть данного метода заключается в детальной проработке содержания указанных элементов и обеспечения не только тесной связи между ними, но и строгой последовательности возможных этапов реализации стратегии с предполагаемыми конечными результатами перспективного развития.

4. Таким образом, подводя итоги изложенному материалу, можно утверждать, что, во-первых, использование в качестве качественной характеристики термин «сбалансированность» относительно важной функции стратегического управления «стратегирование» требует более детальной теоретической проработки из-за отсутствия общего понимания того, в чем это должно проявляться; во-вторых, стратегирование может представляться сбалансированным лишь при условии использования практических расчетов всей системы балансов, начиная с общих и заканчивая межотраслевыми, или декомпозиции (каскадирования) целей и задач перспективного территориального развития.

## **НОВАЯ ПАРАДИГМА ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

***ВЕРЕТЕННИКОВА О.В.,***

*д-р экон.наук, доцент,*

*профессор кафедры экономической теории*

*и информационно-стоимостного инжиниринга*

*ГОУ ВПО «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ*

*СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ»;*

***ПУШКАРЕВА Н.А.,***

*канд. гос. упр., доцент,*

*доцент кафедры менеджмента строительных организаций*

*ГОУ ВПО «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ*

*СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ»*

*Аннотация.* В исследовании рассмотрены предпосылки и методологические основы формирования новой парадигмы публичного управления.

*Ключевые слова:* публичное управление, парадигма, факторы внешней среды.

Формирование новых парадигм имеет особо важное теоретическое и практическое значение для общества на всех этапах его развития. Это связано с тем, что в процессе становления социума, накопив определенный опыт в различных направлениях, систематически происходили преобразования накопленных количественных показателей в качественные путем возникновения новых теорий, мировоззрений, научных подходов и др. Смена парадигм в науке является естественным и обязательным процессом, отражающим уровень развития науки и общества [1, с. 423]. Формировались новые парадигмы в науке, технике, культуре, определяя новые направления развития общества и становясь моделью новых научных исследований. На разных этапах своего исторического развития эта деятельность создает разные типы «сеток» идеалов и норм – парадигм, компоненты и элементы которых не всегда осознаются исследователем [2, с. 21]. С течением времени новая парадигма становится нормой восприятия мира [1, с. 422].

Парадигма публичного управления представляет собой систему научных, законодательно утвержденных и сложившихся в практике положений, характеризующих развитие системы публичного управления в определенный период времени и принятую научным сообществом как модель (рис. 1).



Рис. 1. Формирование новой парадигмы публичного управления

Понятие парадигмы было впервые введено Г. Бергманом для характеристики нормативности методологии, однако широкое распространение оно приобрело только после работ американского историка Т. Куна. Парадигма (от греч. – пример, образец) – понятие, используемое в

древней философии для характеристики взаимоотношения духовного и реального мира; теории или модели постановки проблем [3].

Новая парадигма публичного управления начинает формироваться в начале XXI века. Ее основной идеей становится социализация государственного управления – его наполняемость общественными интересами и ожиданиями, привлечение общественности к вопросам управления государством в части принятия управленческих решений как в составе местного самоуправления, общественных организаций, так и бизнес-структур или индивидуально.

Формирование новой парадигмы публичного управления обусловлено влиянием внешних факторов, среди которых можно выделить наиболее важные:

- социально-экономическая и политическая ситуация;
- цифровизация;
- синергия государственных и местных интересов;
- переход от воздействия на человека в процессе управления к созданию условий для его жизнедеятельности;
- усиление социальной ориентации систем управления на общество;
- самоорганизация и др.

Таким образом, под воздействием происходящих в обществе событий, социально-экономических, политических и культурных реалий, а также мировых тенденций развития государств, начала формироваться новая парадигма публичного управления, ориентированная на непосредственное участие социума в процессе принятия управленческих решений для достижения целей социально-экономического развития страны и региона.

#### **Список использованных источников**

1. Нордман, И.Б. Сущность и содержание понятия «парадигма» в контексте парадигмального подхода [Электронный ресурс] / И.Б. Нордман // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 12. – С. 422-424. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-soderzhanie-ponyatiya-paradigma-v-kontekste-paradigmalnogo-podhoda/viewer>

2. Котенко, В.П. Парадигма как методология научной деятельности [Электронный ресурс] / В.П. Котенко // Библиосфера. – 2006. – № (3). – С. 21-25. – Режим доступа: [https://www.bibliosphere.ru/jour/article/view/1524?locale=ru\\_RU](https://www.bibliosphere.ru/jour/article/view/1524?locale=ru_RU)

3. Философский энциклопедический словарь. – М.: Сов. энцикл., 1989. – С. 460.

## **МОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

**ВОРОБЬЕВА Л.А.,**

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры теории управления*

*и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»;*

**КРЕМЕНЬ Я.В.,**

*преподаватель кафедры теории управления*

*и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В структуре деятельности человека важным компонентом является мотив. Многолетний опыт развития цивилизованных стран свидетельствует о том, что для активизации человеческого фактора трудовая деятельность должна осуществляться с учетом не только организационно-технических, но и социально-психологических факторов.

*Ключевые слова:* мотив, мотивация, государственный служащий, государственная служба, управленческая деятельность, эффективность труда.

В современном мире значительная роль отводится вопросам совершенствования эффективности управленческой деятельности в органах государственной власти.

Как известно, эффективность управленческой деятельности является результатом процесса воздействия руководящего звена на управляемый объект и характеризуется действенностью системы управления, а именно ее автономностью, степенью организованности и самоуправления, адаптивностью, сплоченностью коллектива.

Для повышения эффективности в решении ряда управленческих задач следует выбирать модели поведения, соответствующие доминирующей культуре организации, т.к. управленческая деятельность не только оказывает влияние на развитие культуры организации, но и является ее продуктом [2].

В современных условиях развития государственной службы в нашей Республике остроту приобретает проблема эффективности деятельности государственных гражданских служащих. Не подлежит сомнению и тот факт, что результативность гос. службы зависит от качества и эффективности деятельности гос. служащих и здесь особое место занимают вопросы их мотивации, способствующие процессу результативности и эффективности труда.

Одним из основных условий формирования и развития мотивационной

сферы человека в отношении его профессиональной деятельности, является перспектива профессионального роста, а также социальная значимость его деятельности. Известно, что повышению мотивации сотрудников способствуют как экономические, так и неэкономические методы стимулирования труда.

В силу сложившихся сегодня непростых условий развития нашей Республики, следует сделать акцент на неэкономические методы повышения мотивации.

Это прежде всего организационные и морально-психологические [5].

Организационные методы предполагают привлечение сотрудников к участию в делах организации, предоставляя им право голоса в решении ряда социальных проблем. Здесь важную роль следует отвести мотивации, перспективой которой является приобретение новых знаний, умений и навыков. Такой способ мотивации будет способствовать большей независимости и самостоятельности сотрудников, с одной стороны, и предаст им большей уверенности в будущем – с другой.

Одним из значимых факторов мотивации персонала может быть личное признание руководителем достижений подчиненных. Поэтому мотивирующим фактором может служить даже элементарная просьба руководителя, обращенная к подчиненному, его публичное поощрение, устное или письменное поздравление, продвижение сотрудника вверх по карьерной лестнице и др.

Известно, что в большинстве случаев профессиональная деятельность является коллективной, следовательно, рассмотрение трудового коллектива как группы позволяет руководителю устанавливать и развивать взаимоотношения между отдельными сотрудниками в процессе их трудовой деятельности. Таким образом, вместе с усилением групповой мотивации происходит и частичное замещение у конкретного сотрудника индивидуальных мотивов групповыми. Это, в свою очередь, способствует улучшению психологической атмосферы в коллективе и организации в целом, приводит к повышению производительности труда и созданию условий для успешной совместной деятельности на благо организации [3].

Морально-психологические методы стимулирования труда могут включать следующие элементы:

- обеспечение возможности каждому сотруднику проявить свои индивидуальные способности;
- формирование целей – сотрудникам следует формировать не более пяти-семи целей на год;
- создание условий, при которых сотрудники смогут испытывать профессиональную гордость за то, что лучше других могут справиться с порученной работой, причастность к ней, а также личную ответственность за ее результаты.
- признание заслуг сотрудников, таким образом, чтобы иметь



возможность стимулировать не только отдельного сотрудника, но и других.

Из вышеизложенного следует, что целесообразным является применение нематериального стимулирования, нацеленного на изменение положения ведущих специалистов, общественного признания их заслуг, рост профессионального и морального авторитета наиболее активных в трудовом отношении работников. Таким образом, на современном этапе трансформационных преобразований в Республике представляется важным использование разнообразной системы мотивации труда.

#### **Список использованных источников**

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 695 с.
2. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Академия, 2012. – 338 с.
3. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – М.: 000 «Вершина», 2015. – 425 с.

### **ОСОБЕННОСТИ КРЕАТИВНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

**ГЛАДЧЕНКО Т.Н.,**

*канд. гос. упр., доцент,*

*доцент кафедры инновационного менеджмента и управления проектами  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассматриваются проблемные вопросы развития креативных индустрий, особенности креативного предпринимательства.

*Ключевые слова:* креативность, креативное предпринимательство, креативная экономика, новая реальность, предпринимательство.

Развитие креативной индустрии – мировой тренд. Именно креативная экономика может стать двигателем изменений экономик территорий с особым статусом, т.к. это развитие несырьевого сектора. Для социально-экономического развития территории необходимо начать строить новый столп экономики – несырьевой.

Единого понятия «креативная экономика», «креативная индустрия», «креативное предпринимательство» – нет. Ровно как нет общепринятого перечня креативных индустрий.

Правительство Российской Федерации 20 сентября 2021 г. утвердило Концепцию развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 года.

Данная концепция [1] определила перечень творческих (креативных)

индустрий, а также дала определение понятия «творческое (креативное) предпринимательство» – экономическая деятельность, направленная на получение прибыли за счет создания и (или) использования результатов интеллектуальной деятельности и являющаяся необходимой платформой и ресурсом для формирования и развития творческих (креативных) индустрий [1].

Для предпринимательства главным является получение прибыли, тиражирование бизнеса. При этом необходимо стремиться, чтобы прибыль носила устойчивый характер и превышала прибыль конкурентов, т.к. именно конкуренция не позволяет долгое время иметь устойчивую сверхприбыль, поэтому необходимы импульсы предпринимательской функции. Ее возникновение выводит деятельность из рутинного состояния. Пока существует данная функция – существует успех в бизнесе.

Постоянное генерирование новых идей для обновления предпринимательской деятельности и есть креативность.

Креативный предприниматель отличается от типичного предпринимателя тем, что он занимается созданием или эксплуатацией творческого капитала. А креативные предприниматели инвестируют в развитие талантов, своих собственных или других людей.

*Таблица 1*

**Взаимосвязь между креативностью и предпринимательством**  
[составлено автором]

<b>Критерии</b>	<b>Сходства</b>	<b>Отличия</b>
Новые идеи	Придают центральное значение новым и полезным идеям	Предпринимательство требует превращать идеи в бизнес, рутинная работа – необходимая часть
Легализация	Креативность может существовать без этого	Предпринимательство требует идентификации бизнес-идей и возможностей, накопления ресурсов, а также гарантии выживания и роста вновь созданной фирмы
Бизнес-идеи	В обоих случаях выдвигается на передний план что-то новое и полезное в какой-либо идее или продукте	Для бизнеса идеи должны созреть, чтобы бизнес-возможности можно было разработать, верифицировать и приспособить к рынку
Знания	Новые знания – основа для креативности и предпринимательства	Успех в этом процессе зависит от информации и знаний, которые предприниматель накапливает и использует для создания бизнес-возможностей

Креативность целесообразно изучать как итеративный (повторяющийся) процесс дивергентных и конвергентных мыслей, а также видеть разницу в достижении предпринимательских успехов на разных ступенях развития бизнеса.

Каждый регион вправе формировать своё креативное пространство,

определив приоритетные направления креативных индустрий.

Креативное предпринимательство – это люди с высоким человеческим и социальным капиталом; применяющие знания из различных сфер; задействуют забытые, утилизированные, изношенные или предназначенные для «одноразового применения» материальные ресурсы, трансформируя их отсутствующую или отрицательную ценность в новые выгоды для компании (утилизация вторсырья, лизинг б\у оборудования, коворкинг и т.п.). Личности, которые одержимы своими творческими идеями; их уникальность в том, что они сочетают в своем деле талант и деньги.

На креативное предпринимательство способны люди с высоким человеческим и социальным капиталом, использующие эффектуальную логику. Они готовы рассматривать будущее в рамках VUCA-мира, т.е. с пониманием, что окружающая среда – стрессовая, постоянно меняющаяся, требующая быстрой реакции и адекватной переработки огромного объема информации. Целевая установка креативного предпринимателя – это постоянно переопределяемый консенсус между заинтересованными сторонами.

Новая реальность ускоряет процессы изменений не только в экономике, но и в жизни, что требует переосмысления структуры экономики, а от ученых – новых решений, механизмов, моделей и предложений.

#### **Список использованных источников**

1. Правительство утвердило Концепцию развития творческих индустрий до 2030 года. [Электронный ресурс] // Портал Российского Правительства. – Режим доступа: <http://government.ru/news/43350/>

### **ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ПЕРЕХОДНЫЕ ПЕРИОДЫ СТАНОВЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОРУН В.В.,**

*начальник информационно-аналитического отдела  
Республиканской службы по контролю и надзору  
в сфере образования и науки;*

**ОЛЕЙНИК А.Н.,**

*заведующий сектором программного обеспечения  
Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики*

*Аннотация.* 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. В статье рассматриваются объекты создания единой информационной системы в сфере образования.

*Ключевые слова:* система образования, единое информационное образовательное пространство, услуги в сфере образования, информационная инфраструктура, информационная система «Абитуриент», информационная система «ВАК».

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.

Управление 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 из 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 Республике.

### **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.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ТИПОВОЙ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО КАК ОСНОВНОГО ЗВЕНА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

***ГОРЯЧЕВА Е.А.,***

*канд. экон. наук,*

*доцент кафедры теории управления и государственного*

*администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В статье рассмотрены вопросы формирования кадрового корпуса государственной службы. Проведен анализ основных качеств и характеристик, формирующих модель государственного служащего. Аргументирована необходимость построения типовой модели государственного служащего в системе управления персоналом.

*Ключевые слова:* типовая модель, управление персоналом, государственный служащий, кадровый корпус государственной службы, профессиональный потенциал.

Становление компетентного и обладающего профессиональным потенциалом кадрового корпуса государственной службы является на сегодняшний день приоритетным направлением в системе социально-экономических преобразований, происходящих в нашей Республике. Это можно считать первостепенной и важнейшей задачей в современных условиях [2, с. 14].

В XXI веке к качеству управления требования возросли, и проблема государственной службы стала особенно актуальна. Потребности современного управления в гибкости, инициативности, прозрачности, большей ориентации государственных служащих на результат и

оперативность привели к надобности формирования типовой модели государственного служащего.

Формирование типовой модели государственного служащего – это сложное, многофакторное явление, специфика которого связана с особенностью государственной службы как вида деятельности, ее местом в жизни общества и характером деятельности государственного служащего. Типовая модель государственного служащего должна представлять собой определенный образ служащего в целом, который складывается из таких составляющих, как эффективность работы государственного служащего, профессионализм и решительность, должностное поведение, личностные качества, заинтересованность в повышении своего профессионального авторитета и статуса в глазах общественности, а также субъективные оценки его деятельности со стороны населения, различных институтов и структур гражданского общества [1].

Типовая модель государственного служащего первоначально предполагает ценности трудовой деятельности, служащий должен любить свою профессию, а также быть заинтересованным в ее оптимизации и своем профессиональном развитии.

Суть формирования типовой модели должна быть направлена на инновации, на улучшение уже достигнутого результата. Главным в ней выступает ориентация служащего на запросы населения. Основу деятельности составляет разработка и реализация конкретного социально-управленческого проекта, направленного на решение социальных потребностей групп населения территорий, региона.

Формирование типовой модели государственного служащего – это стратегия по развитию тенденции, обеспечивающей органы государственного управления кадрами, обладающими такими качествами и характеристиками, как:

- знания, умения и навыки (знание научных методов управления, специальных экономических и управленческих наук, общего менеджмента, владение практическими инструментами и методиками этих наук, знание социально-психологических методов управления, аналитические навыки);
- этика поведения (добросовестное исполнение своих обязанностей, соблюдение законов, инструкций и связанных с их служебным положением этических норм);
- профессиональный опыт, стаж [3, с. 62];
- информационная компетентность (умение предвидеть и оценить ситуацию, а также гибкость и адаптивность к изменениям внешней среды);
- личностные качества (обладание качествами лидера, новаторское мышление, исполнительская дисциплина, коммуникативность, открытость, и т.д.);
- готовность личности к профессиональной деятельности;
- мотивация деятельности – для того, чтобы у конкретного человека



реализовались вышеперечисленные качества, он должен обладать достаточной для этого мотивацией.

Итак, формирование типовой модели государственного служащего в современных условиях является эффективным фактором государственного управления. Именно в соответствии с вышеперечисленными критериями должен формироваться кадровый резерв перспективных государственных служащих, обладающих необходимыми для данной службы профессиональными, деловыми и морально-психологическими качествами.

#### **Список использованных источников**

1. Дыба, М.И. Регулирование восстановления рабочей силы в переходной экономике / М.И. Дыба // Проблемы формирования рыночной экономики: науч. сб., Спецвыпуск: Управление человеческими ресурсами. Проблемы теории и практики. – К., 2007. – С. 201-203.

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2012. – 48 с.

3. Никонова, Т.В. Управленческий и кадровый аудит / Т.В. Никонова, С.А. Сухарев; под ред. проф. Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2011. – 180 с.

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС СОДЕРЖАНИЯ КАТЕГОРИИ ПУБЛИЧНЫЕ ФИНАНСЫ**

**ГРАДИНАРОВА А.А.,**

*канд. экон. наук, доцент, докторант*

*ГО ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ  
И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»*

*Аннотация.* Рассмотрены вопросы современной интерпретации понятия «публичные финансы» в российской и зарубежной литературе. Обоснована необходимость уточнения семантических границ и прагматики употребления данного понятия.

*Ключевые слова:* финансовая теория, публичные финансы, теоретические аспекты, экономическая сущность.

Категория публичных финансов в российской научной литературе стала предметом исследований относительно недавно, тогда как в мировых научных публикациях дискуссии вокруг экономической природы публичных финансов и их функций ведутся уже давно.

Вопросам развития теории публичных финансов посвящены труды таких зарубежных и отечественных ученых Р. Масгрейва, П. Масгрейва, А.Т. Пикока, Дж. М. Бьюкенена, Дж. Грубера, И.А. Ангелиной,

Ю.А. Колексникова, И.Х. Озерова, Е.В. Рябовой, И.А. Цинделиани, И.И. Янжул и других.

Проведенное исследование теоретических основ функционирования и эволюции развития теории публичных финансов [1, с. 5-18] позволило сделать вывод о том, что сущность публичных финансов существенно не отличается от сложившейся еще в XIX веке: во-первых, по экономической сущности – это денежные отношения, связанные с распределением и перераспределением части стоимости национального продукта для финансового обеспечения публичных нужд населения; во-вторых, по содержанию – это совокупность денежных фондов, созданных правительством и органами местного самоуправления и предназначенных для финансирования возложенных на них функций.

В первую очередь необходимо обратиться к этимологии термина «публичный» (лат. publicus – общественный, народный, государственный), которое употреблялось еще со времен Древнего Рима [2, с. 215]. Сегодня в научной литературе в зависимости от контекста данная категория может интерпретироваться как «массовый», «общественный», «государственный и муниципальный». На основании этой интерпретации формируются социально-экономические подходы к особым функциям власти, имеющим направленность на удовлетворение общественных интересов [3, с. 177-178].

Отметим, что термин «публичный» в последнее время имеет распространенное употребление в российском законодательстве. В частности, в Федеральном законе №208 «Об акционерных обществах», статье №97 Гражданского кодекса (ГК) Российской Федерации. На законодательном уровне также раскрывается термин «публичная власть» в п. 3 ст. 132 Конституции РФ, касающейся органов местного самоуправления.

Доктор юридических наук Колесников Ю.А. настаивает, что следующим шагом должно стать закрепление понятия «публичные финансы» специальным федеральным законом, при этом он под публичными финансами понимает публичные фонды денежных средств. Автор считает, что это позволило бы разграничить государственные и муниципальные бюджеты на законодательном уровне, закрепить и конкретизировать правовое положение Фонда национального благосостояния, доходов ЦБ РФ и формируемых им ФКБС, ФКСС, правовой статус фондов денежных средств, переданных в доверительное управление, гарантийные и компенсационные фонды и т.д. [4, с. 65].

Сложность трактовки понятия «публичные финансы» заключается в отсутствии общепринятого осознания публичности среди экономистов, социологов, государственных деятелей (государственные, общественные и публичные интересы) и юристов (неопределенность категории публичного порядка), что создает определенные трудности для эффективного государственного управления и осуществления контроля в сфере публичных финансов. При этом повышенное внимание исследователей к проблематике

публичных финансов требуют дополнительного исследования.

Исследование теоретических аспектов экономической сущности термина «публичные финансы» позволяет сделать вывод, что под одним и тем же понимаются совершенно разные категории, отличающиеся друг от друга как по содержанию, так и по выполняемым функциям. При этом часть исследователей связывает публичные финансы с формированием и использованием денежных фондов, потоков, накоплений, источников, финансовых ресурсов, валового дохода, капитала, резервов, средств и др., то есть наблюдается полярность мнений и точек зрения, что приводит к «размыванию» трактовки данного понятия. Различные точки зрения экономистов, а также усложнившаяся система экономических отношений настоятельно требуют уточнения семантических границ и прагматики употребления термина публичные финансы, что позволит усовершенствовать теоретические основы финансовой теории и позитивно скажется на реализации современных механизмов государственного управления в условиях социально-экономических преобразований.

#### **Список использованных источников**

1. Ангелина, И.А. Публичные финансы в формировании понятийно-категориального аппарата финансовой теории / И.А. Ангелина, А.А. Градинарова // Сборник научных работ серии «Финансы, учет, аудит». – 2021. – № 3(23). – С. 5-18.
2. Учебный русско-латинский словарь юридических терминов и крылатых выражений. – Ставрополь: Логос, 2019. – 310 с.
3. Кузнецова, Е.В. История создания многофункциональных центров в России и за рубежом / Е.В. Кузнецова // Юридическая наука в XXI веке: актуальные проблемы и перспективы их решений: сб. науч. ст. по итогам работы круглого стола №5 со Всероссийским и международным участием, г. Шахты, 30-31 мая 2021 г. / УКК «Актуальные знания», сссоциация «Союз образовательных учреждений». – Шахты: КОНВЕРТ, 2021. – С. 177-178.
4. Колесников, Ю.А. О законодательном закреплении термина «публичные финансы» в России / Ю.А. Колесников // Совершенствование конституционно-правовых механизмов организации публичной власти в современной России: общественный диалог: VII Донской юридический форум: сб. материалов Национальной научно-практической конференции, г. Ростов-на-Дону, 03 марта 2020 года. – Ростов-на-Дону: Азов-Принт, 2020. – С. 64-66.

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗМА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

**ГУБЕРНАЯ Г.К.,**

*д-р экон. наук, профессор,*

*профессор кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В работе представлен взгляд на эффективность принимаемых управленческих решений в условиях современности.

*Ключевые слова:* знания, познание, общество, власть, централизм, ценности.

Как показывают история и правды наших жизней, без понимания наследованных ресурсов, умения ими пользоваться-воспользоваться никакие практические усилия в управлении не будут эффективными.

Понимание дается познанием – знаниями, отражаемыми в **понятиях**.

Уже не одно десятилетие мы живем в условиях «агитации и пропаганды».

**Знания** проливают свет на дорогу жизни, просвещают и наши мозги, делают наши поступки обдуманними, пронизанными, не тьмой ночи, а тьмой дня или, хотя бы, утренним рассветом. Но понимания только этого недостаточно в силу различных причин, рассмотрение которых предложено ниже. Но «сколько нам открытий чудных готовят просвещенья дух...» (А. Пушкин).

Знания могут быть пассивными, но это не жизнь, а существование, и тем более не управление.

Знания активные – это жизненная практика, дающая опыт, который, как говорит поэт великий (А. Пушкин): «...сын ошибок трудных».

Итак, знания + опыт, вобравший в себя ошибки и на этом обретший **умение**. Знание-опыт-умение – не разъединены ни в пространстве, ни во времени. Сделаю противоречивое утверждение: они в постоянном единстве последовательности, в постоянном последовательном единстве.

Данное противоречивое утверждение сформировалось на основе десятилетий изучения нашей общей истории управления, власти, нашей общей сегодняшней жизни – как печального результата ошибок управления.

Исходя из особенностей человека и сообществ людей, рассмотрим следующее:

1. Человек – явление в живой природе уникальное. С одной стороны, он **личность**, наделенная уникальными личными особенностями, формирующими «Я». С другой – он особь общественная, «общественное

животное» (У. Петти). Это исходное обстоятельство сформировало необходимость взаимодействующего единства природно-социальных противоречий противоположностей, их постоянную борьбу вплоть до уничтожения одних другими.

Может быть, ошибаюсь, но в мире живого мне неизвестна ни одна разновидность этого мира, где бы уничтожали друг друга. Это присуще только людям. Масштабы уничтожения определяются в значительной степени тем, как учитывается и реализуется противоречивая истина взаимосвязи «Я» и «Мы».

2. В отличие от других разновидностей мира, живого и живущего, человек является носителем двух наследованных генетических кодов – биологического (отдельного) и социального (общего). Первый – от пра ... родителей, второй – от истории твоей страны, края, общины.

Если биологическая генетика более-менее развита, то генетика социальная, скорее, заявляется, не утверждается, не развивается и не используется в управлении. Не используется сознанием, хотя интуитивно может быть реализуема.

3. Ресурсы страны, региона, общины в каждый данный момент истории даны-заданы. Они же и их использование обуславливают не только внутренние возможности управления, но и внешние. А внешние, увы!, не всегда сопутствуют внутренним. Нередко они являются враждебными, а преодоление враждебности – определяющими, как это сейчас происходит в Донбассе.

В зависимости от состояния внутренних и внешних условий жизни общества определяются характер, направленность и формы власти и властного управления. К. Маркс (см. его «Морализирующая критика и критицизирующая мораль»), но вывода определенного не сделаю.

Вывод об эффективном государственном управлении впервые на основе специального исследования сделал бывший проректор Донецкой государственной академии управления (царство ему небесное!) В. Бурега. Суть эффективности государственного управления он обоснованно выявил и определил как **социально адекватную**, т.е. такую, которая определяется наследованными качествами народа и установками на реальные условия жизни и возможные перспективы.

4. Наследованные особенности управления Донбассом определяются сегодня рядом условий, в том числе и исключительных. Поэтому из общих закономерностей государственного управления выделяется и реализуется централизм как способ обеспечения единства народа, поставленного извне в условия опасной неопределенности. Однако для условий спокойных жизненных процессов подход, безусловно, должен быть другим.

5. Если абсолютизировать личностный фактор, порождаем анархию, при которой нет ни законов, ни правил, ни порядка. Если абсолютизировать социальность человека, порождаем централизм со всевластием одних и

бесправием других. Стилем управления становится **демагогия**, а закон превращается в свою противоположность. Об этом писал еще Ф.Лассаль (XIX век): закон на то и дается, чтобы творить беззаконие. Последующая история только подтверждала всевластие «законного» централизма.

6. Централизм, избыточный для природы человека, а, тем более, переизбыточный, рождает и внедряет в общество выгодные ему «общечеловеческие ценности», рождению, которых мир обязан США.

Общечеловеческие ценности распространились по миру финансами и раскатами орудий, привели человечество к сегодняшней безнаказанности по отношению к отличающимся личностям, – безнаказанности, оправдываемой интересами такого абстрактного понятия, как «народ».

Заметив еще одно важное обстоятельство, то, что я бы назвала «властным всевластием» (ВВ). Это такие условия, которые возникают вследствие задержки реакции централизма на изменения, постоянно происходящие в обществе.

7. Общий вывод, явившийся на основании исследований. Повторю заявленное в начале.

Та власть эффективна, которая адекватна:

а) генетическому характеру социума;

б) исходит из наличных ресурсов и опирается на них как на реальные возможности;

в) учитывает внешние и внутривнутриполитические и экономические обстоятельства.

Так выбирается соотношение между централизмом и демократией (разговор о демократии отдельный), так формируется определение для страны либо централизованной демократии, либо демократического централизма. Любой из этих вариантов может быть эффективным, если определяется-выбирается обстоятельствами.

\* \* \*

Конечно, и граждане не должны быть безразличны к характеру и формированию власти и государственному управлению. А активная заинтересованность в этом невозможна без чувства родины. Напомню оставленное нам выдающимся советским, харьковским поэтом Б. Чичибабиным: «...ведь родина – она как мать, она и мы – одно...» (из «Плач по утраченной родине»).

## **АНАЛИЗ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ДЕНИСОВА Т.А.,**

*начальник отдела по вопросам профессионального образования и повышения квалификации*

*Департамента международного права и связей с общественностью*

*Министерства юстиции Донецкой Народной Республики,*

*ст. преподаватель кафедры теории управления*

*и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»;*

**ТУТОВА С.В.,**

*начальник отдела аттестации педагогических, научно-педагогических и научных кадров*

*Департамента науки и высшего профессионального образования*

*Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики*

*Аннотация.* Дополнительное профессиональное образование в настоящее время претерпевает ряд трансформаций, связанных с изменением курса, целей, намеченных приоритетов.

*Ключевые слова:* государственная политика, сфера образования, приоритетность, государственные образовательные стандарты, дополнительное профессиональное образование.

Дополнительное профессиональное образование в Донецкой Народной Республике в настоящее время находится в процессе модернизации и реагирует на требования рынка труда, обеспечивает сохранение и развитие кадрового потенциала, способствует развитию эффективности работы специалистов в изменяющихся условиях и переобучению кадров в соответствии с изменяющимися требованиями государства, общества.

В настоящее время в Донецкой Народной Республике осуществляют образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам 32 организации (учреждения), представленные на рис. 1.

Наибольшее количество дополнительных профессиональных программ (более 14) реализуют организации высшего образования Донецкой Народной Республики. Процесс разработки и внедрения в образовательный процесс дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и переподготовки осуществляется непрерывно, подстраиваясь к потребности и требованиям рынка труда.



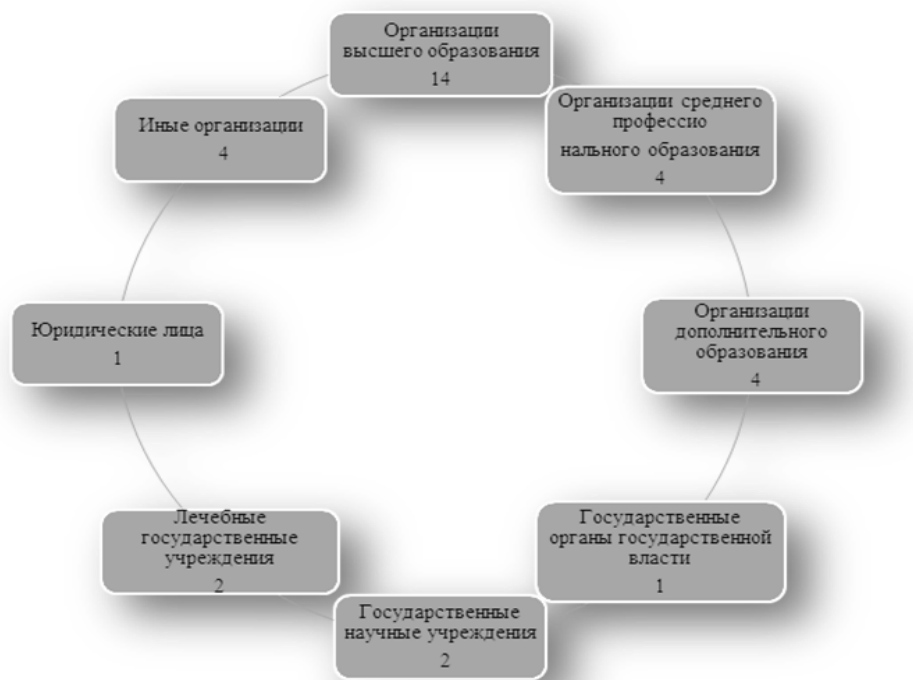


Рис. 1. Типы организаций, имеющих лицензию на реализацию дополнительных профессиональных программ

Анализ видов дополнительного профессионального образования, представлен на рис. 2 в разрезе трех лет.

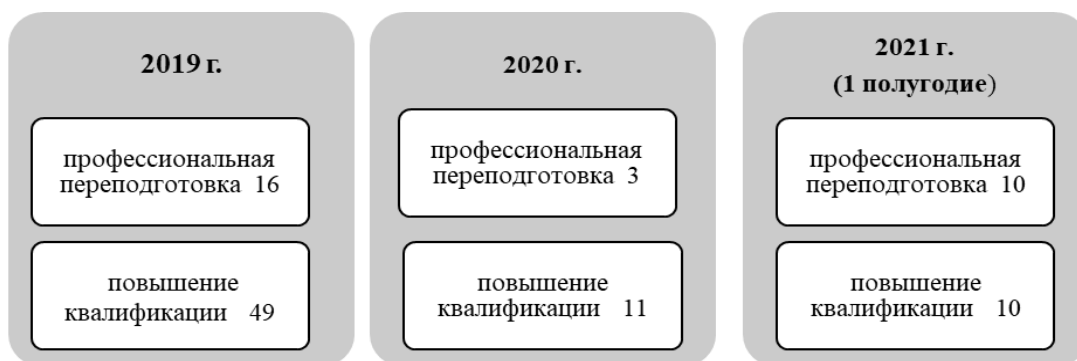


Рис. 2. Анализ видов дополнительного профессионального образования

На рис. 3 изображены основные направления, которые разработаны и реализуются организациями (учреждениями), указанными на рис. 1.

На рис. 3 наглядно видно, что в настоящее время наиболее широко охвачено дополнительное профессиональное образование в сфере здравоохранения и медицинских наук, а также образования и педагогических наук. Наименее охвачено направление подготовки, связанное с сельским хозяйством и сельскохозяйственными науками. Это связано с тем фактом, что работодатели не владеют всей полнотой информации о возможности

разработки новых и использования уже разработанных программ дополнительного профессионального образования для обучения своих работников.



Рис. 3. Направления подготовки дополнительных профессиональных программ

Для более качественной разработки этих программ должно существовать взаимовыгодное сотрудничество между организацией (учреждением), занимающейся образовательной деятельностью в сфере дополнительного профессионального образования, и предприятием, заказывающим данную программу. При этом слушатели должны получить: актуальные знания и умения конкретной сферы деятельности, получить информацию о последних тенденциях и современном опыте работы.

За период с 2019 по 2021 гг. (1 полугодие) программы дополнительного профессионального образования освоили более 80 тысяч слушателей, 95% из которых составляют программы повышения квалификации специалистов. Полученные результаты указывают на потребность в данных программах у специалистов разных направлений и сфер жизни.

С учетом существующей потребности экономики Донецкой Народной Республики в квалифицированных кадрах, которых необходимо подготовить в кратчайшие сроки, требуется разработать «Стратегию развития непрерывного образования», которая бы охватывала процесс профессионального и дополнительного профессионального образования, ставя данную стратегию в приоритет государственной политики в сфере образования.

## **ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ В ПЛАНИРОВАНИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**ЕРМОЛАЕВА Н.В.,**

*ст. преподаватель кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В статье рассмотрен процесс оценки персонала органов государственной власти, его значение и влияние на результаты деятельности организации.

*Ключевые слова:* оценка персонала, аттестация, результаты труда, государственный служащий.

Оценка персонала представляет собой целенаправленный процесс проверки соответствия различных характеристик работников требованиям к должности или рабочему месту, то есть сравниваются деловые качества, профессионально-квалификационный уровень, результаты труда в соответствии с требованиями, параметрами, эталонами.

В оценке персонала усматривается элемент управления и система аттестации работников, используемая организацией в той или иной форме. Также она является необходимым средством изучения и анализа качественного состава персонала организации, его слабых и сильных сторон, а также основа для совершенствования трудовых способностей каждого работника и повышения уровня его квалификации.

Оценка персонала определяет, в какой степени работники достигают ожидаемых результатов труда и отвечают требованиям, вытекающим из поставленных задач. Оцениваются не только возможности работников, их компетенция или профессиональный уровень, но и реализация их возможностей при выполнении функциональных обязанностей, а также соответствие нормативным показателям организации. Оценивают работников разных категорий, но значение оценки для каждой категории разное.

Процесс оценки персонала позволяет определить компетентность госслужащих, произвести качественный подбор нужных госслужащих, определить их заинтересованность и степень удовлетворения в организации, планировать их карьеру и продвижение по службе, совершить перемещение кадров с учетом уровня компетентности и потенциала каждого работника и т.д.

Для органов государственного управления оценка персонала имеет большое значение, так как может удовлетворить следующие потребности:

получение информации о профессиональной подготовке, наличии способностей и навыков госслужащих;

получение информации о трудовом вносе каждого госслужащего.

В то же время госслужащие при оценке удовлетворяют и свои потребности в информации о слабых или сильных аспектах своей деятельности и в сравнении своих достижений с результатами деятельности других служащих.

В практике органов государственного управления оценки персонала используется традиционный подход, основанный на аттестации персонала, которая связана с оценкой выполненной работы и с проверкой соответствия работника занимаемой должности путем выявления его способностей к выполнению должностных обязанностей.

На наш взгляд, процесс оценки персонала должен быть ориентирован на развитие организации и должен способствовать профессиональному развитию и росту сотрудников, а не только ориентироваться на оценку работы работника за прошедший период.

Таким образом, оценка персонала должна осуществляться путем комплексной оценки работника, разрабатываемого по всем категориям персонала организации и включает в себя анализ оценок как личности, так и способностей, связанных с работой. Такой комбинированный подход в современных условиях наиболее используем, поскольку ориентирован на результат в системе оценки, основанной на компетенциях.

Одной из задач оценки персонала организации видят разработку комплекса показателей, которые будут достаточно полно оценивать кадровый потенциал как отдельных работников, так и организации в целом. В то же время важнейшей задачей оценки является возможность обеспечить обратную связь. Госслужащий должен знать, как оценивают результаты его деятельности, какие недостатки и ошибки были вызваны ими, а какие зависели от условий организации. Оценка должна быть открытой, должна позволять обсудить достижения работника, выбирать пути совершенствования его деятельности.

Следовательно, правомерно утверждение, что оценивать персонал – это значит делать вывод на основе сравнения «идеального» работника с тем реальным человеком, который работает в конкретной организации, на конкретной должности.

Кроме того, результаты оценки госслужащего определяют его положение в организации и перспективу карьерного роста или ротации. Для госслужащего это важнейший мотивационный фактор по улучшению своей трудовой деятельности.

Систематическая и регулярная оценка персонала позволяет руководству получить информацию для принятия определенных решений относительно уровня заработной платы, перемещения по должности, повышения квалификации и т.д. Каждая оценка представляет собой сравнение объекта с соответствующими нормативными требованиями, эталонами, общепринятыми параметрам.

Процесс оценивания персонала, ориентированный на повышение развития организации, способствует профессиональному росту сотрудников. Современные методы оценки и аттестации персонала являются способами повышения отдачи вложенного в человеческий потенциал капитала для поиска направлений в распоряжении корпоративными ресурсами.

По нашему мнению, оценка персонала проводится для определения соответствия госслужащего рабочему месту или должности на основе трех подходов:

оценка потенциала работника, то есть оценка знаний, опыта, деловых и нравственных качеств, психологии личности, здоровья, уровня общей культуры;

оценка индивидуального вклада, позволяющая определить качество, сложность и результаты труда конкретного работника;

аттестация кадров – это комплексная оценка, учитывающая потенциальный и индивидуальный вклад работников в конечный результат.

В заключении необходимо сказать, что оценка персонала является способом определения того, в какой мере каждый госслужащий достигает ожидаемых результатов в труде и отвечает тем требованиям, которые вытекают из его производственных задач, а также является процедурой, проводимой с целью выявления меры соответствия личностных качеств госслужащего, количественных и качественных результатов труда нормативным требованиям, поставленным целям.

## **МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА: ПРИКЛАДНОЙ АСПЕКТ**

**ЖЕЙНОВА М.Н.,**

*ассистент кафедры международного бизнеса  
и делового администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»*

*Аннотация.* В статье рассмотрены вариации методов оценки инвестиционной привлекательности региона. Систематизированы преимущества и недостатки данных методов.

*Ключевые слова:* метод экспертных оценок, метод факторного анализа, экономико-математические методы, инвестиционная привлекательность региона.

Потенциальный инвестор, до принятия решения о целесообразности инвестирования в регион и конкретную отрасль, в первую очередь, оценивает его инвестиционную привлекательность. В современных условиях существует множество подходов к её оценке, но наиболее распространенные из них – это методики рейтинговых агентств, различных авторитетных организаций, в редких случаях авторские методики.

Для полноценного анализа прикладных практик систематизируем существующие методики по блокам и определим основные положительные и отрицательные стороны их практического внедрения. Некоторые авторы ранжируют методологические подходы по таким составляющим: «интегрального показателя надёжности, использование агрегированного показателя надёжности, метод сравнения количественных и качественных показателей, анализ структуры инвестиций по горизонтали и вертикали, рейтинговая оценка показателей» [1, с. 234].

Также выделяется следующая градация:

1. Рейтинговый – методы свода частных показателей в интегральные, экспертно-бальные методы, статистические бальные оценки.
2. Результативный – доходные методы, затратные методы.
3. Ресурсный – индексные методы, стоимостные методы.
4. Факторный – одно-, многофакторный.
5. Отраслевой – кластерный анализ, оптимизационные модели [2, с. 16].

При укрупнённом анализе можно вычленить три комплексных группы методов, в частности, методы экспертных оценок, факторного анализа и экономико-математические методы (рис. 1).

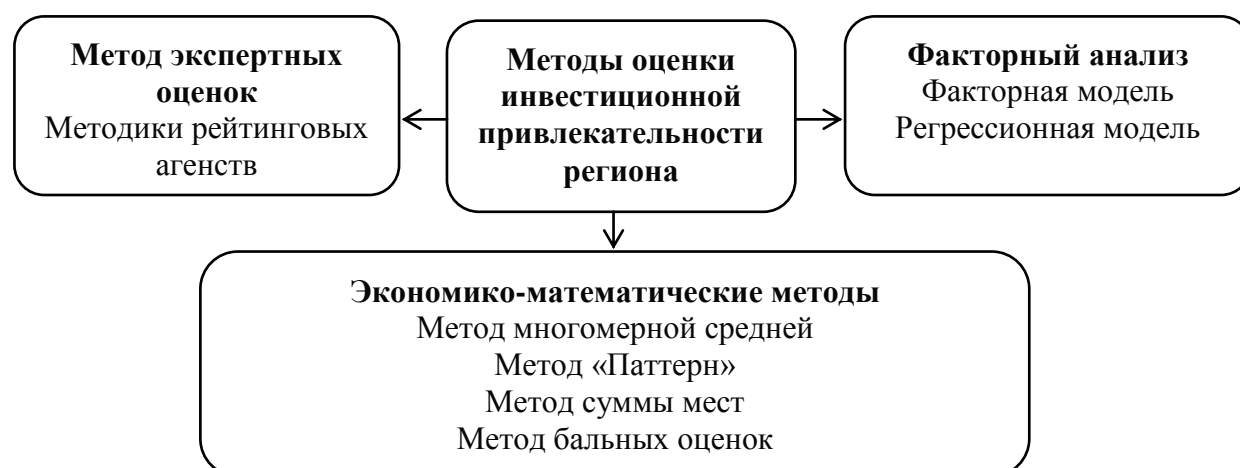


Рис. 1. Система методов оценки инвестиционной привлекательности региона [составлено автором]

Каждому из методов присущи свои достоинства, но также есть и недостатки (табл. 1).

Таблица 1

Преимущества и недостатки методов оценки инвестиционной привлекательности региона [составлено автором]

Группа методов	Преимущества	Недостатки
1	2	3
Экономико-математические методы	Простота в использовании. Наглядность. Универсальность. Удобство применения на макроэкономическом уровне.	При ранжировании и различии оценки в один балл у инвестора отсутствует видимость, насколько регионы рисковее либо привлекательнее по сравнению друг с другом. Различие

Продолжение табл. 1

1	2	3
	Исключение субъективного влияния человеческого фактора.	регионов может являться более значимым. Недостаточность обоснования включения показателей в модель. Невозможность определения вклада каждого показателя.
Методы факторного анализа	Использование статистических данных. Факторы рассматриваются во взаимосвязи. Отдельные показатели приводятся к сопоставимому виду. Наглядность полученных результатов.	Использование экспертных оценок, что может привести к субъективизму. Субъективный характер присваиваемых критериев. Недостаточность статистических данных. Трудоемкость методик. Показатели и весовые коэффициенты определяются с учетом экспертных оценок.
Метод экспертных оценок	Охват большого числа факторов. Учёт факторов с помощью экспертных оценок и сравнительных характеристик. Привлечение опытных экспертов. Регионы объединяются по группам с похожими условиями. Доступность для анализа полученных результатов.	Мнения экспертов могут значительно отличаться, что повлияет на итоговый результат. Сложность привлечения большого числа экспертов. Недостаточность статистических показателей. Непрозрачность методики. Высокая стоимость.

Таким образом, в каждом из представленных методов используется разный набор исследуемых индикаторов, характеризующих инвестиционную привлекательность. Экономико-математические методы не используют качественные показатели, а методы экспертных оценок доверяются мнениям «экспертов», которые могут оказаться субъективными. Все это говорит о том, что в настоящее время сложно объективно оценить реальную инвестиционную привлекательность региона, применяя один конкретный инструментарий.

#### Список использованных источников

1. Ахтариева, Л.Г. Современные подходы к оценке инвестиционной привлекательности регионов / Л.Г. Ахтариева // Социально-экономическое развитие. – 2014. – № 1 (7). – С. 233-239.
2. Бабанов, А.В. Классификация факторов, формирующих инвестиционную привлекательность региона / А.В. Бабанов // Экономический журнал: РГГУ. – 2012. – № 4 (28). – С. 15-19.



## **ИНФОРМАЦИОННО-ЦИФРОВОЙ ПРОГРЕСС В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**ЗАРЕМБА П.А.,**

*д-р экон. наук, профессор,  
профессор кафедры административного и финансового права  
ГОУ ВПО «ДОНБАССКАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ»*

*Аннотация.* В статье рассматриваются направления применения цифровых технологий как неотъемлемого атрибута современного государства при осуществлении государственного управления во всех сферах государственной деятельности.

*Ключевые слова:* цифровая трансформация, цифровое государство, цифровой менеджмент.

В научной литературе и в практической деятельности все чаще используются новые термины: «цифровое государство», «цифровое государственное управление», «цифровой менеджмент». По данным исследовательской компании Gartner, цифровые технологии смогут к 2024 году выполнять больше половины функций менеджера [1].

Особую значимость приобретает применение цифровых технологий в деятельности органов государственной власти. Новые цифровые информационные технологии подвергают существенной трансформации всю сферу государственной деятельности [2].

Можно утверждать, что в современных условиях без применения новых информационно-коммуникационных технологий осуществление традиционного государственного управления сегодня представляется достаточно затруднительным.

Цифровая трансформация, пронизывающая все сферы государственной деятельности, подтверждает важность применения цифровых технологий в административно-правовом регулировании.

Особое место в регулировании деятельности органов исполнительной власти РФ в условиях использования цифровых технологий занимает Федеральный закон №210-ФЗ от 27 июля 2010 «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг». Этот Закон, по сути, выступил первым шагом на пути к формированию в России электронного правительства. Закон создал правовые рамки для оказания государственных и муниципальных услуг в электронной форме.

Развитие правового государства, непременно должно сопровождаться расширением участия институтов гражданского общества в управлении государством. В связи с этим должна быть обеспечена возможность участия граждан в принятии решений государства и контроле за его деятельностью. Например, механизм общественного обсуждения законопроектов на

официальных сайтах органов власти позволяет учесть мнение населения, что является современным проявлением реализации права на участие в управлении делами государства, механизм общественного контроля за деятельностью органов государственной власти и принятых ими решений также способствует развитию гражданского общества в стране. Таким образом, цифровые технологии при помощи присущих их качеств способствуют повышению открытости и ответственности государства перед обществом [3].

Информационно-цифровой прогресс активно внедряется во все сферы государственного управления, в том числе и в административную юрисдикцию, хотя следует признать, что указанная сфера весьма консервативна, подвергается изменениям крайне медленно. Тем не менее, в Концепции нового Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях разработчиками отмечается необходимость активного внедрения электронно-цифровых технологий в процессе административного судопроизводства.

Изменения коснулись и процессуальной части законодательства об административных правонарушениях. Первые нововведения, связанные с цифровыми технологиями, произошли в 2007 году касательно внедрения цифровой фиксации административных правонарушений специальными техническими средствами, работающими в автоматическом режиме [4].

Подводя итоги, важно отметить, что применение цифровых технологий при осуществлении государственного управления является неотъемлемым атрибутом современного государства. Цифровая трансформация управленческих технологий в государственном менеджменте позволит не только повысить его эффективность, но и позволит снизить расходы государства, но этот процесс должен опираться на действенные правовые основы.

Важно активнее развивать культуру отношений в цифровом пространстве, которая должна основываться на этических и правовых нормах.

#### **Список использованных источников**

1. Мескон Т. Как бизнес-образование отвечает на вызовы постоянно меняющегося мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pro.rbc.ru/demo/5e4f6eb49a7947a9d2223f02>. – (Дата обращения: 10.04.2022).
2. Хабриева Т.Я. Право перед вызовами цифровой реальности // Журнал российского права. – 2018. – № 9. – С. 6.
3. Койбаев, Б.Г. Некоторые аспекты административно-правового регулирования деятельности органов исполнительной власти в условиях цифровой реальности / Б.Г. Койбаев, З.Т. Золоева // Гуманитарные и юридические исследования. Северо-Кавказский федеральный университет. – 2020. – № 1. – С. 119-124.

4. Василенко, Г.Н. О документировании административных правонарушений в области дорожного движения средствами фотовидеофиксации / Г.Н. Василенко // Обеспечение общественной безопасности и противодействие преступности: задачи, проблемы и перспективы: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – 2017. – С. 180-183.

## **ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОБИЛИЗАЦИИ**

**ЗАЯРИН А.Г.,**

*ст. преподаватель кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассмотрены возможности осуществления мобилизационной экономической модели развития России на основе советского опыта. Выявлены проблемы переноса советского организационного опыта в современную управленческую практику. Предложены пути их преодоления.

*Ключевые слова:* экономическая мобилизация, организационный опыт, человеческий фактор.

Понимание необходимости перехода от либеральной к мобилизационной экономической модели развития страны в обществе сложилось давно. На этот счёт давно и многократно высказывались такие известные экономисты как С.Ю. Глазьев, В.Ю. Катасонов, М.Л. Хазин, М.Г. Делягин и др. Активизация действий западных стран по разрушению российской экономики в нынешнем году предопределила принятие российскими властями таких решений, которые делают переход к иной экономической модели необратимым. Действия властей, связанные с переводом расчётов с контрагентами за продукцию и ресурсы в рублях, а также по ориентации промышленности на осуществление максимального импортозамещения свидетельствуют о том, что решение о переходе к экономике мобилизационного типа принято.

Имеются основания полагать, что руководством страны данный вопрос основательно прорабатывался. Приблизительно около года назад широкой публике была представлена монография А.С. Галушки, А.К. Ниязметова и М.О. Окулова «Кристалл роста. К русскому экономическому чуду». Авторы монографии «не просто протестировали и обкатали основные идеи книги (на площадке Общественной палаты), а подготовили для Главы государства доклад с развернутыми предложениями по корректировке и

совершенствованию, как всей системы национальных проектов, так и отдельных проектов в частности. Положительная резолюция Президента нашей страны на этом докладе свидетельствует о качестве проделанной работы» [1].

Материал монографии посвящён изучению уникального опыта развития экономики в СССР в период 1929-1955 гг. Центральный вопрос исследования – изучение ключевых причин и факторов рекордного роста отечественной экономики в данный период нашей истории. Согласно выводам авторов, к высокому экономическому росту ведёт организация структуры экономической системы (кристалл), которая выстроена за счёт неразрывно связанных между собой и организованных в единое целое пяти ключевых факторов: планирования, технологий, контура безналичных денег, эффективности (повышение производительности труда и снижение издержек), предпринимательства. И в целом, для технократов, данное исследование должно быть весьма полезным.

Но, как справедливо задался вопросом в своей рецензии на книгу писатель А.А. Проханов: «Сможем ли мы перенести этот сталинский организационный опыт в сегодняшнюю Россию...?» [1, с. 11]. Дело в том, что основной акцент в исследовании сделан на технологических аспектах, а фигура человека рассматривается лишь как составная часть указанных выше факторов экономического роста. Внимание на человека, как на основного актора экономических отношений, авторы обращают лишь в «заключении», отделяваясь при этом общими фразами.

Между тем «русское экономическое чудо» в указанный период осуществлялось совершенно иным образом воспитанными людьми. Следует учитывать, что:

1. Индустриализация в СССР осуществлялась вчерашними крестьянами. А «...для русского крестьянина труд был самым существом его жизни, трудиться было – как дышать» [2, с. 294]. В сегодняшнем же обществе на постсоветском пространстве, где торжествуют идеи неолиберализма, сформирована философия отвращения к труду. В общественном сознании и в центре внимания СМИ оказались представители сферы развлечения или другие люди, занимающиеся непонятно чем, но при этом получающие доходы намного более высокие, чем у тех, кто занят трудом общественно полезным.

2. Экономический рывок 1929-1955 гг. складывается в рамках красного проекта (советской власти), где «...государство является не продолжением власти, обеспечивающим её применение к народу, а продолжением народа, как область применения власти труда. Благодаря этому государство отождествляется с народом, государственным человеком становится каждый. Труд же становится государственной службой... Советское государство обучило, воспитало и перевоспитало народную массу. Поставило её к станку. Отправило на фронт и превратило в народ-победитель. Вооружило её

достижениями русской и мировой культуры. Сделало людей народа учёными и военными, учителями и врачами, чиновниками и политиками» [2, с. 296]. Сегодня же государство является капиталистическим. И вряд ли возможно в рамках такого общественно-экономического уклада сподвигнуть людей на трудовой подвиг.

Перспектива повторения успеха экономического развития, подобного периоду 1929-1955 гг., на наш взгляд, возможна только при условии выработки властью внятной новой идеологии. Не в рамках либеральной, консервативной или социалистической догм. А «...идеологии как знания, на которое мы опираемся с осознанным риском и пониманием его недостаточности, но без которого выживание социума, и правление, и даже жизнь отдельного человека невозможны в принципе» [2, с. 20]. И вот после этого следовало бы обратиться к отечественному опыту прошлого века по формированию личности, готовой включиться в процесс социально-экономических преобразований, требующих полной самоотдачи во благо общества.

#### **Список использованных источников**

1. Галушка, А.С. Кристалл роста к русскому экономическому чуду / А.С. Галушка, А.К. Ниязметов. – М., 2021. – 360 с.
2. Сергейцев, Т. Идеология русской государственности. Континент Россия / Т. Сергейцев, Д. Куликов. – 2-е изд., доп. – СПб.: Питер, 2021. – 848 с.

### **ПРИМЕНЕНИЕ PEST- И SWOT-АНАЛИЗА В СОВРЕМЕННОМ УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**ЗУДИНА Е.В.,**

*канд. пед. наук, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики в сфере образования, ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет»;*

**ЛАМЗИН Р.М.,**

*канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования, ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет»*

*Аннотация.* В статье авторы устанавливают основные возможности определения специфики человеческих ресурсов посредством методов PEST- и SWOT-анализа, что существенно повышает уровень эффективности их управления. Установлено, что методы PEST- и SWOT-анализа выступают основой получения оптимально необходимой информации об имеющемся человеческом капитале в организации.

*Ключевые слова:* информационные ресурсы, организационное управление, человеческие ресурсы, человеческий капитал, PEST-анализ, SWOT-анализ.

Различные источники информации внешней среды той или иной организации выступают основой построения системы организационного управления располагаемым человеческим капиталом, так как посредством данных источников формируются основные информационные ресурсы при разработке обоснованных управленческих решений. В свою очередь, данные решения направлены на обеспечение процессов использования возможностей человеческих ресурсов с использованием различных способов рассмотрения различных условий и обстоятельств функционирования данных ресурсов с целью получения максимально возможного организационного результата в виде максимально возможного уровня прибыли и конкурентоспособной продукции.

Достаточно продуктивным способом установления ключевых факторов, имеющих принципиальное влияние в системе администрирования человеческими ресурсами, выступает PEST- и SWOT-анализ, что позволяет установить специфику проблемы соотношения факторов внутренней и внешней среды организации друг с другом (SWOT-анализ), а также выявить степень влияния четырех ключевых групп факторов на процессы проявления возможностей человеческих ресурсов (PEST-анализ).

Таковыми группами факторов выступают:

1. Р – факторы сложившейся политико-правовой обстановки, определяющие общий фон активности компании [8, с. 699].
2. Е – факторы ситуации на рынке и социально-экономического формата деятельности [6, с. 90].
3. S – особенности общественной жизни с учетом профессионального состава и интересов потребителей [1, с. 63].
4. Т – реализуемые технологические инновации в производственно-потребительской сфере [3, с. 6].

В связи с этим происходит оценка четырех групп факторов. В рамках данных групп: политические, социальные и технологические (каждая по отдельности) получили примерное значение – 7. Это свидетельствует об их сбалансированном воздействии на параметры регулирования использования возможностей человеческого капитала. Установлен приоритет влияния экономических детерминантов, величина которых составила – 9. Тем самым это показывает ключевое значение экономико-производственных компонентов в организационном формате применения возможностей располагаемых человеческих ресурсов [4, с. 47; 7].

В связи с этим производится оценка степени изменения по каждой разновидности факторов по пятибалльной шкале, что отражается в табл. 1. Предположим, это производится пятью специалистами с последующим

вычислением среднего арифметического значение по каждому показателю:

*Таблица 1*

**Уровень вероятности динамики факторов**

Вид и содержание фактора	Уровень воздействия фактора	Показатель динамики фактора					Средняя оценка
		1	2	3	4	5	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
<b>Политические факторы</b>							
Нестабильность политических условий и системы международных отношений	3	1	1	2	2	1	1,4
Правовое регулирование трудовых отношений	1	5	3	2	4	5	3,8
Специфика налогообложения	2	4	4	3	4	5	4
Государственная поддержка бизнес-инициатив	2	3	2	2	4	2	2,6
<b>Экономические факторы</b>							
Специфика финансовых потоков и курсы валют	3	5	5	4	3	4	4,2
Уровень инвестиций	3	5	5	4	3	4	4,2
Ситуация на рынке труда	1	3	3	4	4	5	3,8
Затраты на ресурсы	2	5	5	4	5	4	4,6
<b>Социальные факторы</b>							
Демографическая ситуация	1	2	1	3	4	2	2,4
Динамика общественных доходов и уровень жизни населения	3	5	4	3	4	4	4
Социальная мобильность населения	2	2	1	3	4	2	2,4

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8
Интересы и предпочтения потребителей	2	3	2	3	3	4	3
<b>Технологические факторы</b>							
Динамика технологических инноваций	3	2	2	3	4	4	3
Условия переподготовки и повышения квалификации кадрового состава различных организаций	1	3	4	4	5	2	3,6
Электронно-информационное обеспечение деятельности	2	2	3	5	4	4	3,6
Потенциал производимой продукции	2	4	2	3	3	4	3,2
<b>Общий итог</b>	<b>33</b>						<b>53,8</b>

После установления показателей, указанных в табл. 1, выявляются параметры степени фактического влияния каждого из выделенных разновидностей факторов, что производится посредством деления показателя степени влияния фактора на общий итоговый показатель. Полученное частное умножается на соответствующую величину среднего арифметического значения фактора. Чем выше фактическая величина фактора, тем выше необходимость реализации мероприятий по этому направлению организационной деятельности [2, с. 44].

Исходя из этого формируется матрица PEST-анализа, что отражается также в табл. 2, содержащей в себе сводные данные по каждой из четырех группы факторов. При этом каждая группа факторов размещается в порядке убывания своей значимости.

Анализируя содержание табл. 2 следует подчеркнуть, что первостепенный характер в рамках планирования и дальнейшего построения системы распорядительства человеческими ресурсами имеют экономические факторы, которые напрямую воздействуют на весь формат предпринимательской активности той или иной организации. Это подтверждается окончательным результатом проведенного PEST-анализа, величина которого составила – 1,16 [5, с. 32]. Вторым по своему воздействию стал технологический формат организационного функционирования при своей величине в 0,79. Далее значению следуют социальные факторы – 0,76.



И наконец, со значением в 0,65 выступают политические факторы, хотя они задают общий формат партнерства публично-государственных структур управления и деятельности отдельных организаций.

Таблица 2

Сводная матрица PEST-анализа

<b>Экономические факторы</b>	<b>Вес</b>	<b>Технологические факторы</b>	<b>Вес</b>
Специфика финансовых потоков и курсы валют	0,38	Динамика технологических инноваций	0,27
Уровень инвестиций	0,38	Условия переподготовки и повышения квалификации кадрового состава различных организаций	0,11
Ситуация на рынке труда	0,12	Электронно-информационное обеспечение деятельности	0,22
Затраты на ресурсы	0,28	Потенциал производимой продукции	0,19
<b>Социальные факторы</b>		<b>Политические факторы</b>	
Демографическая ситуация	0,07	Нестабильность политических условий и системы международных отношений	0,13
Динамика общественных доходов и уровень жизни населения	0,36	Правовое регулирование трудовых отношений	0,12
Социальная мобильность населения	0,15	Специфика налогообложения	0,24
Интересы и предпочтения потребителей	0,18	Государственная поддержка бизнес-инициатив	0,16

Таким образом, в системе управления человеческими ресурсами ключевой характер имеют экономические факторы, определяющие степень активности организаций различных форм собственности и уровень их спроса на рынке труда. Также данные условия выступают основой подготовки и адаптации сотрудников, способные полноценно выступать человеческим капиталом соответствующей организации.

**Список использованных источников**

1. Алиева Г.С. Организация экотуризма в экономико-географическом районе Горной Ширвани и проведение SWOT-анализа в особо охраняемых территориях // Бюллетень науки и практики. – 2020. – Т. 6. – № 12. – С. 61-67.
2. Баклушина И.В., Корешкова П.С. Применение SWOT-анализа для разработки стратегий развития технологий дистанционного образования в условиях режима самоизоляции // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – № 61–6. – С. 43-46.
3. Зудина Е.В., Кайль Я.Я., Ламзин Р.М. Факторы, влияющие на качество образования в условиях пандемии // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2021. – № 3 (156). – С. 4-10.

4. Кайль Я.Я., Епина В.С., Ламзин Р.М. Влияние бизнеса на процесс выработки органами публичной власти управленческих решений // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2019. – № 1. – С. 43-48.

5. Нагимова А.М. Эффективность деятельности органов государственного и муниципального управления как основа повышения качества жизни регионального социума // «Экономический вестник Республики Татарстан». – 2011. – № 4. – С. 31–35.

6. Орлов В.В. Государственно-частное партнерство: проблемы практической реализации // Экономика образования. – 2009. – № 4. – часть 1. – С. 89–93.

7. Спиридонова Е.В. PEST-анализ, как главный инструмент анализа факторов дальнего окружения. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2017/03/79940>

8. Шипилов Н.Ю., Очередникова О.С. Проведение SWOT-анализа при стратегическом планировании на сельскохозяйственных предприятиях Республики Крым // Экономический анализ: теория и практика. – 2019. – Т. 18. – № 4 (487). – С. 696-713.

## **ИНТЕРЕСЫ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА В РАМКАХ СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ**

**ИВАНИНА Е.А.,**

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры теории управления*

*и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассмотрены аспекты соотношения интересов человека, общества и государства. Обоснована необходимость взаимодействия общества и государства в установлении равновесного соотношения различных групп интересов.

*Ключевые слова:* интересы, индивид, общество, государство.

Интересы человека, общества и государства являются объектом исследования как экономических, так и социальных наук, причем формируются, существуют и взаимодействуют эти интересы в рамках определенной социально-экономической системы и являются значимым ее элементом. Интересы человека формируются и реализуются с присущим ему антагонизмом альтруизма и эгоизма. Человеческий социум формирует гражданское общество, которое живет и развивается по правилам определенным государством. Таким образом, в рамках соответствующего

гражданского общества происходит взаимодействие человека, социума и государства исходя из исторически и ментально установленных принципов, тем самым усложняется структура интересов, а иногда нарушается их равновесие.

Интересы представляют собой мотивы личности по достижению личных или групповых целей, сопряженных с определенными осознанными потребностями. От того насколько цели личности, общества и государства будут совпадать во многом зависит успех социально-экономического развития в целом.

Существуют различные мнения в экономической теории относительно соотношения интересов человека, общества и государства.

Существенный вклад в исследование данных вопросов внесено теорией экономической социодинамики [1], где выделено и обосновано существование несводимого общественного интереса, представленного совокупностью интересов различных индивидов. Наша жизнь такова, что более 70% населения даже не задумывается о сути проводимых научных исследований, независимо от сферы их приложения, и тем более об их результативности. То есть в данном случае мы наблюдаем явное отсутствие индивидуальных интересов, которые можно объединить в общественные. Именно в этом проявляется несводимый общественный интерес, реализуемый государством путем финансирования проводимых исследований. Таким образом, формируется социодинамический вектор социально-экономического развития, как мощный толчок возрастания потребительского результата, в структуре которого выделяют социальный эффект, а также склонность индивидов и институтов общества к созиданию.

Когда речь идет о соотношении интересов человека, государства и общества, требуется определенность в понимании сути дефиниции «общество». Обычно общество рассматривают как совокупность социальных групп населения дифференцированных по возрасту, полу, образованию, профессии, уровню дохода и т.д. Социально-экономический прогресс приводит к изменению структуры общества. Меняется состав социальных групп, их общественный статус относительно других социальных групп, устанавливается и видоизменяется иерархичность.

Самостоятельность дефиниции «общество» в данном контексте подтверждается наличием несводимого общественного интереса, реализация которого не выполняется государством. Реализация такого интереса предполагает установление в обществе общепринятых норм морали и нравственности, а именно воспитание уважительного отношения друг к другу, бережного – к окружающей среде, участие в воспитании достойного нового поколения. Необходима, также и активизация в сознании индивида важности социально-ответственного поведения, чтобы разумная индивидуальность принималась остальными членами социума. В каждом цивилизованном обществе, социальной группе должно быть сформировано

понимание границ личной свободы с учетом общепринятых норм общественного поведения. В нашем социально-ориентированном обществе это особенно важно, поскольку принцип «живи, как хочешь, а другим не мешай жить, как они хотят» может привести только к социальной разобщенности и определенной ментальной деградации, возникновению конфликтов как межличностных, так и глобальных.

Государство и гражданское общество не должны существовать разобщенно, отношения между ними должны быть взаимовыгодными. И если общество осознает, что на каком-то этапе государство не в состоянии выполнять свои функции в полном объеме, то формальные и неформальные гражданские структуры должны взять на себя какие-то функции с учетом общественного интереса, например, охрана общественного порядка, патриотическое воспитание в рамках государственной политики, принятие и понимание ответственности за свое поведение, поступки. Если же государство начинает или продолжает игнорировать интересы индивидов, формируется социальная напряженность и определенная реакция на это общества, например, различные попытки обойти действующее законодательство, чтобы развиваться в рамках своей ментальности, или развиваться как предприниматель и т.п. То есть потребность гармоничного развития гражданского общества и государства формирует понимание важности установления сотрудничества между органами государства и общественными структурами, что приведет к установлению партнерских взаимоотношений между человеком, обществом и государством, а, следовательно, и урегулированию соотношения различных групп интересов.

#### **Список использованных источников**

1. Дрябина, М.А. Критика чистого разума: размышления об одной амбициозной экономической теории / М.А. Дрябина // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2015. – № 4. – С. 7-16.

### **ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ДНР**

**КАЧАН С.М.,**

*ст. преподаватель кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассмотрены особенности функционирования системы переподготовки государственных служащих как подсистемы государственного управления. Определены приоритетные направления совершенствования системы переподготовки государственных служащих в ДНР.

*Ключевые слова:* система переподготовки государственных служащих, особенности функционирования, ДНР.

Действенность системы государственного управления напрямую зависит от профессиональной подготовки, переподготовки и опыта работы государственных служащих.

Основной целью работы механизма переподготовки государственных служащих в ДНР является обеспечение высокого уровня профессионализма государственных служащих, которые эффективно и результативно выполняют поставленные перед ними задачи.

Система переподготовки государственной службы ДНР состоит из государственных и негосударственных образовательных учреждений высшего и высшего профессионального образования, которые имеют право участвовать в образовательной деятельности и специализированных учебных заведений повышения квалификации, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации государственных служащих на основании разрешения.

Функционирование системы переподготовки государственных служащих в ДНР осуществляется на основании положений Конституции ДНР, Закона ДНР «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики», Закона ДНР «О государственной службе»; Закона ДНР «Об образовании», других законах, в том числе законах, регулирующих специфику государственной службы, указах главы Донецкой Народной Республики, правовых актах государственных органов, а также ряда законодательных актов [1-4].

К проблемным особенностям функционирования системы переподготовки государственных служащих в ДНР можно отнести:

- отсутствие взаимосвязи между потребностями государственных служащих и научными программами и планами учебных заведений, курсов переподготовки государственных служащих;
- низкий уровень распространения новых форм и методов переподготовки государственных служащих;
- отсутствие постоянного социологического мониторинга потребностей государственных служащих с целью реформирования и адаптации системы образования и повышения квалификации учреждений и программ переподготовки государственных служащих;
- несоответствие базового образования занимаемой должности.

Система переподготовки государственных служащих в ДНР должна рассматриваться как единая, целостная подсистема в системе государственной службы, а приоритетными направлениями её совершенствования должны стать: обеспечение непрерывного обучения в соответствии с потребностями государства, задачам и функциям органов государственной власти; применение современных образовательных

технологий с применением интерактивных форм обучения, в том числе дистанционных.

Таким образом, эффективное функционирование системы переподготовки государственных служащих является одним из важнейших условий успешной работы механизма государственного управления.

Анализ действующих законодательных и нормативных документов по вопросам функционирования системы переподготовки государственных служащих в ДНР свидетельствует о том, что работа системы переподготовки государственных служащих должна быть направлена на достижение главной цели – обеспечение государственных органов в достаточном количестве профессиональными кадрами.

К проблемам функционирования системы переподготовки государственных служащих в ДНР можно отнести: отсутствие взаимосвязи между потребностями государственных служащих и планами учебных заведений; низкий уровень распространения новых форм и методов переподготовки государственных служащих; отсутствие постоянного мониторинга потребностей государственных служащих; несоответствие базового образования занимаемой должности.

Приоритетными направлениями совершенствования системы переподготовки государственных служащих в ДНР могут стать: обеспечение непрерывного обучения в соответствии с потребностями Республики; применение современных образовательных технологий с активным использованием интерактивных форм обучения.

#### **Список использованных источников**

1. Конституция ДНР [Электронный ресурс]: офиц. текст [принята Верховным Советом ДНР от 14.05.2014] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>
2. О системе государственной службы ДНР: Закон ДНР (от 03.04.2015 № 32-ИНС) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dainfo.pro/documents-categories/polnyj-tekst-11>
3. О государственной гражданской службе: Закон ДНР № 91-ИНС от 15.01.2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe/>
4. Об образовании: Закон ДНР № 55-ИНС от 19.06.2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/>

## **КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

**КИСЕЛЕВА А.А.,**

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»;*

**ЛЯХОВА Л.С.,**

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В работе уделено внимание повышению эффективности работы органов государственной власти путем привлечения на государственную службу наиболее квалифицированных специалистов. Представлены трактовки терминов «компетенция», «компетентность», «профиль компетенций», «модель компетенций», а также базовая модель компетенций государственного гражданского служащего ДНР.

*Ключевые слова:* компетентностный подход, управление персоналом, компетенции.

В современной практике управления персоналом все большей популярностью пользуется компетентностный подход. Для государственных организаций и учреждений он является еще достаточно новой технологией. В то же время за последние годы понятия «компетенция», «модель компетенций», «профиль компетенций» достаточно прочно укрепились в мировой и российской теории и практике управления кадрами государственной гражданской службы. Подтверждением этому служит значительное число публикаций российских ученых Демидова Ф.Д., Петренко Е.Л., Кудрявцевой Е.И., Макалатии И.Н., Лапыгина Ю.Н., Ершовой О.В., Пановой Е.А., Барина Д.А. и др.

Актуальна данная тема и для Донецкой Народной Республики, поскольку одной из ключевых задач дальнейшего развития государственного управления в ДНР является повышение эффективности работы органов государственной власти. В свою очередь, эта задача может быть решена только путем повышения эффективности профессиональной деятельности государственных служащих, в том числе за счет привлечения на государственную службу наиболее квалифицированных специалистов. В статье 4 Закона ДНР «О Государственной гражданской службе» среди принципов гражданской службы прописан «профессионализм и

компетентность гражданских служащих».

Термины «компетенция» и «компетентность» происходят от латинского слова «competens» (соответствующий).

Обычно под «компетенцией» понимается набор знаний, умений, навыков, опыта, мировоззрения, стиля мышления, а также ряда других личностных характеристик, которыми должен обладать сотрудник организации, чтобы эффективно справляться со своей работой.

«Компетентность» можно определить как систему стандартов или минимальный набор требований, необходимых для эффективной трудовой деятельности работника.

Результатом применения компетентностного подхода является формирование профиля и модели компетенций, согласно которым осуществляется вся кадровая работа от приема кандидата на должность до его увольнения.

«Профиль компетенций» представляет собой определенный набор компетенций, которыми должен обладать работник, соответствующий занимаемой должности.

Под «моделью компетенций» чаще всего понимается структура, состоящая из набора специфических для определенного вида деятельности компетенций, которые необходимы работнику для эффективной работы в организации.

В России в системе управления персоналом государственной гражданской службы на сегодняшний день существуют субъекты, которые только начинают применять компетентностный подход. Вместе с тем есть и целый ряд субъектов, которые уже активно его используют. Среди таких передовых субъектов отмечены, например, Республика Марий Эл, Белгородская, Вологодская, Воронежская области и другие.

Для разработки базовой модели компетенций государственного гражданского служащего ДНР за основу взята модель компетенций, разработанная департаментом государственной службы и кадровой политики Вологодской области (табл. 1).

Таблица 1

Базовая модель компетенций государственного гражданского служащего ДНР

Группы компетенций	Компетенции по категориям и группам должностей				
	<b>Категории должностей гражданской службы</b>				
	Руководители, помощники (советники)				
	Специалисты				
	Обеспечивающие специалисты				
	<b>Группы должностей</b>				
	Высшие	Главные	Ведущие	Старшие	Младшие
1	2	3	4	5	6
Гр.1 Эффективное мышление	Гр.1.5 Стратегическое мышление	Гр.1.4 Системное мышление	Гр.1.3 Экспертное мышление	Гр.1.2 Результат ориентированное мышление	Гр.1.1 Ответственно ориентированное мышление



*Продолжение табл. 1*

1	2	3	4	5
Гр.2 Решение задач развития	Гр.2.4 Системная инновационность	Гр.2.3 Ориентация на инновации	Гр.2.2 Инициатива	Гр.2.1 Забота о порядке и качестве
Гр.3 Оказание влияния	Гр.3.3 Личное влияние	Гр.3.2 Убедительное общение	Гр.3.1 Построение отношений	
Гр.4 Профессиональный рост и развитие	Гр.4.3 Развитие сотрудников		Гр.4.2 Помощь в развитии	Гр.4.1 Способность к саморазвитию
Гр.5 Энергичность (усердие в работе)	Гр.5.2 Умение мотивировать других		Гр.5.1 Работоспособность	
Гр.6 Лидерство	Гр.6.3 Лидерство как стиль управления	Гр.6.2 Лидерство в команде	Гр.6.1 Лидерство в проекте	-
Гр.7 Организация работы	Гр.7.3 Управление деятельностью	Гр.7.2 Управление исполнением	7.1 Самоорганизация	
Гр.8 Приверженность, преданность	Гр.8.4 Приверженность миссии и вовлекающее управление		Гр.8.3 Преданность делу	Гр.8.2 Вовлеченность
Гр.9 Личная эффективность	Гр.9.3 Проактивность		Гр.9.2 Уверенность в себе	
				Гр.8.1 Лояльность и соответствие нормам
				Гр.9.1 Эмоциональная устойчивость

Представленная модель может применяться для всех категорий и групп должностей государственной гражданской службы с использованием различных вариантов «сочетаний» выявленных компетенций.

Применение компетентного подхода в системе управления персоналом государственной гражданской службы позволяет сделать эту систему более прозрачной, повысить ее управляемость, качество и эффективность, что полностью отвечает вызовам и реалиям, стоящим перед государственной службой ДНР.

## **ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ СИЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА**

**КИСЛЮК Е.В.,**

*канд. гос. упр.,*

*доцент кафедры теории управления*

*и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассмотрены понятия «патриотизм» и «патриотическое воспитание». Представлены различия между патриотизмом и

национализмом. Рассмотрены подсистемы патриотического воспитания.

*Ключевые слова:* патриотическое воспитание, патриотизм, нравственность, духовные ценности.

Проблема патриотического воспитания молодежи становится особенно актуальной с учетом современных реалий Донецкой Народной Республики. Это требует глубокого изучения всех общественно значимых изменений, процессов и явлений, которые оказывают влияние на формирование личности.

Патриотизм формируется в процессе патриотического воспитания личности, которое является составной частью целостного педагогического процесса и подчиняется его структурным особенностям. На рис. 1 представлены признаки патриотизма.

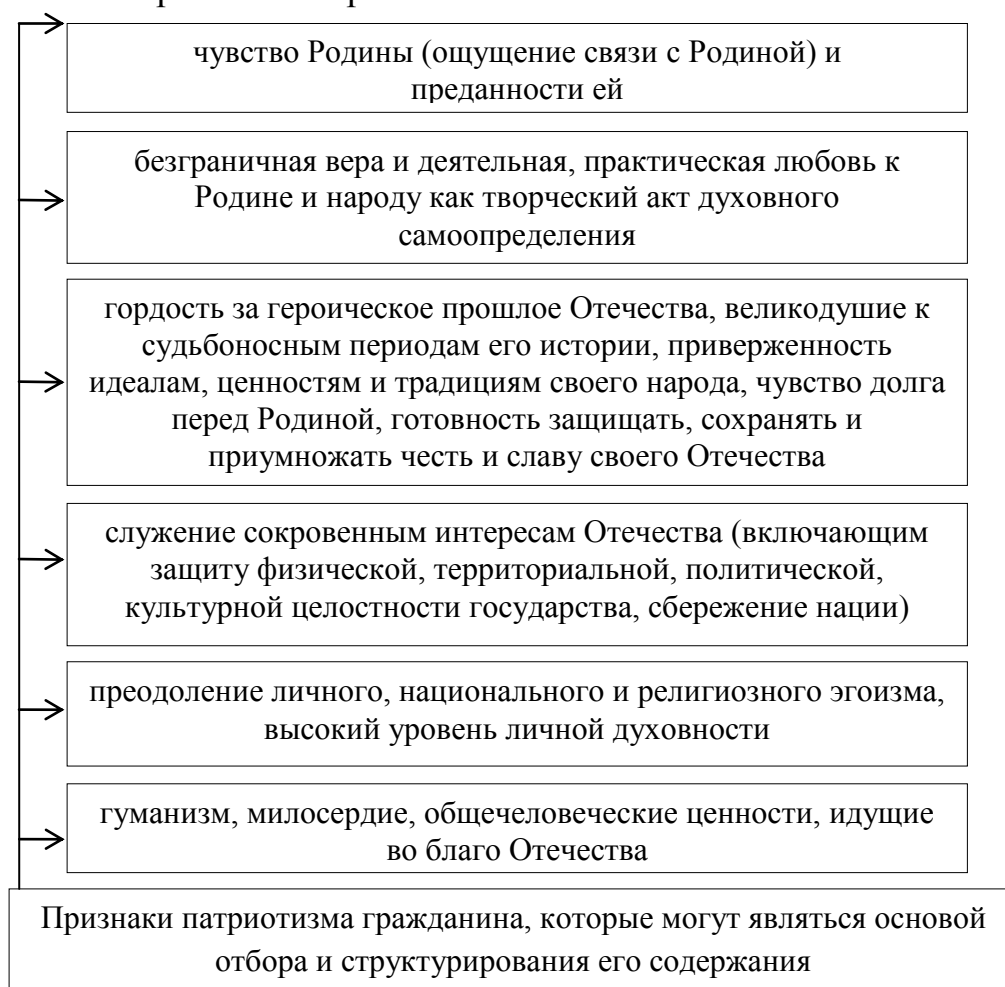


Рис. 1. Признаки патриотизма гражданина

Патриотическое воспитание – это систематическая целенаправленная деятельность органов государственной власти и организаций по формированию у граждан патриотического сознания, готовности к выполнению гражданского долга и конституционных обязанностей по защите интересов Родины [1].

Патриотическое воспитание имеет четкое целевое руководство – подготовка к защите Родины, и выступает неотъемлемой составляющей системы обеспечения безопасности страны. В современных условиях актуальной задачей является теоретическое переосмысление устоев патриотизма, формирование новых подходов к патриотическому воспитанию молодежи. Патриотическое воспитание должно обеспечивать становление самодостаточного гражданина – патриота страны, гуманиста, готового к выполнению своих гражданских обязанностей и наследования духовно-культурного достояния народа.

Неотъемлемой частью патриотического воспитания, а во времена военной угрозы даже приоритетной, является военно-патриотическое воспитание, ориентированное на формирование у граждан готовности защищать Родину. Кроме того, военно-патриотическое воспитание призвано обеспечить общественную значимость и уважение к военной службе, сформировать желание молодежи приобретать военные профессии, психологическую и физическую готовность проходить военную службу.

Уважение и любовь молодых граждан к собственной Родине, традициям и культуре должно выступать неотъемлемыми составляющими государственной политики.

Также, говоря о патриотическом воспитании молодежи, следует четко разграничивать понятия «патриотизм» и «национализм». Так, исследователи полагают, что оба этих понятия являются иррациональными и в их основе лежит чувство любви и способность к самопожертвованию. Однако, если национализм подразумевает готовность к самопожертвованию за свою народность, то патриотизм – за Родину. Патриотизм более широкое и объемное понятие и, в свою очередь, является элементом как общественного, так и индивидуального сознания. В государстве может быть только один патриотизм, а национализмов может быть несколько [2].

Необходимо отметить, что в структуре патриотического воспитания существуют определенные подсистемы:

- эмоциональная;
- мотивационная;
- духовно-смысловая;
- идейно-ценностная;
- деятельностно-волевая;
- нормативно-регулятивная.

Таким образом, главной задачей патриотического воспитания молодежи является формирование у нее положительного отношения к государству и народу. Патриотическое воспитание является неотъемлемой составляющей государственной безопасности. В условиях вооруженного и информационного противостояния приоритетным направлением Республики должно стать развитие государственной программы патриотического воспитания молодежи.

### **Список использованных источников**

1. Студенникова С.Л. Патриотическое воспитание молодежи – залог успешного развития общества и государства / С.Л. Студенникова // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2009. – № 3. – С. 278-283.
2. Приходько В.И. Актуальность проблемы воспитания патриотизма и готовности молодежи к защите Отечества / В.И. Приходько // Молодежь и общество, 2011. – № 2. – С.53-57.

### **ПРИМЕНЕНИЕ НОВЕЙШИХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ ЭЛЕКТРОННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ**

**КОБЗЕВА Е.В.,**  
канд. экон. наук, доцент,  
заведующий кафедрой менеджмента ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»;

**БОЙКО Е.А.,**  
магистрант ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»;

**КОРШУНОВА А.В.,**  
магистрант ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

*Аннотация.* В статье рассмотрена роль электронного правительства в регионе. Выделены этапы развития электронного управления. Приведены показатели оценки электронного управления.

*Ключевые слова:* правительство, электронное правительство, электронное управление.

Развитие информационного общества предполагает повышение значимости информационно-коммуникационных технологий, что влечет за собой кардинальные изменения в характере общественных отношений и общественного устройства.

Феномен информационного общества, его особенности и развитие исследуются в работах Д. Белла, З. Бжезинского, М. Кастельса, Э. Тоффлера, А. Турена, М. Мак-Люена, Й. Масуда, З. Баумана, С. Гантингтона. Остаются открытые вопросы о способах идентификации, технической и семантической интероперабельности регистрируемых данных.

Выделяют следующие этапы развития электронного управления. Они напрямую связаны с возможностями ИКТ и способностью государственных служб наладить коммуникацию. Эти этапы общие для всех стран.

На первом этапе информацию о министерствах и ведомствах, а также о

направлениях их деятельности размещают на созданных сайтах данных служб. Кроме того, эти сайты предоставляют официальную информацию, такую как официальные адреса, рабочее время, корпоративные правила для бизнеса, бюджетные ассигнования и расходы. Различные веб-порталы министерств не объединяются в единый портал. Отсутствует централизация.

Второй этап – интерактивный. Возникает возможность взаимодействия с государственными органами через электронную почту. Информация о деятельности органов власти на сайтах постоянно обновляется.

Третий этап – полноценная интерактивность. Это возможность получения услуг в режиме реального времени. Этот этап характеризуется тем, что переходит от простого информирования к обслуживанию. Это приводит к созданию специальных сайтов для предоставления операций онлайн не только для центральных органов власти, но и для местных. Услуги общественности могут предоставляться: штрафные платежи, обновление лицензий и другие. После полной интерактивности возникает необходимость объединить все службы и услуги в одном окне.

Четвертый этап характеризуется созданием объединенных порталов разных служб и ведомств. Через них можно совершать разнообразные виды транзакций. Региональные порталы развиваются аналогичным способом. В негосударственном секторе подключаются системы электронной коммерции, интернет-банкинга.

На пятом этапе создается электронная система государственного управления на основе единых стандартов. Правительственный портал становится точкой доступа ко всем услугам – как для граждан, так и для бизнеса [1].

Развитие электронного управления является одной из задач нашего государства по модернизации и реформированию системы государственного управления. При этом электронное управление отличается от других сфер своими характеристиками, совокупностью институциональных структур и процессом их взаимодействия. Е-управление с начала внедрения до сегодняшнего дня постоянно эволюционирует и видоизменяется. Возникают новые вызовы и угрозы, новые технологии и способы их внедрения. Система государственного управления должна быть достаточно гибкой для реагирования на вызовы времени. Даже страны с развитым электронным управлением на очень высоком уровне нуждаются в новых подходах и разработке новых методов для изучения и анализа функционирования данной сферы.

Интенсивное развитие технологий сбора, обработки и передачи информации позволило многим межгосударственным и неправительственным организациям с 2000-х годов начать проведение разнообразных исследований в масштабах всего мирового сообщества, используя данные из разных государств и континентов, международных и национальных команд экспертов по развитию электронного управления и его

направлениям. Улучшение места страны в данных рейтингах может являться одной из задач по развитию электронного управления и количественным его показателем.

Основные Индексы оценки электронного управления:

- Индекс развития электронного управления;
- Индекс электронного участия;
- Индекс развития информационно-коммуникационных технологий;
- Индекс сетевой готовности.

Таким образом, на сегодняшний день электронное управление набирает все большую вовлеченность со стороны граждан и государства, а затем делаются определенные шаги к установлению системы, где присутствует двусторонняя электронная коммуникация и инновационные технологии. Методология оценки электронного управления позволяет оценить и сравнить развитие е-управления в глобальном масштабе и выявить его тенденции.

#### **Список использованных источников**

1. Ваславский, Я.И. Неинституциональный подход как методологическая основа исследования электронного правительства / Я.И. Ваславский, С.В. Габуев // Вестник МГИМО. – 2016. – № 6 (51).
2. Гейтс, Б. Бизнес со скоростью мысли. Как добиться успеха в информационную эру / Б. Гейтс. – М.: Эксмо-Пресс. – 2000. – 480 с.

### **ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ**

**КОВАЛЕНКО А.Н.,**

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры менеджмента*

*ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»*

*Аннотация.* Рассмотрены вопросы эффективного использования муниципальной собственности в структуре бюджета муниципалитетов. Проанализированы подходы к определению эффективности использования имущества и перспективы совершенствования управления муниципальной собственностью.

*Ключевые слова:* муниципальная собственность, система, управление, совершенствование, эффективность.

В ЛНР активно внедряются социально-экономические преобразования в сфере государственного управления. Среди важных задач, стоящих перед муниципалитетами, можно выделить задачу повышения эффективности управления муниципальной собственностью. Данной проблеме посвящены исследования таких авторов, как Ахатова А.М, Ерёмин С.Г., Игнатова Т.В.,

Лушникова Т.Ю., Мартыненко Т.В. и др. [1, 2].

Актуальность указанной проблемы связана с недостаточно эффективным муниципальным землепользованием, так как может иметь место сдача в аренду такой земли либо продажа её по заниженным ценам. Кроме того, высока степень износа муниципальной собственности, часто она непригодна для использования и требует капитальных вложений.

В соответствии с законодательством ЛНР «Государственной собственностью Луганской Народной Республики является недвижимое и движимое имущество, принадлежащее на праве собственности Луганской Народной Республике» [3].

Рассматривая объекты муниципальной собственности, необходимо оценить целесообразность её использования, а не только уровень эффективности пользования ею. Для наиболее эффективного управления необходимо оценивать степень эффективности, исходя из уровня удовлетворенности всех стейкхолдеров при возникновении связанных с этим имуществом проблем.

Не представляется возможным точно оценить эффективность управления сугубо с помощью количественных показателей, так как управление муниципальными финансами и имуществом – это специфичная сфера деятельности. В ней чаще всего важно качество принимаемых решений, а не столько количество возникающих проблем. Особенно значение имеют социальные аспекты управления муниципальной собственностью.

Осуществляя оценку эффективности управления муниципальным имуществом рекомендуется разграничивать объекты собственности, требуемые для решения социальных вопросов, и те объекты собственности, которые приносят дополнительные доходы в местный бюджет [1, 2].

В качестве одного из методов повышения эффективности управления муниципальной собственностью рассматривается проведение конкурсов на должности руководителей муниципальных предприятий и учреждений, повышение квалификации управленческого персонала, жёсткий контроль их деятельности и оценка их работы по результатам управляемых ими систем.

Следующий метод – чёткий контроль штатного расписания предприятий, организаций, которое должно в точности отражать объем предоставляемых услуг или выполняемых работ.

Ещё один способ связан со сдачей в аренду муниципальной собственности на основе конкурса, аукционов, что позволит более конкурентоспособным инвесторам иметь преимущество в предлагаемых проектах.

Как актуальный способ повышения эффективности управления муниципальной собственностью также можно рассматривать разработку процедуры принятия управленческих решений на случай невыполнения программы (плана). Например, в случае обоснования невозможности достижения цели или реализации программы могут рассматриваться решения

о реорганизации, ликвидации или приватизации объекта муниципальной собственности.

Таким образом, рассмотренные способы решения проблем можно считать обеспечивающими выход из сложившейся ситуации, а дополнительно к ним, на местном уровне должен быть разработан нормативный документ, в соответствии с которым, обязательным пунктом трудового договора, заключаемого с руководителем предприятия (учреждения), будет установлено право собственника передаваемого муниципального имущества освобождать указанного руководителя от занимаемой должности при условии несоответствия результатов деятельности предприятия (учреждения) установленным требованиям. Также необходимо решить проблему готовности и квалификации управленческого персонала, его заинтересованности в результатах своей деятельности. Предложенные меры направлены на совершенствование системы управления муниципальной собственностью.

#### **Список использованных источников**

1. Игнатова, Т.В. Управление муниципальной собственностью в аспекте теории конкурентоспособности территории / Т.В. Игнатова, Т.В. Мартыненко // Гуманитарий Юга России. – 2018. – Т. 7. – № 2. – С. 122-134.

2. Лушникова, Т.Ю. Об оценке эффективности управления муниципальным имуществом / Т.Ю. Лушникова // Вестник Челябинского государственного ун-та. – 2015. – № 1 (356). – С. 22-30.

3. О внесении изменения в статью 1 Закона Луганской Народной Республики «Об управлении и распоряжении собственностью Луганской Народной Республики»: Закон от 9.11.2018 г. № 275-П [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://glava-lnr.info/>

### **ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ**

**КОЛЕСНИК Л.Р.,**

*канд. экон. наук,*

*преподаватель Торезского колледжа*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Актуальность.* Проблема продовольственной безопасности крайне остро стояла перед всем человечеством во все времена. Она является многоуровневой и многофакторной, и отражает не только состояние агропромышленного комплекса, но политическую, экономическую и социальную ситуацию в стране и мире.

*Ключевые слова:* продовольственная безопасность, национальная безопасность, агропромышленный комплекс.



При рассмотрении понятия «продовольственная безопасность» следует уделить внимание трактовке с позиции анализа применения используемого термина со стороны государственного управления, ученых-аграрников и экономистов. Следует подчеркнуть, что рассмотрение понятия продовольственной безопасности тесно связывают с понятием национальной безопасности, а иногда включают в ее состав. Начало 2000-х ознаменовалось повышенным интересом к национальной безопасности. Этот период характеризуется, прежде всего, развитием мировой торговли, практически завершением переходного периода от плановой к многоукладной рыночной экономике. Этот же период отмечен обострением политического положения, которое также негативно отразилось на национальной безопасности. Следует связать обострение с утратой первичной продовольственной самостоятельности, с постепенной зависимостью от внешних поставщиков, что, в свою очередь, чревато потерей национальной безопасности. Из проведенного анализа понятия продовольственной безопасности следует, что каждый автор вкладывает свои ключевые факторы и зависимые принципы развития (табл. 1).

*Таблица 1*

**Понятийный аппарат продовольственной безопасности**

<b>Автор (ы)</b>	<b>Продовольственная безопасность</b>
<i>1</i>	<i>2</i>
Ю. Моисеев, Н. Роднина, А.Г. Марков (1996)	– гарантированное, надежное и достаточное снабжение населения основными продуктами питания, отсутствие опасности голода и недоедания
А.В. Гордеев (1999)	– является важнейшим составным элементом национально-государственной безопасности, и в этом качестве характеризует не только экономическую, но и политическую независимость существующей системы, ее способность обеспечивать потребности своих граждан без ущерба для национально-государственной безопасности
И.Г. Ушачев (2002)	– это система экономических, организационных, технологических, социальных, экологических и других факторов, направленная на стабильное функционирование агропромышленного комплекса с целью удовлетворения потребностей населения разнообразными, экологически чистыми и конкурентоспособными продуктами питания по научно-обоснованным нормам, создания требуемых страховых запасов и экспорта излишков продукции с соблюдением условия: должна обеспечиваться невысокая степень (5-8%) уязвимости продовольственного снабжения в случае осложнений при поступлении отдельных видов продовольствия из других стран
В. Коровкин (2003)	– следует рассматривать однозначно как состояние экономики, которое направлено на удовлетворение потребностей населения страны продовольствием на уровне, способном нормально обеспечить жизнедеятельность
Г.А. Севрюкова (2005)	– это способность государственной системы гарантировать большинству населения, доступность качественных продуктов питания на уровне научно-обоснованных норм в основном за счет

Продолжение табл. 1

1	2
	собственного производства и оптимальных объемов их импорта.
А.И. Алтухов (2006)	– это возможность государства гарантировать удовлетворение потребностей в продовольствии на уровне, обеспечивающем нормальную жизнедеятельность населения.
Т.М. Яркова (2019)	– это состояние экономики и развития социума, которое отражает результаты многоцелевой системы обеспечения населения продовольствием высокого качества за счет организации конкурентоспособного отечественного производства сельскохозяйственного сырья и продовольствия, а также борьбу с продовольственной зависимостью в условиях международной торговли путем применения экономических технологий.

Таким образом, в понятие продовольственной безопасности входят составляющие от государственной безопасности до социальной, включая при этом экономические, политические и экологические факторы. При этом российская аграрная политика все больше стремится к обеспечению продовольственной независимости, а вводимые «политические ограничения» напрямую влияют на замещение «искусственно ограниченных» продуктов. Государственная линия развития аграрного вектора – это развитие аграрного потенциала.

Для обеспечения данной задачи необходимо осуществлять комплекс взаимосвязанных направлений деятельности со стороны органов государственной, региональной и муниципальной власти, а также хозяйствующих субъектов, способствующих повышению эффективности работы сельского хозяйства и сопутствующих ему отраслей перерабатывающей промышленности. Наряду с этим, важно осуществлять развитие рынков сырья и продовольствия посредством межрегионального взаимодействия и обеспечения лояльности логистических связей.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ**

**КОЛЕСНИКОВА Т.А.,**

*ст. преподаватель кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* С целью обеспечения эффективной информационно-аналитической поддержки деятельности органов государственной власти и управления при разработке и принятии решений в Донецкой Народной Республике предлагается внедрить в систему государственного управления единую информационно-аналитическую систему.

*Ключевые слова:* государственные информационные ресурсы, единая информационно-аналитическая система, цели информационной системы.

Формирование в Донецкой Народной Республике основ информационного общества является одним из важнейших условий ее дальнейшего продвижения по пути социально-экономического и культурного развития, повышения эффективности социального управления.

В Донецкой Народной Республике разработаны отдельные информационные порталы, но совершенно очевидна необходимость централизованного создания общих государственных информационных ресурсов. Для реализации этой цели предлагается внедрить в систему государственной власти и управления единую автоматизированную информационно-аналитическую систему.

Интеграция информационных ресурсов позволит создать информационно-технологическую и информационно-коммуникационную инфраструктуру для проведения мониторинга эффективности и результативности деятельности органов государственной власти и управления, диалога власти и общества.

Основными целями создания такой системы должны стать:

- обеспечение органов государственной власти и управления эффективной информационно-аналитической поддержкой при разработке, принятии и исполнении государственных решений;
- объединение существующих информационно-телекоммуникационных систем органов государственной власти и управления в единую автоматизированную систему;
- упрощение процедур обмена данными между органами государственной власти и управления;
- внедрение современных методов анализа, моделирования и оптимизации управленческих решений;
- информационное взаимодействие поставщиков и пользователей информации;
- информирование населения о государственных решениях;
- обеспечение доступа граждан к широкому спектру государственных услуг в электронной форме;
- обеспечение полноты и достоверности информационных ресурсов;
- обеспечение информационной безопасности.

Единая информационно-аналитическая система Донецкой Народной Республики должна соответствовать следующим требованиям: системность, обеспечивающая целостность системы в условиях быстро изменяющейся внешней среды; открытость системы – возможность расширить спектр услуг, предоставляемых государством, количество источников информации и численность пользователей; полнота и достоверность информационных ресурсов; стандартизация – применение унифицированных проектных

решений и технологий; семантическое единство; комплексная безопасность.

Реализация основных направлений развития механизмов информационно-аналитического обеспечения органов государственного управления приведет к повышению качества и обоснованности экспертно-аналитических рекомендаций и управленческих решений; снижению издержек реализации функций и осуществления полномочий органами государственной власти и местного самоуправления, их экспертно-аналитическими подразделениями, а также другими заинтересованными организациями; развитию информационных технологий, в том числе информационно-аналитических инструментов в Донецкой Народной Республике.

#### **Список использованных источников**

1. Скачкова А.А. Теоретические аспекты информационного обеспечения государственного управления / А.А. Скачкова, Д.С. Шемончук // Материалы Ивановских чтений. – 2017. – № 1/1 (10). – С. 148-157.

2. Иванов П.Ф. Информационно-аналитическое обеспечение региональных органов власти и управления [Электронный ресурс] // Россия: университетская информационная система. – Режим доступа: <http://www.cir.ru/docs/http/www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2002/vestniksf158-02/vestniksf15802030.htm>

3. Концепция управления государственными информационными ресурсами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minsvyaz.ru>

### **ГЕРАЛЬДИКА КАК ОДИН ИЗ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПОСТРОЕНИЯ НОВОГО ГОСУДАРСТВА**

**КОСТЕНОК И.В.,**

*д-р гос. упр., профессор,*

*профессор кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»;*

**ГЛУШКО А.В.,**

*начальник Управления по расследованию исторических преступлений*

*Аннотация.* Посредством исторического обзора актуализируется роль геральдики как одного из механизмов государственного управления, который принципиально важен в условиях построения нового государства.

*Ключевые слова:* механизм государственного управления, геральдика, орден, награда, военная форма.

В наше время, когда речь идёт об основных механизмах управления государством, довольно часто опускается такой механизм, как геральдика. На деле же это важный рычаг, при помощи которого можно решить большое количество задач как местного, так и общегосударственного значения.

Если вкратце проследить историю этого вопроса, будет несложно представить ту огромную роль, которую играет геральдика в деле правильного воспитания подрастающего поколения и мотивации граждан к выполнению задач практически любой сложности.

Самыми первыми наградами были драгоценные украшения во времена Древнего царства в Древнем Египте. В Средние века, с появлением рыцарских орденов, появилось деление на ступени, а значит, и более выраженное различие должностного положения как в обществе, так и в иерархии самого ордена. Именно эти ордена, имевшие свои внешние отличия – орденские знаки – стали прообразом всех последующих, в том числе и ныне существующих наград.

Ещё одним важным видом внешней визуализации и показателем заслуг человека, а значит, и той степенью уважения, на которую он имеет право от общества, является военная форма (у военных) или форменный костюм (у гражданских). Они тоже имеют определённые отличия, по которым можно судить не только о том, где данный военный или чиновник служит, но и о его заслугах, так как сочетание наград и знаков различия даёт полное представление о судьбе и успехах того или иного обладателя данной формы.

Если рассматривать этот вопрос ещё глубже, то по набору наград и форменному костюму (или военной форме) можно рассказать о том, на каких фронтах воевал их обладатель и, как результат, каков его авторитет.

Кроме этого гражданские или военные чины имеют возможность для роста и развития, повышения уровня своего положения в обществе и, что немаловажно, внешнюю визуализацию этого изменения в лучшую сторону, по которой люди будут с каждым разом всё больше и больше уважать этого человека.

Если взять, к примеру, Императора Павла I, то очень хорошо известно то, какое значение он придавал именно геральдической визуализации Российской Империи. Он старался всё это довести до Абсолюта, а потому даже мундиры приказал кроить так, чтобы носящий его чин не мог согнуть спины, а ходил всегда прямо, с высоко поднятой головой и гордым видом смотрел вокруг. Ибо, как он считал: даже внешний вид русского воина очень важен, так как армия – это лицо государства, а потому она должна быть абсолютно безупречна во всех отношениях. А вместе с прекрасным знанием «науки побеждать», солдату или офицеру такой армии не будет равных в мире.

В дальнейшем (спустя примерно 230 лет) этого же станет добиваться ещё один величайший военный деятель своего времени, человек, который кроме внешнего вида своих подчинённых и их боевой выучки, будет

заботиться ещё и о необходимом техническом обеспечении. Он заботился о том, чтобы его страна могла воевать одновременно на всех фронтах, опираясь только на собственные силы и внутренние ресурсы. Имя этого полководца – Михаил Николаевич Тухачевский.

Помимо вышеперечисленных есть ещё и третий вид геральдической визуализации – плакатное (сейчас – баннерное) агитационное творчество. Так, при оформлении праздничных баннеров, очень часто используют изображения ордена Отечественной войны 1 степени. Всё это тоже делается для того, чтобы при виде этих символов в людях просыпалась гордость за победу, а сама визуализация помогала быстрее вспомнить подвиг времен Великой Отечественной войны.

Есть ещё такой вариант визуализации, как «геральдическая преемственность», когда при разработке тех или иных символов (наград, эмблем, гербов, флагов и прочего) используют имена или изображения героев прошлых лет. Такими примерами могут служить ордена Суворова, Кутузова, Нахимова, Ушакова; медали Ушакова и Нахимова и т.д. Была также юбилейная медаль «За доблестный труд (или – «За воинскую доблесть») в ознаменовании 100-летия со дня рождения В.И. Ленина», учреждённая в 1969 г. к юбилею вождя мирового пролетариата. Если посмотреть газеты того времени, можно встретить огромное количество примеров того, сколько важного и нужного для страны было сделано людьми с единственной целью – получить возможность ношения на груди этой награды.

Если же теперь совместить всё вместе: Государственный Герб и Государственный Флаг, как символы страны, видя которые человек начинает думать о своей Родине, вспоминая её славную историю; форменный костюм (или военная форма), который он носит, обязывающий к внутренней дисциплине и пониманию, что именно от его деятельности зависит будущее его Родины; награды на груди, говорящие о том, какие заслуги у него уже есть перед Родиной, становится совершенно очевидно, что геральдика является одним из важнейших механизмов государственного управления, при помощи которого, начиная с самых первых моментов становления государства, можно правильно сориентировать граждан на созидание во имя своей Родины.

## **О ПЕРСПЕКТИВАХ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

**КОСТРОВЕЦ Л.Б.,**

*д-р экон. наук, доцент, ректор*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В работе представлено актуальное состояние подготовки государственных гражданских служащих, а также предложены пути совершенствования подготовки кадров для системы государственного управления.

*Ключевые слова:* государственная гражданская служба, государственное управление, магистерская программа.

Государственная гражданская служба может быть представлена административно-правовым институтом, которому отведена одна из главных ролей в управлении государством. Более того, в понимании населения государственная служба олицетворяет собой государство. Необходимо отметить, что результаты многочисленных социологических опросов, проводимых в Российской Федерации, свидетельствуют о наличии недоверия общества к власти. Так, исследование, проведенное Российской академией государственной службы, показало, что главная составляющая негативных оценок профессионально-нравственных качеств государственных служащих – это преследование ими целей, не соответствующих интересам государства и населения. Коррупционированность и взяточничество отметили 49% опрошенных, бюрократизм – 52%, стремление использовать свою работу в корыстных целях – 37,4 %, пренебрежение к законам – 21,1% , безразличное, неуважительное отношение к своим служебным обязанностям – 21,5%.

Однако для того, чтобы изменить ситуацию, недостаточно только усовершенствовать систему подготовки кадров для системы государственного управления, поскольку в настоящее время для получения должности государственной гражданской службы не обязательно наличие образования магистратуры по государственному и муниципальному управлению. То есть, теоретически, возглавлять структурные подразделения профильных министерств могут специалисты, не имеющие образования в сфере управления, не говоря уже об образовании по магистерским программам в сфере государственного и муниципального управления. Следовательно, возникает необходимость принятия ряда мер в системе подготовки кадров для системы государственного управления с целью повышения ее эффективности в Донецкой Народной Республике и создания профессиональной мотивации государственных гражданских служащих. В данном аспекте приоритетными целями могут выступать:

– введение профильного образования для лиц, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление;

– размещение госзаказа на подготовку государственных и муниципальных служащих в государственных образовательных организациях, специализирующихся на подготовке кадров для органов государственной власти, в наибольшей степени обеспеченных профессорско-преподавательскими кадрами высшей квалификации и соответствующей материально-технической базой (в настоящее время в Республике подготовкой специалистов по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление занимаются 3 образовательных организации – ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», ГОУ ВПО «ДОННТУ», ГОУ ВПО «ДОННУ»);

– создание работодателями благоприятных условий реализации права на профессиональное развитие работающим государственным гражданским служащим для получения образования по образовательной программе магистратуры направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.

В этой связи сохраняет свою актуальность дальнейшее развитие и совершенствование образовательных программ магистратуры «Государственная и муниципальная служба», «Государственное регулирование внешнеэкономической и проектной деятельности», реализуемых в рамках направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление. По результатам анализа подготовки обучающихся по указанным направлениям подготовки были выявлены некоторые недостатки:

1. Актуальным остается вопрос дальнейшей работы по профилю магистерской программы «Государственная и муниципальная служба» выпускников заочной формы обучения.

2. Недостаточная эффективность общереспубликанских программ по трудоустройству выпускников очной формы обучения за счет средств Республиканского бюджета Донецкой Народной Республики, что в перспективе может привести к затруднениям в их трудоустройстве.

3. Низкая мотивация обучающихся к участию в научно-исследовательской работе, и как следствие, недостаточная публикационная активность.

4. Недостаточная репрезентативность результатов научной работы студентов магистратуры на конкурсах научных работ, проектов, магистерских диссертаций республиканского уровня. Отсутствие участия обучающихся магистратуры в зарубежных конкурсах и олимпиадах.

5. Недостаточная эффективность во взаимодействии с организациями, осуществляющими практическую деятельность в профессиональной сфере,



соответствующей магистерским программам «Государственная и муниципальная служба», «Государственное регулирование внешнеэкономической и проектной деятельности», при разработке основных профессиональных образовательных программ высшего образования по данным программам магистратуры.

Для преодоления вышеуказанных проблем считаем необходимым:

– содействовать дальнейшему всестороннему развитию магистерским программам «Государственная и муниципальная служба» и «Государственное регулирование внешнеэкономической и проектной деятельности»;

– с целью повышения качества образовательного процесса и обеспечения динамичного развития магистерских программ «Государственная и муниципальная служба», «Государственное регулирование внешнеэкономической и проектной деятельности» усилить работу с обучающимися по подготовке научных публикаций, а также к участию в научных и научно-практических конференциях различного уровня. Научным руководителям магистрантов активизировать работу по привлечению к участию обучающихся магистратуры в конкурсах научных работ, проектов, магистерских диссертаций, олимпиадах как на республиканском так и международном уровне;

– продолжить работу по своевременной актуализации учебно-методического обеспечения образовательного процесса подготовки обучающихся по магистерским программам «Государственная и муниципальная служба», «Государственное регулирование внешнеэкономической и проектной деятельности»;

– в целях обеспечения набора обучающихся по магистерским программам «Государственная и муниципальная служба», «Государственное регулирование внешнеэкономической и проектной деятельности» усилить работу с выпускниками бакалавриата по привлечению их к прохождению дальнейшего обучения по данной профессиональной направленности.

В целом успешная реализация комплекса предложенных мер станет основой дальнейшего развития и совершенствования образовательных программ магистратуры «Государственная и муниципальная служба», «Государственное регулирование внешнеэкономической и проектной деятельности» направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление. При этом магистратура как образовательный сегмент Академии нацелена на восполнение того кадрового дефицита, который присутствует в современной системе государственного управления, экономике, и это особо актуально в настоящее время, когда Донецкая Народная Республика возвращает себе территории в рамках своих конституционных границ.

## ПЕРСПЕКТИВЫ САМОРАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧЕННОЙ ПРИЗНАННОСТИ

**КОТОВ Е.В.,**

канд. экон. наук, ст. науч. сотр.,  
доцент кафедры теории управления

и государственного администрирования

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

*Аннотация.* Рассмотрены особенности и перспективы реализации процессов саморазвития молодого государства.

*Ключевые слова:* саморазвитие, молодое государство, ограниченная признанность.

Актуальность саморазвития для молодых государств, находящихся в условиях ограниченной признанности, обусловлена тем, что значительное количество традиционных методов и механизмов управления социально-экономическим развитием территории к ним неприменимы. Именно ограниченная политико-экономическая признанность становится фактором, сдерживающим эффективность и результативность широко известных методов и механизмов управления и стимулирования развития. Вследствие этого требуются нестандартные подходы, часто на определенных этапах имеющие кратковременный характер, но которые в других (стандартных) условиях никогда не были бы применены или их применение тщательно скрывалось.

В качестве примера можно привести принятие молодым государством гуманитарной помощи от представителей (юридических или физических лиц) государств, власть которых враждебно ставится к нему, в том числе и ведет военные действия против него; распространение «серых» схем ввоза потребительских товаров и вывоза промышленной продукции все тем же враждебным государствам; развитие внутренних нелегальных экономических отношений, которые легализируются властью исключительно под давлением бенефициаров данных отношений [1].

Географическое положение и природные условия играют важную роль в формировании потенциала саморазвития территории. Наличие совместной границы с дружественным государством, природных ископаемых, благоприятного климата становится естественным базовым преимуществом в преодолении внешних политико-экономических ограничений молодого государства. Действующие морской порт и/или аэропорт при условии политико-экономического признания молодого государства являются естественными монополиями, определяющими скорость и качество процессов саморазвития территории.

Номинальная (наличная) численность населения ДНР не становится фактором, на который может опереться государство при формировании и реализации политики саморазвития. Во-первых, не способствуют этому снижение коэффициентов рождаемости (численность родившихся на 1000 населения). Снижение же коэффициента смертности (численность умерших на 1000 населения), как уже отмечалось ранее, скорее подтверждает высокую долю населения пожилого возраста, естественное выбытие которых снижается, отчего и снижается коэффициент, чем свидетельствует о положительных процессах в социально-экономической системе [2].

Во-вторых, численность наличного населения, которая показана в отчетах центрального органа статистики ДНР, свидетельствует исключительно о численности населения, которое находится на территории ДНР, но может не быть задействована в производстве валового продукта. Исследования показывают, что данные численности наличного населения не совсем соответствуют действительности [2]. При этом данное несоответствие может быть скорректировано в большую сторону, поскольку не учитывается, что:

а) среди лиц, получающих пенсионные выплаты, могут быть занятые в отраслях экономики;

б) среди лиц, ищущих работу, могут быть работающие, поскольку в центрах занятости они зарегистрированы не как безработные, а именно как лица, которые ищут работу;

в) среди учащихся также есть лица, занятые в отраслях экономики.

Поскольку центральный орган статистики ДНР приводит данные по наличному населению, то есть такому, которое находится на момент учета в данном государстве, независимо от места постоянного проживания, то к вышеизложенным пунктам необходимо добавить лиц, которые только получают пенсионные выплаты в ДНР, но не проживают на ее территории. Таким образом, с учетом высказанных ограничений, не менее четверти заявленной численности наличного населения никак не участвует в экономике ДНР. Даже, если предположить, что центральный орган статистики ДНР допустил ошибку при подсчете наличного населения, все равно число непродуктивного населения достаточно большое, что отрицательно сказывается на потенциале саморазвития.

Ограниченная политико-экономическая признанность молодого государства – это главный фактор, ограничивающий потенциал саморазвития независимо от модели экономики. Проведение оценки любого социально-экономического процесса, в том числе и процессов саморазвития, в молодых государствах сталкивается с проблемой публичности, достаточности и репрезентативности статистической информации. Решение данной проблемы крайне затруднено в силу различных объективных факторов, в том числе низкого развития институционального, методологического и квалификационного обеспечения сбора, обработки и предоставления

статистической информации.

#### **Список использованных источников**

1. Эрнандо де Сото. Иной путь. Невидимая революция в третьем мире. Перевод изд-ва «Catallaxy». – М.: Catallaxy, 1995. – 320 с.
2. Котов Е.В. Сравнительный анализ перспектив саморазвития государств в условиях ограниченной признанности // Вестник МГПУ. Серия «Экономика». – 2021. – № 4. – С. 67-78.

### **ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА КАК ФОРМА ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНОГО ЭКОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ ГОСУДАРСТВА ЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**

***КОШЕЛЕВА Е.Г.,***

*канд. экон. наук, доцент,  
заведующий кафедрой национальной и региональной экономики  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»*

*Аннотация.* В работе проведен анализ системы и результатов осуществления государственной экологической экспертизы в Донецкой Народной Республике как формы предупредительного экологического контроля.

*Ключевые слова:* экологический контроль, экологическая экспертиза, контроль в сфере охраны окружающей среды.

Экологический контроль (контроль в сфере охраны окружающей среды) – система мер, направленная на предотвращение, выявление и пресечение нарушения законодательства Донецкой Народной Республики в сфере охраны окружающей среды, обеспечение соблюдения субъектами хозяйствования требований, в том числе нормативов и нормативных документов в сфере охраны окружающей среды [1].

В научной литературе исследование вопросов проведения экологической экспертизы как формы экологического контроля посвящены труды таких ученых, как В.С. Преображенского [2], К.Н. Дьяконова и А.В. Дончевой [3, 4], К.В. Филатовой [5], Ю.Ю. Никифоренко [6] и других, однако некоторые вопросы результативности государственной экологической экспертизы не нашли отражения.

В соответствии с Законом ДНР «Об охране окружающей среды» [1] в Республике осуществляется государственный, производственный и общественный контроль, однако в научной литературе существуют различные критерии классификации экологического контроля:

- в зависимости от метода проведения контроля – аналитический,

лабораторный, инспекционный;

- в зависимости от формы экологического контроля – карательный и информационный;

- в зависимости от этапа контроля – предупредительный, текущий, последующий.

Государственная экологическая экспертиза, являясь одним из этапов экологического контроля, представляет собой совокупность мероприятий по установлению соответствия проектной документации экологическим требованиям законодательства и осуществлению предупредительного экологического контроля и рационального использования природных ресурсов.

Государственную экологическую экспертизу проектной документации на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение экологически опасных объектов, проектной документации по ликвидации и консервации объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду, планировочной документации и других объектов в соответствии с требованиями законодательства Донецкой Народной Республики осуществляет Государственный комитет экологической политики при Главе Донецкой Народной Республики. Анализ информации, размещенной на сайте Комитета в разделе «Реестры и базы данных» [7] на 29.04.2022 г. показал, что, начиная с декабря 2017 года, Комитетом было принято 123 заявления на проведения государственных экологических экспертиз (рис.1).

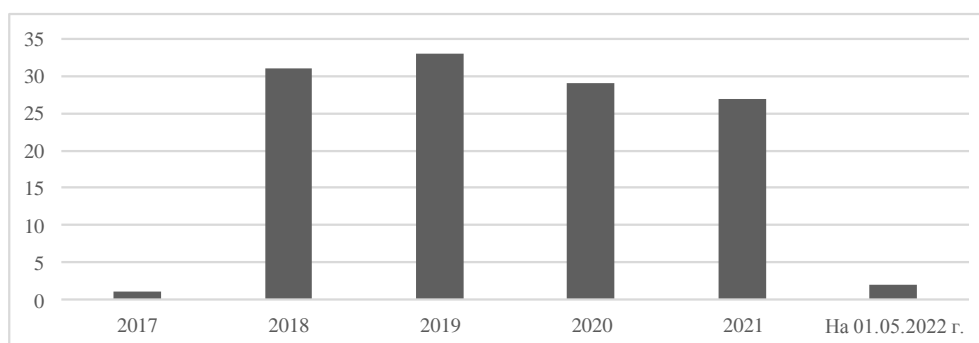


Рис. 1. Количество заявлений на проведение государственной экологической экспертизы

Если не учитывать 2022 г., то на протяжении 2019-2021 гг. количество заявлений на проведение государственной экологической экспертизы снижается. Результаты проведения экологической экспертизы представлены на рис. 2.

Из рис. видно, что количество экологических экспертиз с положительным результатом в 2021 году увеличилось до 19 шт., при этом отрицательные экспертиза сократились. Это подтверждается представленной структурой результатов экологической экспертизы (рис. 3).

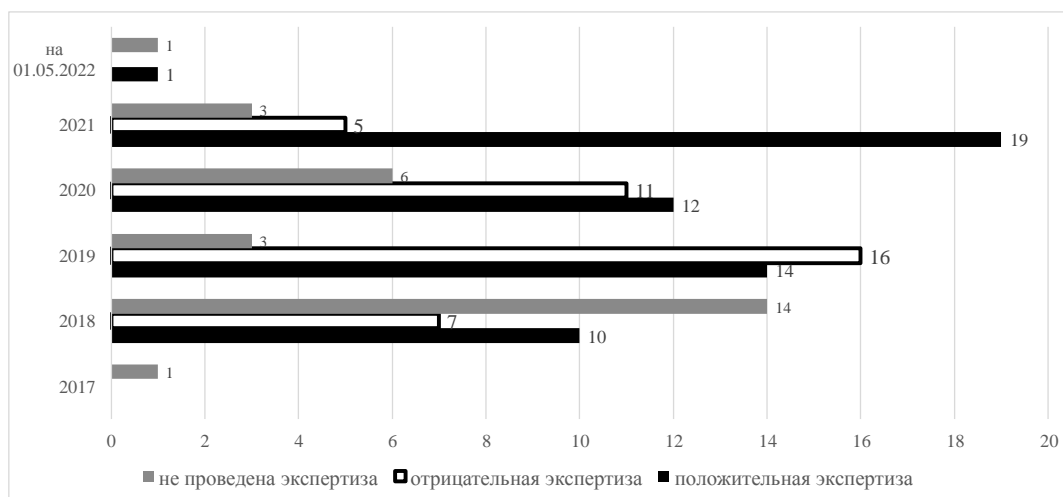


Рис. 2. Результаты проведения государственной экологической экспертизы

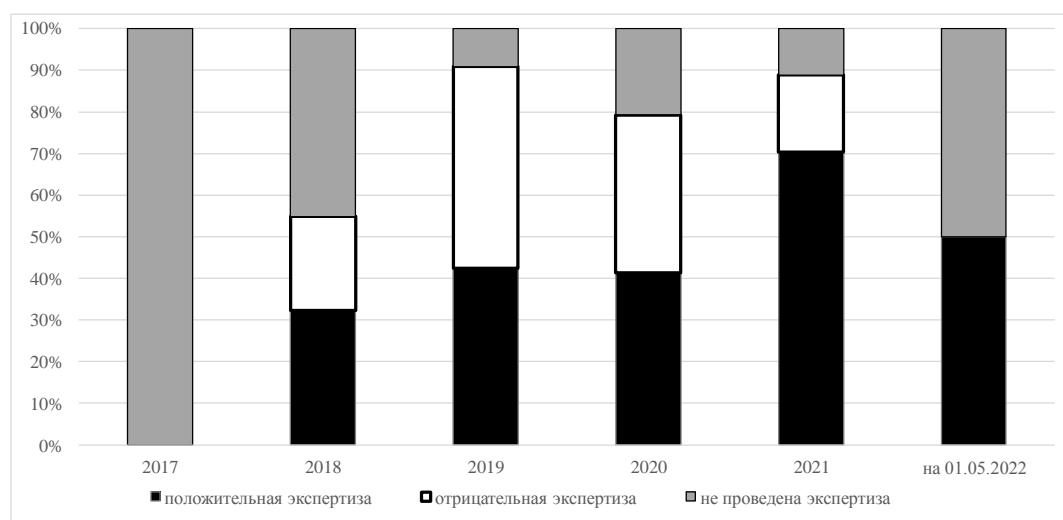


Рис. 3. Структура результатов государственной экологической экспертизы

Заказчиками государственных экологических экспертиз являлись субъекты хозяйствования, планирующие к осуществлению хозяйственную и иную деятельность (табл. 1).

Таблица 1

Заказчики государственной экологической экспертизы в отношении проектной документации

Субъекты	2017	2018	2019	2020	2021	На 01.05.2022	За весь период
<i>1</i>	2	3	4	5	6	7	8
Количество заявлений, всего	1	31	33	29	27	2	123
в том числе поданных							
государственными учреждениями, органами государственной и местной власти	1	4	3		3	1	12

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8
государственными / республиканскими предприятиями		16	26	16	15		73
коллективными предприятиями		1					1
ЧАО				2			2
ООО		8	4	8	8		28
ФЛП		2		3	2		7

Таким образом, наибольшее количество проектной документации (около 60 %) предоставлено именно государственными и республиканскими предприятиями. Проведенные расчеты показали, что среднее время рассмотрения одного заявления – 1,98 месяца, а проведение государственной экологической экспертизы – 26 дней (табл. 2).

Таблица 2

Продолжительность проведения государственной экологической экспертизы\*

	2018	2019	2020	2021	За весь период
Среднее продолжительность					
рассмотрения заявления, мес.	2,68	2,12	1,55	1,7	<b>1,98</b>
проведения экспертизы, дней	16,42	25,53	29,87	31,58	<b>25,61</b>
с положительным выводом	23,70	21,64	26,55	27,21	<b>24,76</b>
с отрицательным выводом	17,63	28,94	33,55	48,20	<b>32,08</b>

\* из-за незначительного количества заявлений в 2017 и 2022 гг. данные не учитывались

Из табл. 2 видно, что продолжительность рассмотрения заявлений на проведения экологической экспертизы сократилось в 2020 г. при этом, продолжительность проведения значительно увеличилась с 17 дней до 32 дней. Следует отметить, что государственная экологическая экспертиза с положительным выводом проводилась за более короткий срок до 26 дней, а с отрицательным выводом до 33 дней.

Проведенный анализ свидетельствует, что срок проведения государственной экологической экспертизы не превышен, т.к. в соответствии с Законом «Об экологической экспертизе» [8] срок не должен превышать шестидесяти дней и может быть продлен на тридцать дней по заявлению заказчика. Срок проведения некоторых государственных экологических экспертиз превышал 60 дней и только 1 из 6 проектов, экологическая экспертиза которых проходила более 60 дней, имел положительный результат:

- Рабочий проект «Реконструкция котельной с заменой котла «Ланкаширский» на паровые котлы ECO-PAR-1000 с газовыми горелками GAS P70/2CE «F.V.R.» (отрицательная экспертиза);

- Рабочий проект «Строительство ответвления от ВЛ 330 кВ

«Угледорская ТЭС - Макеевская 330» на ПС Горловка 110 с РП «РЭК» оборудованием ячейки 110 кВ на ПС Макеевская 330» (повторно) (отрицательная экспертиза);

- Рабочий проект «Техническое переоснащение вспомогательного участка механосборочного цеха с заменой технологического оборудования ЧАО «Макеевский завод «Лазер» по адресу: пгт. Свердлово, г. Макеевка» (отрицательная экспертиза);

- Проект «Комплекс извлечения исходного сырья из золоотвала № 3 Старобешевской ТЭС с переработкой на модульной опытно-экспериментальной установке» (положительная экспертиза);

- «Проект доразведки Дальнего месторождения гранитов (Старобешевский район ДНР) и опытно-промышленной разработки его юго-западного участка» (отрицательная экспертиза);

- Проект «Реконструкция комплекса зданий цеха по переработке твердых природных ископаемых под предприятие для сбора, обработки, утилизации, обезвреживания, размещения отходов I-III классов опасности по адресу: ДНР, г. Дебальцево, ул. Курчатова, д. 58а (повторно) (отрицательная экспертиза).

Таким образом, государственная экологическая экспертиза,

1) являясь формой предупредительного экологического контроля, выполняет роль важнейшего инструмента по установлению соответствия проектной документации субъектов, планирующих хозяйственную и иную деятельность, экологическим требованиям законодательства и рационального использования природных ресурсов;

2) реализуемый комплекс контрольных мероприятий позволяет выявить несоответствия и предотвратить экологические последствия на первых этапах формирования и реализации субъектов хозяйствования.

#### Список использованных источников

1. Об охране окружающей среды: Закон Донецкой Народной Республики от 30.04.2015. Постановление №I-162П-НС [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://www.gkecopoldnr.ru/normative-base/2015/ob-okhrane-okruzhaushej-sredy-zakon.pdf>

2. Экология человека: Основные проблемы / Под ред. В. П. Казначеева, В. С. Преображенского. – М.: Наука, 1988. – 32 с.

3. Дончева, А. В. Экологическое проектирование и экспертиза: Практика / А. В. Дончева. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 286 с.

4. Дьяконов, К. Н. Экологическое проектирование и экспертиза: Учебник для вузов / К. Н. Дьяконов, А. В. Дончева. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 384 с.

5. Филатова, К. В. Роль государственной экологической экспертизы в сфере строительства в Иркутской области / К. В. Филатова // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2021. – № 1. – С. 51– 53.

6. Экологическая экспертиза: учеб. пособие / Ю. Ю. Никифорова [и



др.]; под общ. ред. И. С. Белюченко. – Краснодар: КубГАУ, 2018. – 87 с.

7. Объекты государственной экологической экспертизы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gkesopoldnr.ru/lists/>

8. Об экологической экспертизе: Закон Донецкой Народной Республики № 312-ПНС от 06.08.2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gkesopoldnr.ru/zakon-n312-iins-060821/>

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОДЕРНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА**

**КУЛЕШОВ А.Э.,**

*ст. преподаватель кафедры менеджмента  
внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Социальная политика требует модернизации, прежде всего в ее функциональных проявлениях, которые бы имели более четкие направления в условиях очевидной необходимости усиления эффективности использования бюджетных инструментов, в частности, с целью предотвращения раздробленности государственного финансирования и его концентрации на наиболее значимых социальных программах.

*Ключевые слова:* социальная политика, социальная защита, социальные гарантии, социальные проблемы, модернизация социальной политики.

Осуществление эффективной социальной политики как одной из важнейших функций любого государства зависит от многих факторов и должно основываться на принципах системности; адресности, социальной справедливости; эффективности, финансовой обоснованности принимаемых решений.

Существующая отечественная система социальной защиты характеризуется несовершенством структуры: система государственной социальной помощи; несправедливость распределения государственных социальных трансфертов; низкая адресность при предоставлении социальной поддержки и ориентация на экстенсивный охват ею населения, неразвитость системы социального страхования; неэффективность системы определения нуждающихся в социальной защите категорий граждан; неэффективность финансового обеспечения мер государственной защиты, вызванная рядом экономических и политических проблем, в которых находится Республика.

Однако в регионе прослеживается высокий уровень спроса общественности на активную социальную политику, который требует от государственной власти активных и действенных шагов по достижению целей социального развития и социальной защиты, потребность разработки

современных подходов к модернизации социальной политики в сфере социальной защиты в условиях современных концепций управления и экономических реалий.

Обеспечить эффективность политики социальной защиты невозможно без создания соответствующего механизма ее осуществления. Предполагается, что данный механизм должен включать в себя совокупность установленных государством инструментов, методов и рычагов с соответствующим регулированием и обеспечением их влияния на уровень социальной безопасности и социальной защиты граждан.

Социальная защита представляет собой сложную многоуровневую систему, строение которой представлено различными типами социального обеспечения, социальной страховкой, и социальными стандартами, а также установленными государственными нормами, комплексно взаимодействующими и способствующими выполнению социальной функции государства по защите населения.

Исходя из изложенного, одно из ключевых значений имеет анализ опыта модернизации социальной политики зарубежных стран, где механизм реализации социальной политики является действенным и имеет положительные результаты.

Рассмотрев системы социальной защиты стран Европы, необходимо отметить, что современная социальная политика государства требует ориентации не только на поддержку уже имеющегося уровня социальных гарантий и создание механизмов защиты наиболее уязвимых слоев населения и отдельных социальных групп, но и на исполнение политики постоянной социальной защиты, а также ее эволюционное развитие.

Социальная политика обеспечивает регулируемую и стимулирующую роль в обществе для обеспечения условий эффективного функционирования системы социальной защиты населения и обеспечения развития экономики в целом и становится уже не одной из главных функций государства, а способом усилить экономическую активность всех слоев населения для обеспечения достойной жизни всего общества.

Политика социальной защиты должна основываться на следующих принципах:

1. ответственность работников, работодателей, других категорий работающих и трудоспособных лиц за финансовое обеспечение приемлемого уровня заработной платы соответствующей требованиям и стандартам государственной социальной защиты;

2. софинансирование и поддержка трудоспособного населения и работодателей в их стремлениях обеспечивать достойный уровень оплаты труда и создания социальных проектов и социальных предприятий для наименее защищенных категорий населения;

3. субсидиарность, принцип, определяющий границы и размеры солидарной поддержки государства и фиксация ее формы предоставления.

Использование этих принципов позволит более эффективно реализовывать государственную социальную политику, что позволит улучшить качество жизни незащищенных слоев населения.

**Список использованных источников:**

1. Асланова, С.Х. Проблемы социальной политики государства и пути их разрешения / С. Х. Асланова // Молодой ученый. – 2019. – № 9.
2. Байкин, И.А. К вопросу о понятиях «социальной справедливости», «социальных гарантий» / И. А. Байкин // Вестник МГТУ Станкин. – 2018. – № 2.

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

**ЛАПЫГИНА О.В.,**

*ст. преподаватель кафедры физического воспитания и спорта  
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки  
и технологий имени академика М.Ф. Решетнева»;*

**ХАМРАЕВ М.Б.,**

*обучающийся  
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки  
и технологий имени академика М.Ф. Решетнева»*

*Аннотация.* Современная цифровая экономика строится на отличительно других правилах, чем традиционная экономика. Предпринимательская деятельность вынуждена существовать в постоянно меняющихся условиях, выживать и развиваться в среде, предполагающей постоянную адаптацию бизнеса к динамично меняющимся условиям на стратегическом и тактическом уровне.

*Ключевые слова:* стратегическое управление, цифровизация, цифровая экономика, управление предприятием, цифровая трансформация.

Сейчас в глобальном информационном пространстве все более актуальными становятся вопросы цифровизации экономических процессов и проникновения современных информационных технологий во все сферы деятельности. Поэтому стратегическое управление предприятием в условиях цифровой экономики предъявляет требования к профессиональным знаниям, навыкам в области стратегического управления, информационных технологий, корпоративной и социальной среды предприятия, что позволит своевременно адаптироваться к изменениям в современных условиях.

Стратегическое управление предприятием в условиях цифровизации и информатизации приобретает мировое значение. В современных условиях

управление предприятием должно осуществляться с учетом особенностей перехода на новые принципы цифровой экономики, прогнозирования рисков, возникающих в процессе адаптации, а также разработки мероприятий по минимизации этих рисков и негативных последствий. Главное должно заключаться в достижении максимального результата и его закреплении в стратегическом управлении предприятием [1].

Разработка эффективного подхода к стратегическому управлению бизнес-процессами и новыми технологиями на предприятии является не простой задачей. Для того чтобы обеспечить устойчивое развитие промышленного предприятия, требуется применять инновационные теории и методологии управления. Процессы, протекающие на предприятии, требуют постоянного внимания со стороны руководства, владельцев процесса и сотрудников, обеспечивающих выполнение бизнес-процессов. В процессе улучшения и оптимизации процессов необходимо поддерживать уровень эффективности и достигнутые успехи в результате внедрения процессного подхода [2].

При стратегическом управлении предприятием и реализацией процессов цифровой трансформации происходит:

- разработка дорожной карты и формирования рабочей группы способны провести диагностику деятельности предприятия;
- оценка уровня цифровизации и уровня информационной безопасности предприятия;
- проведение самообследования и самоанализа деятельности предприятия при переходе к цифровому предприятию;
- выявление рисков, оценка рисков, определение приоритетных направлений снижения рисков при переходе к цифровому предприятию;
- анализ существующих и разработка новых идей цифровизации предприятия;
- принятие стратегических решений на уровне руководителя организации об эффективности применения и внедрения цифровых технологий в деятельность предприятия.

Среди факторов, препятствующих цифровой трансформации в РФ, можно указать следующие: отсутствие выстроенной стратегии, дефицит квалифицированных кадров, низкий уровень компетенций и знаний у работников предприятий, отсутствие интеграции новых и существующих технологий и данных, негибкие или медленные процессы, устаревшие технологии, отсутствие тесных связей между ИТ и бизнесом, неготовность к переменам, недостаточное финансирование, позиция руководства, возможные риски [2].

Экономическая среда быстро изменяется и трансформируется под действием технологий, в частности, процесса цифровизации. В современную эпоху необходимо стратегически управлять процессом трансформации с учетом процесса цифровизации и новых возможностей и угроз, сопряжённых

с ним. Цифровые технологии охватывают все сферы общественной жизни, и для повышения конкурентоспособности и удержания позиций на рынке компании вынуждены прибегать к стратегическому управлению в цифровой экономике и разрабатывать стратегии на основе возможностей, открывающихся посредством использования цифровых технологий, позволяющих формировать более выгодные предложения и быстро адаптироваться к изменению потребительского спроса и внешней среды в целом, совершенствовать коммуникационные процессы и аналитику для разработки стратегических альтернатив.

#### **Список использованных источников**

1. Ковальчук, Ю.А. Цифровая экономика: трансформация промышленных предприятий / Ю.А. Ковальчук, И.М. Степанов // Инновации в менеджменте. – 2017. – № 11. – С. 32-43.
2. Гримашевич, О.Н. Стратегическое управление компаниями в условиях цифровой экономики / О.Н. Гримашевич // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2018. – № 5 (74). – С. 9-11.

### **МОДЕЛИРОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА ПОДАЧИ ЭЛЕКТРОННЫХ ПЕТИЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГРАЖДАНИНА С ПРАВИТЕЛЬСТВОМ**

**ЛЕБЕЗОВА Э.М.,**

*ст. преподаватель кафедры информационных технологий  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Работа посвящена изучению свойств цифрового участия в среде smart общества (электронных петиций) и преодоления препятствий на пути их внедрения с помощью построения концептуальной модели этого явления.

*Ключевые слова:* smart Governance; e-Participation; digital participation.

Оптимистические ожидания относительно возрождения гражданского и политического участия, которые лежали в основе многих инициатив электронного участия (e-Participation) в развитых странах в начале 21 века, в целом не оправдались. Участие граждан остается низким, равно как и доверие к государственным учреждениям. На наш взгляд, с учетом нынешнего упора на цифровую трансформацию, необходимо уделять больше внимания процессу структурных изменений в государственном управлении в ответ на технологические изменения, т.е. переходить на модели smart-

управления и цифровой демократии.

Институционализация любого процесса начинается с фазы дизайна бизнес-процесса и его формального описания.

Петиции считаются механизмом участия высокого уровня, поскольку они позволяют гражданам влиять на политическую повестку дня официальных институтов власти. Отсутствие правил на различных этапах процесса и нехватка ресурсов для обеспечения рассмотрения петиций должным образом могут привести к сбою процесса, что, в свою очередь, может вызвать разочарование граждан и снижение их активности [1].

Двадцатилетний опыт работы с гражданскими петициями Великобритании и других стран показал критическую важность связывания инициатив цифрового участия (в т. ч. подачи петиций) с формальными институциональными процессами стран [2]. Опираясь на этот опыт и используя метод структурно-логического анализа, была создана модель обобщённого процесса подачи электронных петиций от гражданина к правительству (без привязки к конкретному институту власти) с достаточным уровнем детализации.

Эта модель в нотации BPMN-2<sup>1</sup> (рис. 1) представляет дизайн бизнес-процесса подачи электронных петиций, как первый этап его институционализации.

Следующий этап – формальное описание бизнес-процесса. Согласно модели, для каждого шага подачи петиции требуются правила, описывающие, как процесс может перейти от текущего шага к следующему. Каждый шаг также требует определённых ресурсов, которые можно оценить и в результате рассчитать затраты. Так шаг «Составить и отправить петицию правительству» предполагает наличие в свободном доступе web-сайта или мобильного приложения для подачи петиций, которые, как показано на диаграмме, регламентированы правилами подачи электронных петиций.

Взаимодействие гражданина и правительства (как главных акторов процесса) обеспечивает подразделение по работе с петициями, которое представляет собой исполнительный орган с дизайном, зависящим от потребностей и возможностей конкретного государства. Например, когда в 2015 году в Великобритании был запущен новый процесс подачи петиций, в парламенте был создан Комитет по петициям. Комитет отвечает за прием петиций и управление процессом их рассмотрения парламентом, включая их модерацию и взаимодействие с общественностью [2].

В условиях smart-управления это подразделение может быть реализовано в виде «интеллектуального агента» – интеллектуальной системы на основе AI (искусственного интеллекта) и самообучающихся нейросетей [3]. Задача отбора петиций для рассмотрения правительством

---

<sup>1</sup> Нотация BPMN описывает условные обозначения и их описание в XML для отображения бизнес-процессов в виде диаграмм. BPMN определяет, как диаграммы, описывающие бизнес-процесс, могут быть трансформированы в исполняемые модели. Спецификация BPMN является связующим звеном между фазой дизайна бизнес-процесса и фазой его реализации.

отлично выполняется интеллектуальным агентом, что высвобождает не только человеческие ресурсы и время, но и позволяет избежать таких дестабилизирующих факторов, как коррупция и бюрократизм.

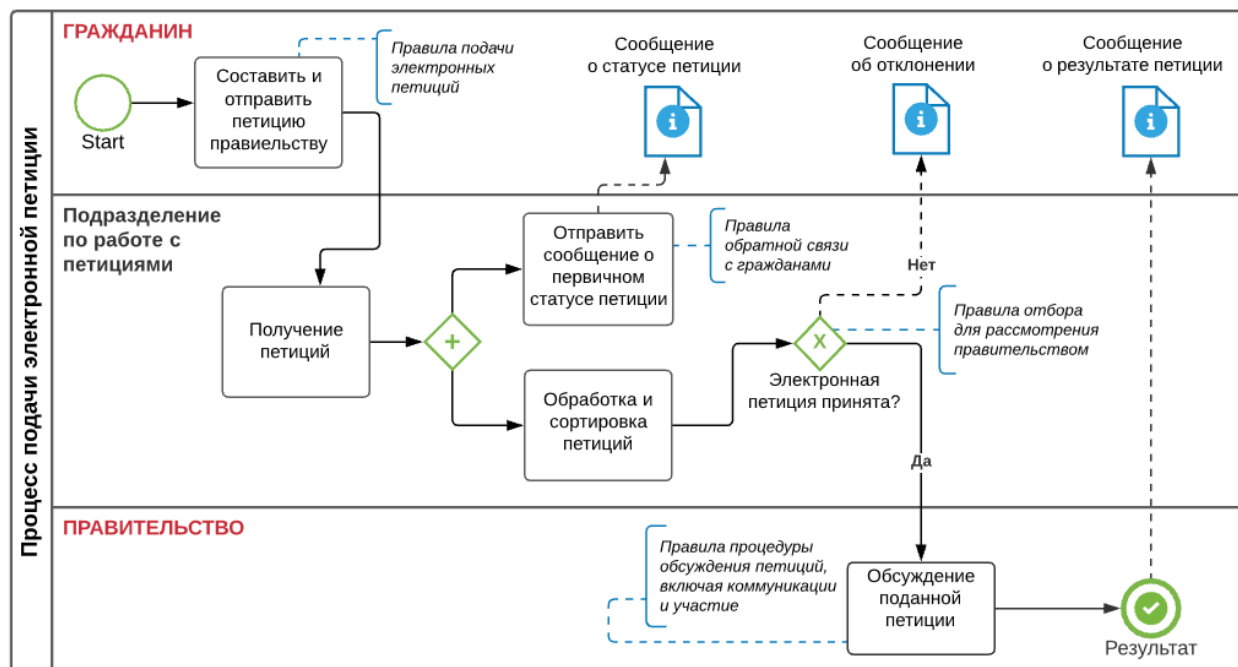


Рис 1. Процесс подачи электронной петиции [разработано автором]

Смоделированный процесс позволит государствам планировать различные мероприятия фазы реализации и оптимизировать процесс подачи электронных петиций в конкретных национальных условиях.

Модель обобщённого процесса подачи электронных петиций от гражданина к правительству подчёркивает ключевую важность обратной связи с гражданами и высокой степени реагирования со стороны правительства, а также чёткого регламентирования процедуры обсуждения петиций, включая коммуникации и участие.

Данная модель по существу представляет собой интеграцию «стороны предложения» цифрового участия и «стороны спроса» на участие через смарт-механизмы. Если со временем податели петиций увидят, что процесс обсуждения является прозрачным и их вклад учитывается, это значительно повысит доверие граждан к государственным учреждениям и самому процессу e-Participation, что является особо актуальным на текущий момент для большинства государств мира.

По итогам проведенного исследования можно сделать следующие рекомендации:

1. Полученную в исследовании модель рекомендуется рассматривать как базовую для подачи электронных петиций, установления четких связей между механизмами цифрового участия и процессами принятия решений.
2. В дальнейшем полученную модель рекомендуется использовать как

основу для проведения комплексных исследований цифрового участия и механизмов взаимодействия государства и индивида в таких социотехнических конструкциях как «умный гражданин», «умное правительство», «умное общество», «умный город».

3. Прикладное использование полученной модели в проектах развития информационных сервисов цифрового взаимодействия общества с органами власти позволит усовершенствовать дизайн этих платформ и, как следствие, повысить количество и качество цифрового участия.

#### **Список использованных источников**

1. Лебезова Э.М. Необходимость перехода к Smart Government как преодоление системных недостатков e-Government // Электронный научный журнал «Век качества». – 2020. – № 3. – С. 30-46.

2. Asher M., Leston- Bandeira, C., & Spaiser, V. (2019). Do Parliamentary Debates of e-Petitions Enhance Public Engagement With Parliament? An Analysis of Twitter Conversations. Policy & Internet, vol. 11. P. 149-171.

3. Брадул Н.В. Концептуализация понятия «Smart Government»: наукометрический подход / Н.В. Брадул, Э.М. Лебезова // Управленец. – 2020. –Т. 11. – № 3. – С. 33-45.

### **КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

**ЛЕОНТОВИЧ Е.С.,**

*ст. преподаватель кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Органы государственной власти должны быть заинтересованы в качественном предоставлении услуг, так как целью их деятельности является повышение уровня и качества жизни населения. В связи с этим целесообразно использовать клиентоориентированную модель, в которой получателям услуг отводится ключевая позиция.

*Ключевые слова:* клиентоориентированность, клиентоориентированный подход, государственное управление, услуги.

Одной из функций современного государства является предоставление услуг, в связи с чем можно утверждать, что государство приобретает признаки клиентоориентированной сервисной деятельности. Проводимые в последние годы реформы в системе государственного управления, в первую очередь, направлены на реализацию социальной функции государства на основе внедрения эффективных механизмов предоставления так называемых



«универсальных» услуг, или иначе «общественных благ», в рамках функционирования «сервисной» модели государства [1].

Целью деятельности современного государства является повышение уровня жизни населения и органы власти должны быть заинтересованы в предоставлении качественных услуг. Клиентоориентированный подход сегодня начинает приобретает всё более важное значение, ведь не вызывает сомнения, что высокого качества оказания публичных услуг можно добиться только путем фокусирования на клиенте, через внимательное отношение к его ценностям и потребностям.

Клиентоориентированность – это действия, которые направлены на понимание индивидуальных потребностей клиента с учетом персональных требований для удовлетворения граждан с максимальной пользой.

Исходя из данного определения можно выделить следующие признаки клиентоориентированности [2]:

1. Клиентоориентированность – это тот способ, через применение которого организация добивается поставленных целей и задач, реализуя свою миссию.

2. Понимание индивидуальных потребностей и требований клиента. Именно благодаря клиентоориентированности государственный служащий смотрит на решаемые вопросы через призму интересов гражданина, потребителя услуг, который обратился к нему. Суть клиентоориентированного подхода заключается именно в индивидуализации, так как чиновник, государственный служащий или сотрудник, оказывающий услугу, должен быть ориентирован на человека, это должно быть его личной установкой, основой поведения и ценностью. Уже недостаточно быть просто обученным шаблонным вариантам поведения [2].

3. Удовлетворение граждан с максимальной пользой. В отличие от коммерческого сектора, целью предоставления государственных и муниципальных услуг является удовлетворение интересов населения, а не максимизация прибыли.

Предоставление услуг населению – это сложный, объемный процесс, где важно учесть потребности конкретных клиентов или категорий клиентов. Чем качественнее выстроен процесс взаимодействия клиентов и госслужащих, тем он проще и приятнее для первых, и тем комфортнее работа для вторых.

Таким образом, клиентоориентированный подход не обязывает госслужащих соответствовать каким-либо эталонам, он направлен на мотивацию и побуждение к высококачественному обслуживанию.

#### **Список использованных источников**

1. Сабирова, З.Э. Цифровая трансформация оказания госуслуг в сервисном государстве / З.Э. Сабирова // Вестник ГГНТУ. Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2021. – Т. 17. – № 4(26). – С. 11-17.

2. Шитова, И.А. Стратегическое значение клиентоориентированности для повышения качества публичных услуг / И.А. Шитова // Государство, общество, наука: горизонты развития: Материалы Международной научной молодежной конференции, приуроченной к симпозиуму им. Т. И. Заславской «Социальные вызовы экономическому развитию», Новосибирск, 15–17 мая 2014 г. / Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС. – Новосибирск: Сибирский институт управления – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2014. – С. 74-75.

### **«ТЕХНИЧЕСКАЯ ШКОЛА» КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ СПОУ – ПРЕДПРИЯТИЕ**

**ЛИННИК Б.Б.,**

*аспирант кафедры инновационного  
менеджмента и управления проектами*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В тезисах приводится анализ предлагаемого механизма управления взаимодействием среднего профессионального образовательного учреждения (СПОУ) с предприятием на основании применения корпоративных образовательных систем.

*Ключевые слова:* корпоративное образование, учебное заведение, предприятие.

Анализ существующего рынка показал, что отставание учебных заведений в практической подготовке выпускников, для работы на современном цифровом оборудовании обусловлено невозможностью учебных заведений приобретать такое оборудование. Это является следствием стремительного развития современной технологической базы, современных знаний, отсутствием специалистов, способных обучить студентов процессу обслуживания и ремонта новейшей техники. Поэтому в большинстве случаев, преподавание ведётся на старой технологической базе, что сказывается при включении молодого специалиста в рабочий процесс предприятия. Особенно остро стоит проблема в подготовке специалистов среднего звена, ведущего монтаж, наладку и последующее обслуживание такого современного оборудования [1].

Экономическая ситуация в Донецкой Народной Республике, на текущий момент, не предоставляет возможности обеспечения учебных заведений среднего звена современной технической аппаратурой для подготовки специалистов. Для работы, приходящих на промышленные предприятия

выпускников, требуются дополнительные финансовые и временные затраты на введение в специальность, подготовку первого рабочего места, овладение навыками и наработку практического опыта необходимого для начала работы. В это же время происходит процесс социализации нового сотрудника на предприятии. Перечисленные выше составляющие становления специалиста требуют финансовых и временных затрат, что негативно отражается на рентабельности предприятия.

Решение приведенных выше вопросов возможно в случае применения корпоративных образовательных механизмов для активации человеческого ресурса на промышленном предприятии [2]. Предлагаемый проект – «Техническая школа» позволяет реализовать применение этих механизмов. Это применение обеспечит:

- подготовку специалиста, наработку им практического опыта для освоения знаний на новом рабочем месте, на которое он может быть направлен по окончании учебного заведения, или переведен, по согласованию с администрацией и профсоюзным комитетом предприятия, с присвоением ему соответствующего более высокого квалификационного разряда [3];

- совмещение теоретической (учебной) подготовки выпускников средних специальных учебных заведений и практической подготовки путём проведения лабораторных работ, освоения навыков работы с современным техническим оборудованием в период прохождения практики, с привлечением ведущих специалистов предприятий отрасли;

- формирование квалификационной комиссии, имеющей право присвоения соответствующего рабочего разряда после прохождения обучения;

- сокращение сроков «вхождения в специальность» и, как следствие, сокращение финансовых расходов предприятия;

- увеличение количества специалистов на расширяющемся производственном рынке и рынке услуг, после освобождения всей территории Донецкой Народной Республики и установлении мира;

- формирование пула ведущих специалистов, прошедших теоретическое и практическое обучение, имеющих практические знания и опыт, для преподавания, обучения работе с новой техникой, технологиями на предприятиях различных форм собственности;

- проведение практического обучения и повышения квалификации специалистов-практиков на современном оборудовании, работающем в тестово-демонстрационном режиме;

- формирование учебных групп из специалистов промышленных предприятий по изучению новой, современной техники, технологий;

- моделирование возможных вариантов различных ошибок, возникающих в непредвиденных, в т.ч. аварийных ситуациях на существующей и новой аппаратуре в режиме её тестирования – без влияния

на работающее оборудование предприятия;

– более экономичное расходование средств предприятия при ознакомлении с новым оборудованием, технологиями, появляющимися на рынке и подготовкой специалистов для работы с таким оборудованием, технологиями;

– привлечение, для обучения, в такие группы студентов средних специальных учебных заведений по согласованной учебной программе, программе лабораторных и практических работ [4];

– осуществление, по согласованию с предприятием-производителем, ознакомления, тестирования новой техники до момента её широкого появления на рынке;

– проведение обучения студентов, большего числа работников различных предприятий с привлечением собственных специалистов, прошедших обучение у разработчиков-производителей этой техники [3];

– создание, путём формирования групп специалистов, консультационного пункта по работе с новой, современной техникой, аппаратурой, её восстановлению, ремонту;

– разработку и поддержание on-line консультационного центра по эксплуатации специализированной аппаратуры, работающей в Донецкой Народной Республике.

Организация сотрудничества с крупными промышленными предприятиями разных форм собственности и региональным, в т.ч. малым и средним бизнесом, позволит повысить практический уровень знаний, навыков и умений как сотрудников предприятий, так и выпускников, и, как следствие, уровень их трудоустройства по окончании учебного заведения.

Предлагаемый проект «Техническая школа» может быть реализован путём взаимодействия, на основе создания совместного предприятия, между министерствами Донецкой Народной Республики, промышленными предприятиями и учебными заведениями соответствующего направления (рис.1).

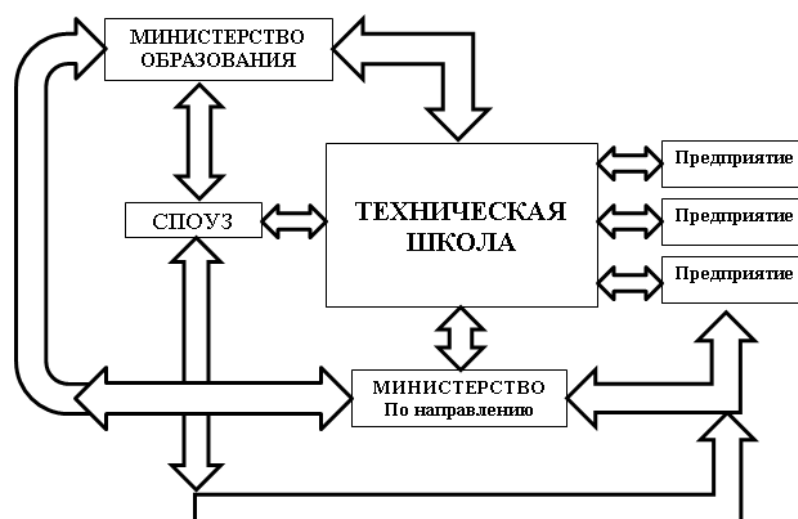


Рис.1. Структура взаимодействия

Проект должен выполняться на конкурсной основе по каждому направлению промышленности. Участниками проекта могут выступать средние профессиональные учебные заведения, готовящие специалистов – техников для промышленного производства и сферы услуг. В основе взаимодействия учебных заведений и предприятий будут лежать:

- создание учебно-производственной структуры на базе учебного заведения;
- формирование материально-технической, обучающей базы на основе современного оборудования, используемого в Республике и находящегося на балансе предприятий соответствующих министерств;
- формирование специализированных учебных программ и программ учебных и производственных практик на основании потребностей профильного министерства и предприятий, с учётом имеющегося технического наполнения по различным специальностям;
- участие сотрудников промышленных предприятий в формировании практических навыков, проведении практических и лабораторных работ;
- изменение или дополнение, со стороны предприятия, материально-технической базы в процессе развития техники и технологий;
- участие в отраслевых советах по профессиональным квалификациям, экспертизе федеральных государственных стандартов объединения работодателей;
- возможность ускорения процесса открытия, лицензирования и технического сопровождения новых направлений и специальностей учебного заведения по требованиям рынка, где партнером выступает реальный бизнес;
- участие потенциальных работодателей в экзаменах. Предложение актуальных для работодателей тем курсовых и выпускных квалификационных работ;
- формирование образовательных траекторий учащихся, проведение конкурсов, а также экспертных оценок в студенческой проектной деятельности;
- формирование проектной деятельности на предприятии (аналог отдела изобретательства и рационализаторства);
- развитие как специализированных профессиональных компетенций, так и универсальных компетенций, «софт-скиллс» – умение работать в команде, точно и в срок – то есть развитие качеств, наиболее востребованных работодателями;

Главное условие реализации программы «Техническая школа» – расширение взаимодействия СПОУ с региональным бизнесом различных форм и видов собственности. Подобное сотрудничество, в текущей экономической ситуации, является важнейшей частью программы реализации в Республике значимых технологических проектов, направленных на развитие и становление государства.

### Список использованных источников

1. Исследование индустрии корпоративного обучения и развития в России. ООО «Теории от практиков» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://theoryandpractice.ru / TPresearch.pdf>
2. Новиков Д.А. Модели и механизмы управления образовательными сетями и комплексами / Д.А. Новиков, Н.П. Глотова. – М.: Институт управления образованием РАО, 2004. – 142 с.
3. Волгина И.В. Формирование корпоративных отношений у педагогов в негосударственных учреждениях дополнительного образования: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / И.В. Волгина; Уральский гос. пед. ун-т. – Екатеринбург: Б.и., 2018. – 27 с.
4. Захарова О.А. Система научно-методического обеспечения дополнительного профессионального образования в информационно-образовательной корпоративной среде: дисс. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / О.А. Захарова; ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет». – Донецк: Б.и., 2017. – 51 с.

## МЕЖФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ КАК ИНСТРУМЕНТ ТАМОЖЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

**МАЙБОРОДА С.И.,**

*ведущий инспектор налоговой и таможенной службы МДС ДНР,  
аспирант кафедры инновационного  
менеджмента и управления проектами*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассмотрена технология межфункционального таможенного контроля при регулировании процессов перемещения через таможенную границу товаров. Предложены рекомендации по ее применению.

*Ключевые слова:* таможенное регулирование, информационные таможенные технологии, таможенные операции.

Таможенная служба (ТС) и связанные с ней государственные контрольные органы ориентированы на внедрение современных технологий, направленных на повышение качества эффективности таможенного контроля в процессе таможенного регулирования реализации [1].

Активное использование инновационных таможенных информационных технологий, при совершении таможенных операций, делает возможным создание и развитие системы межфункционального таможенного контроля, ориентированной на повышение оперативности

таможенного регулирования.

Для совершенствования таможенного контроля, как универсального инструмента эффективного государственного таможенного регулирования, необходимо исследовать понятие «межфункциональный таможенный контроль» и рассмотреть перспективы его применения.

Межфункциональный таможенный контроль – это форма организации таможенного контроля, основными свойствами которого является высокий уровень автоматизации и информатизации, а также возможность доступа к необходимой информации на любом этапе осуществления таможенных операций. Основой данной системы должна стать межведомственная интегрированная информационная система, позволяющая агрегировать в едином информационном пространстве сведения таможенных органов.

Сущность межфункционального таможенного контроля состоит в создании методической, инструментальной и информационной базы таможенных органов, ориентированной на исключение дублирования таможенных операций и ускорение процесса таможенного контроля.

Структурно процесс межфункционального таможенного контроля можно подразделить на три этапа (рис. 1).

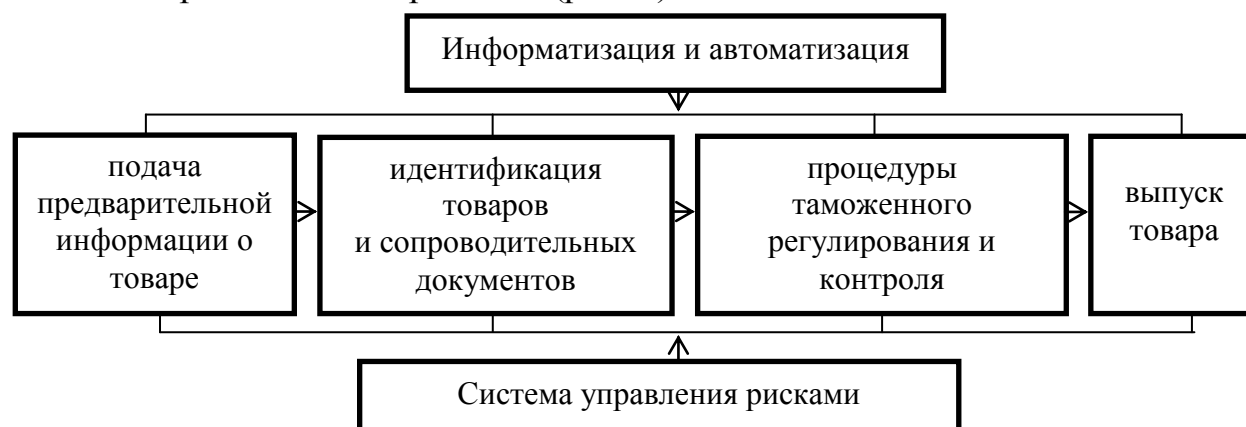


Рис. 1. Структура межфункционального таможенного контроля

На каждом этапе применяются инструменты системы управления рисками (СУР), целью которой является снижение уровня риска нарушений процедур совершения таможенных операций и контроля со стороны таможенных органов и риска нарушений таможенного законодательства со стороны участников внешнеторговой деятельности.

Формирование системы межфункционального таможенного контроля происходит по следующим направлениям:

1. Объединение задействованных, в рамках функционирования таможенного ведомства, IT-технологий в единый комплекс программных средств (ЕКПС).

Это позволит сформировать единую информационную базу, включающую данные об участниках внешнеторговых операций, товарно-

транспортную документацию, сведения о результативности таможенного контроля и пр. Наличие такого информационного массива позволит осуществлять качественный анализ, необходимый для поддержки принятия решения по выбору оптимальной формы таможенного контроля. В целом, реализация указанного направления способна снизить риски нарушения таможенного законодательства.

2. Формирование системы межведомственного электронного документооборота. В рамках реализации данного направления необходимо:

- обеспечить нормативно-правовое регулирование межведомственного взаимодействия, взаимодействия с декларантами, перевозчиками и т.д.;
- актуализировать реестр документов, предусмотренных законодательством, при совершении таможенных операций;
- облегчить автоматизированную сверку с применением ЕКПС;
- организовать документооборот с участниками таможенных отношений.

Данная технология направлена на эффективное решение проблемы упрощения процедур подачи таможенных документов [2].

Кроме того, при ее применении обеспечивается рост эффективности функционирования СУР, упрощается уплата таможенных пошлин и сборов, для участников ВЭД, а также происходит экономия финансовых ресурсов.

Следует заметить, что описываемая технология представляет собой основу организации таможенного регулирования, являясь формой организации таможенного контроля, и позволит в перспективе обеспечить широкое внедрение информационно-аналитических систем управления рисками.

Данное обстоятельство значительно повышает возможность своевременного и качественного выбора форм таможенного контроля на каждом этапе таможенного регулирования.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основной целью создания системы межфункционального таможенного контроля, является его упрощение и ускорение проведения таможенных операций и обеспечение соблюдения экономических интересов и безопасности государства.

#### **Список использованных источников**

1. Абрамов, А.С. Пути сокращения времени совершения таможенных операций с товарами, ввозимыми на таможенную территорию Таможенного союза / А.С. Абрамов // Вестник Российской Таможенной Академии. – 2016. – № 3. – С.142-147.
2. Афонин, П.Н. Применение технологии сквозного таможенного контроля при реализации таможенных услуг в пограничных пунктах пропуска / П.Н. Афонин, И.А. Топалова // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2014. – №5 (65). – С. 14.



## **МЕХАНИЗМЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ**

**МАКЕЕВА О.А.,**

*аспирант кафедры инновационного  
менеджмента и управления проектами*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассматриваются механизмы разработки и реализации государственной политики в социальной сфере в условиях новой реальности, а также актуальные задачи.

*Ключевые слова:* государственная политика, задачи, механизмы, социальное государство.

Новая реальность требует от государства в корне пересмотреть модель социального, экономического и политического развития – в противном случае социальные проблемы будут усиливаться. Понимание вопроса, с какими вызовами столкнется государство, каких перемен стране не удастся избежать, какие проблемы парламенту и правительству придется решать в первую очередь, определяет актуальность данной темы.

Необходимость формирования новой социальной модели требует разработки и замены не только инструментов, но даже мировоззрения.

Несмотря на сложившиеся национальные социальные модели, новая реальность требует их пересмотра, т.к. запросы граждан на социальные и гуманитарные гарантии выше, чем на политические идеологии.

Для достижения видимых результатов и главной цели государственной политики в социальной сфере необходимо применение подходов управления проектным циклом. Считаем, что государство необходимо рассматривать одной из заинтересованных сторон, что требует повышения качества взаимодействия государства с заинтересованными сторонами в трех уровнях:

*1 уровень* – государство обязуется обеспечить открытость для всех сторон и соблюдать три принципа подотчетности, но оно находится на первоначальном этапе процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами, и ему пока не удается обеспечивать выполнение всех требований и элементов этого процесса, а также привлечь заинтересованные стороны к участию в планировании его деятельности, реализации и оценке.

*2 уровень* – государство, имеющее стратегию, активно и оперативно взаимодействует с заинтересованными сторонами с целью выяснения их проблем, получения информации и поиска верных решений.

*3 уровень* – государство гражданского общества, которому удалось сделать процесс взаимодействия не просто частью своей собственной

деятельности, а неотъемлемым элементом более широкой общественной дискуссии (происходит централизация проблем). Государство полностью следует общей схеме взаимодействия, позволяющей ему претворить в жизнь принципы обязательства быть подотчетным, при этом ему и заинтересованным сторонам удастся достичь взаимопонимания по всем элементам и результатам процесса.

Актуальные задачи госполитики в социальной сфере:

- идентификация и анализ заинтересованных сторон (стейкхолдеров) для каждого направления деятельности;
- оценка текущей ситуации территории присутствия и воздействия на заинтересованные стороны, в том числе оценка адекватности выделяемых ресурсов на развитие местных сообществ;
- анализ ранжирования нужд и ожиданий местного населения;
- сбор и урегулирование обращений;
- выбор приоритетных направлений в рамках развития местных сообществ (влияющих на определение критериев для отбора программ/проектов);
- определение форм и частоты взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- отбор и оценка партнеров;
- постановка и определение критериев для оценки эффективности и результативности программ/проектов;
- анализ возможностей и ресурсов, бенчмаркинг.

Государственная политика в социальной сфере не может быть реализована без участия благополучателей. Именно поэтому, соучастие и наличие социального заказа к заинтересованным сторонам, позволяет комплексно реализовать госполитику в социальной сфере. В противном случае, это приведет к потере эффективности реализуемых государственных и региональных программ и проектов.

Формирование механизма разработки и реализации государственной политики в социальной сфере в условиях новой реальности предусматривает: разработку модели реализации государственной политики в социальной сфере в триединстве: политика – программа – проект; формирование дорожной карты перехода на новую модель реализации государственной политики в социальной сфере; разработку и принятие механизма оценки реализации государственной политики в социальной сфере через интенсификацию работы с заинтересованными сторонами.

Ответ на вопрос оценки эффективности государственных и региональных программ/проектов важен не только для принятия решений, но и для разработки системы мониторинга, контроля и оценки результатов программ/проектов в социальной сфере. Важность комплексной оценки социального результата должен предусматривать не только экономические показатели, а также интегральной оценки, заключающейся в присвоении

отдельным элементам программы (цель, задачи, планирование, управление, мониторинг, результативность, эффективность, алгоритм логики программ/проектов) весовых коэффициентов, но и результатов технического и экологического анализа.

## **ОБЗОР И АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ СРЕДСТВ РАЗРАБОТКИ ПРИ СОЗДАНИИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКИХ ИНТЕРФЕЙСОВ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ**

**МАСЛО С.В.,**

*ст. преподаватель кафедры информационных технологий  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассмотрены возможности изучения современных средств разработки, используемых для создания пользовательского интерфейса, разработки архитектуры веб-сайта, выделения преимуществ и недостатков представленных средств.

*Ключевые слова:* фронтенд-разработчик, браузер, web-сайт, веб-приложения.

Многие знают, что веб-сайты содержат разметку и стили, необходимые для обеспечения четкой структуры и дизайна страницы. Этим занимаются фронтенд-разработчики, программисты, отвечающие за создание такой внешней стороны (англ. front end) сайтов. Это клиентская часть сайта, с которой непосредственно взаимодействует пользователь на своем компьютере или телефоне (клиент). Однако фронтенд-разработка этим не ограничивается. Большинство сайтов, которыми мы постоянно пользуемся, представляют собой полноценные веб-приложения: почта, онлайн-банкинг, онлайн-кинотеатры, фоторедакторы, заметки. Чтобы такие приложения работали, фронтенд-разработчики добавляют программный код, который запускается в браузере, реализует необходимый функционал и при необходимости взаимодействует с сервером, динамически получая необходимую информацию [1, 2].

### **JQuery**

jQuery — это замечательный JavaScript Framework, который подкупает своей простотой в понимании и удобством в использовании. Это быстрая, лёгкая и многофункциональная JavaScript библиотека, основанная на принципе «пиши меньше, делай больше».

В настоящее время jQuery разрабатывается и поддерживается распределенной группой разработчиков как проект с открытым исходным кодом.

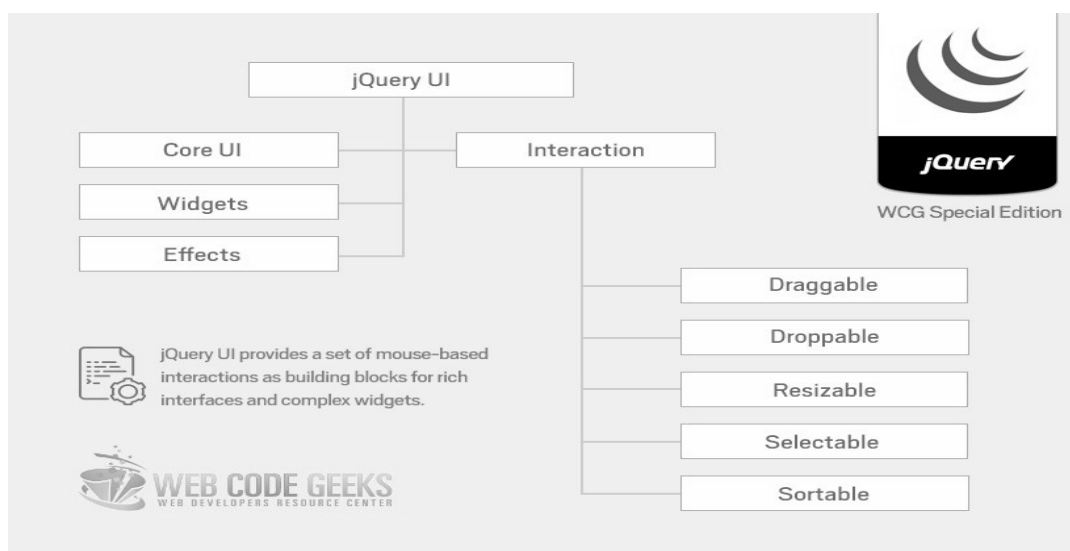


Рис. 1. JQuery (набор функций)

При использовании библиотеки jQuery для написания скриптов преимущества на стороне клиента:

- компактность кода позволяет писать код более компактно, чем на чистом JavaScript, т.е. за меньшее количество строк кода;
- простой и понятный синтаксис, который значительно упрощает написание многих вещей, например таких, как манипулирование DOM элементами, обработку событий, добавление эффектов анимации на страницу, AJAX запросов и т.д.
- кроссбраузерность. Код, написанный на jQuery, будет соответственно гарантированно работать во всех основных браузерах.
- открытый код. Таким образом, библиотека jQuery будет являться полностью бесплатной как для личных, так и для коммерческих проектов.

Кроме преимуществ, приведённых выше, у библиотеки jQuery естественно имеются и недостатки: она может немного увеличивать скорость загрузки веб-страницы, а также немного снижать производительность выполнения кода, чем если он был бы написан на чистом JavaScript.

### React.js

С технической точки зрения фронтенд-часть приложения — это набор файлов, среди которых есть файлы HTML, CSS и JavaScript, картинки и т.п. Работу с CSS и HTML относят к вёрстке, JavaScript — к программированию. Оба этих направления предлагают большое количество инструментов и технологий для работы, активно развиваются и требуют большого количества знаний. Особенно это относится к JavaScript, на котором написано гигантское количество фреймворков и библиотек для «всё более эффективного» создания веб-приложений.

Отследим запросы по самым популярным JavaScript фреймворкам и библиотекам, используя аналитику Google запросов за последний 5 лет:

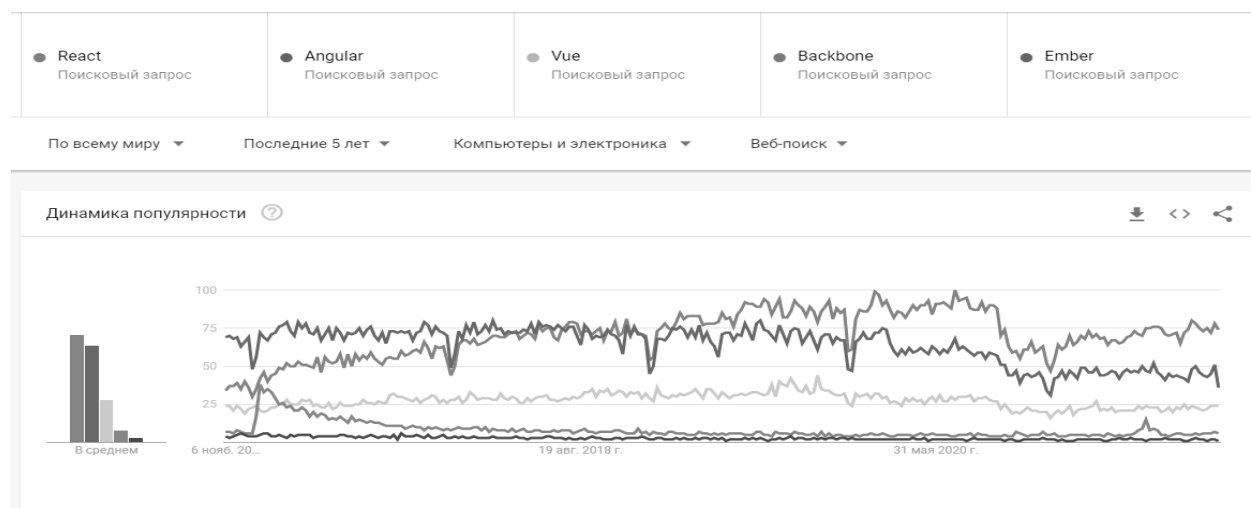


Рис. 2. Аналитика Google запросов по JS фреймворкам

Как показывает анализ за последние несколько лет пользователи Google больше всего искали React.js, что приводит к выводу, что React пользуется высокой репутацией среди программистов.

React – это декларативная, гибкая и эффективная библиотека JavaScript для создания пользовательских интерфейсов (UI). Она позволяет создавать сложные пользовательские интерфейсы из небольших и изолированных частей кода, так называемых «компонентов».

Фреймворк был разработан, чтобы позволить дизайнерам и разработчикам создавать современные графические интерфейсы приложений. React.js использует компоненты, которые значительно улучшают весь процесс создания веб-проекта. Благодаря высокой производительности этот JS-фреймворк идеально подходит для приложений с высоким трафиком, таких как Netflix, Dropbox или Pinterest, которые основаны на React.js.

Преимущества React:

- Благодаря простому дизайну, а также использованию JSX, который имеет подобный HTML синтаксис для шаблонов и очень подробной документации, это фреймворк легко изучить.
- Первоклассная поддержка рендеринга на стороне сервера. А это в свою очередь делает его мощной платформой для контент-ориентированных приложений.
- Очень хорошая поддержка Progressive Web App (PWA) благодаря генератору приложений `create-react-app`.
- Очень быстрая, благодаря реализации React Virtual DOM и различным оптимизациям рендеринга.
- Привязка данных является односторонней, что создает меньше нежелательных побочных эффектов.
- Очень простой, как правило, переход между версиями.
- Redux является самой популярной платформой для управления

состоянием приложений в React.

Недостатки React:

- Этот фреймворк отходит от компонентов на основе классов, что может стать препятствием для разработчиков, которым более комфортно работать с объектно-ориентированным программированием (ООП).
- Сообщество делится по способам написания CSS в React, которые разделяются на традиционные таблицы стилей (CSS Modules) и CSS-in-JS (т.е. Emotion и Styled Components).
- React не является однозначным и оставляет разработчикам возможность выбирать лучший по их мнению способ развития.
- При первых знакомствах с React может сбить с толку некоторых разработчиков смешивание шаблонов с логикой (JSX).

### Webpack

При создании приложений разработчики разбивают код на части (модули), подключают дополнительные обработчики кода и затем настраивают приложения для различных сред (разработка и производство). В приложениях используются сборщики модулей (бандлы) для того чтобы не приходилось вручную включать модули в HTML-файл в нужном порядке и следить за изменениями. Webpack — один из самых популярных конструкторов модулей. Его гибкость позволяет настроить сборку с использованием огромного множества плагинов и загрузчиков (пре- и пост-процессоров CSS и HTML, Babel и др.).

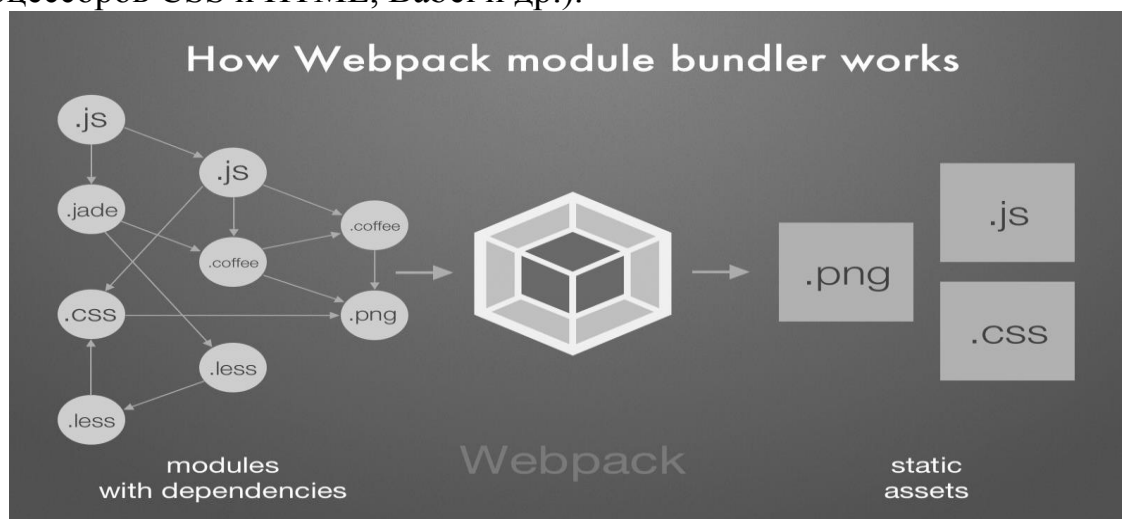


Рис. 3. Webpack (схема работы)

Webpack на данный момент является одним из самых мощных подобных модульный сборщиков. Он имеет открытый исходный код и позволяет решать большое количество задач. Webpack имеет свои плюсы и минусы.

**Плюсы:** он отлично подходит для работы с одностраничными приложениями. Также Webpack может осуществлять продвинутое разделение кода. Из-за этих и других преимуществ он является одним из наиболее популярных инструментов JS-разработки на данный момент.

**Минусы:** сложно разобраться в его работе, часть документации устарела из-за большого количества изменений в обновлениях.

### **Аjax**

AJAX — Asynchronous Javascript and XML. На самом деле, AJAX не является новой технологией. Так как и Javascript, и XML существуют уже довольно продолжительное время, а AJAX — это синтез обозначенных технологий. AJAX чаще всего ассоциируется с термином Web 2.0 и преподносится как новейшее Web-приложение. При использовании AJAX нет необходимости обновлять каждый раз всю страницу, так как обновляется только ее конкретная часть. Плюс Javascript может быть отключен пользователем.

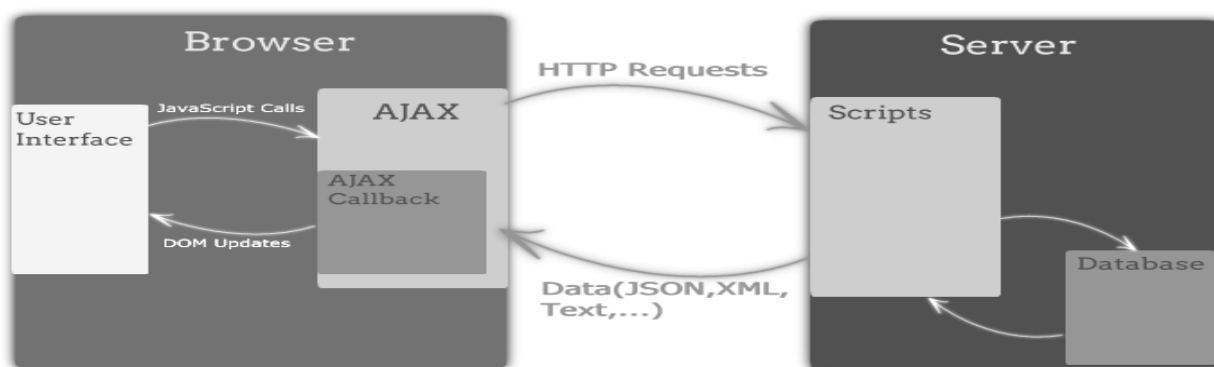


Рис. 4. AJAX (схема работы)

Обобщим достоинства AJAX:

- Возможность создания удобного Web-интерфейса
- Активное взаимодействие с пользователем
- Частичная перезагрузка страницы, вместо полной
- Удобство использования

AJAX использует два метода работы с веб-страницей: изменение Web-страницы не перезагружая её, и динамическое обращение к серверу. Второе может осуществляться несколькими способами, в частности, XMLHttpRequest, и использование техники скрытого фрейма.

Плюсы использования:

- Рентабельность. В связи с тем, что при запросе AJAX-страницы серверу не нужно заново «перезагружать» весь контент и регенерировать всю страницу, а только ее часть (та, которая изменена/подгружена AJAX-скриптом), это значительная экономия веб-трафика.

- Снижена нагрузка на сервер. Это преимущество вытекает из первого.
- Ускорить загрузку страниц. Отсутствие необходимости перезагрузки страницы позволяет конечному пользователю быстрее увидеть результат своего взаимодействия с интернет-ресурсом.

В то же время AJAX может в буквальном смысле «похоронить» всю работу SEO-специалиста при некорректном использовании.

Минусы использования:

- Страницы сайта не индексируются поисковыми системами. Это одна из основных проблем использования AJAX

- Искажение данных статистики. Так как поисковые системы перестают «видеть» AJAX-страницы, данные от счетчиков, установленных на них, передаются некорректно [3,4].

В этой статье обсуждаются некоторые из наиболее популярных инструментов разработки веб-приложений, выделяются их преимущества и недостатки. Фреймворки JavaScript постоянно развиваются как для веб-приложений, так и для мобильных приложений. Все они предоставляют различные библиотеки, функции и расширения. Одни подходят для одностраничных веб-приложений, другие лучше работают с большими проектами. Окончательное решение остается за вами, независимо от того, для чего вы планируете использовать фреймворки. Не полагайтесь исключительно на популярность веб-фреймворка. Самым правильным решением будет выбрать фреймворки, которые будут удовлетворять ваши потребности.

#### **Список использованных источников**

1. Тузовский, А.Ф. Дизайн и разработка веб-приложений: учебное пособие / А.Ф. Тузовский. – Томск: Томский политехнический университет, 2014. – 219 с. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/34702.html> (дата обращения: 06.05.2022). – Режим доступа: для авторизации. Пользователи

2. Лучанинов, Д.В. Основы разработки веб-сайтов в образовательных целях: учебное пособие / Д.В. Лучанинов. – Саратов: ИП Эйр Медиа, 2018. – 105 с. – ISBN 978-5-4486-0174-3. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/70775.html> (дата обращения: 06.05.2022). — Режим доступа: для авторизации пользователей.

3. Сычев, А.В. Web-технологии / А.В. Сычев. – Москва: Интернет-университет информационных технологий (ИНТУИТ), 2016. – 184 с. – ISBN 2227-8397. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/56344.html> (дата обращения: 05.04.2022). – Режим доступа: для авторизации пользователей.

4. Буренин, С.Н. Web-программирование и базы данных: учебный практикум / С.Н. Буренин. – Москва: Московский гуманитарный университет, 2014. – 120 с. – ISBN 978-5-906768-17-9. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/39683.html> (дата обращения: 04.05.2022). – Режим доступа: для авторизации пользователей.



## **ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**МОВА Е.В.,**

*канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента  
ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»;*

**ОСТАНИНА М.Л.,**

*магистрант ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»;*

**ШВЕЦ А.В.,**

*магистрант ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»*

*Аннотация.* Определена сущность понятия «профессионализм государственного служащего». Исследованы и систематизированы характерные признаки профессионализма государственных служащих.

*Ключевые слова:* государственная служба, государственный служащий, профессионализм государственных служащих.

Государственное управление, механизмом которого является государственная служба, может обеспечить возложенные на него функции и обязанности, когда в полной мере будет осуществляться кадровая политика, рассчитанная на длительный период развития человеческих ресурсов.

Каждый руководитель государственного органа для обеспечения эффективной работы своего учреждения стремится укомплектовать его толковыми, квалифицированными, старательными сотрудниками-профессионалами.

Под профессионалами государственной службы мы понимаем людей, которые имеют основательную специальную, научную подготовку, являются лучшими специалистами своего дела, имеют высокие моральные качества.

Согласно Закону ЛНР «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики», государственный гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы Луганской Народной Республики в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счёт средств государственного бюджета Луганской Народной Республики.

В число квалификационных требований к должностям государственной службы в ЛНР входят требования к уровню профессионального образования; стажу государственной службы или стажу (опыту) работы по специальности; профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения

должностных обязанностей.

По мнению Б. Пирсона, значение профессионализма на государственной службе возрастает в связи с процессом становления и реформирования государственной службы, а также выделением особой разновидности такого соответствия знаний, умений и навыков служащих к требованиям соответствующих должностей государственной службы.

Профессионализм государственного служащего – это основательная профессиональная подготовка к делу, которым он занимается в государственном органе, непрерывное совершенствование, повышение квалификации, самоанализ и самоконтроль, планирование времени, личная эффективность, владение инновационными, финансовыми вопросами, умение управлять персоналом и быть частью персонала, определять текущие и стратегические цели и пути их достижения, но главное – это направленность личной работы и своих подчиненных на обеспечение выполнения поставленных задач, эффективности, результативности деятельности сегодня, завтра и послезавтра.

На рис. 1 систематизированы основные характерные признаки профессионализма государственных служащих.

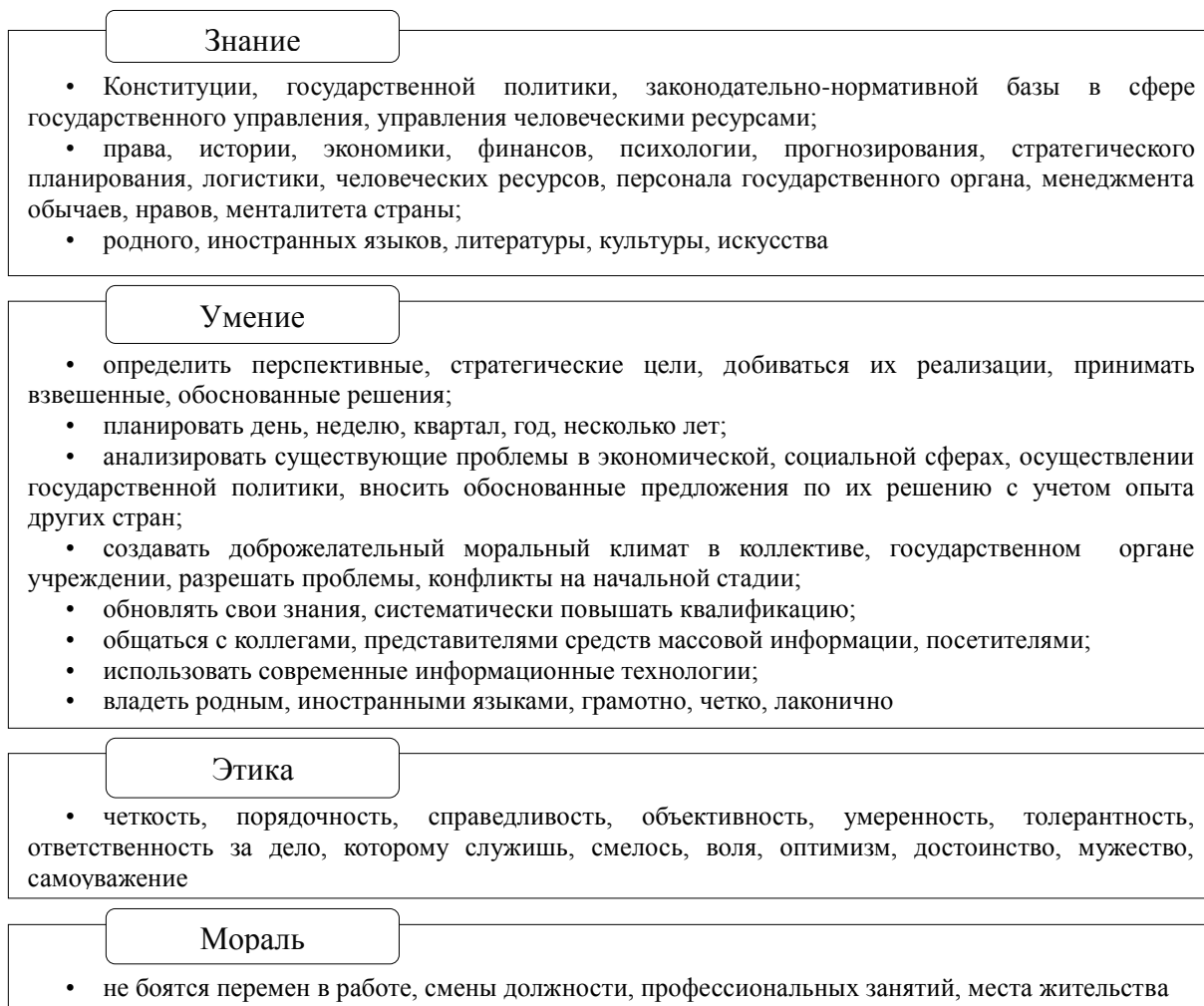


Рис. 1. Характерные признаки профессионализма государственных служащих

Таким образом, высочайшее профессиональное мастерство должностных лиц, формальных и неформальных лидеров состоит в создании благоприятного морального климата, чтобы государственные служащие ценились, поощрялись, справлялись с возложенными на них обязанностями, продвигались по службе, чтобы поручения и распоряжения руководителей выполнялись своевременно, качественно и в полном объеме, чтобы государственный механизм работал без перебоев.

## **НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА**

**МОРОЗОВ Е.Л.,**

*канд. гос. упр., доцент,*

*заведующий кафедрой инновационного менеджмента и управления проектами*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассматриваются вопросы развития продовольственного рынка в условиях кризиса, выделяются причины роста цен на продовольствие, предлагаются направления реализации государственной программы цифровизации АПК в условиях кризиса.

*Ключевые слова:* цифровизация, агропромышленный комплекс, государственная программа.

В последние несколько лет продовольственный рынок во всём мире, и в Российской Федерации, и в ДНР, испытал как минимум два сильнейших «шока». В 2020 г. по всему миру распространилась пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19), в связи с чем были введены жесткие ограничительные меры в крупнейших экономиках мира. С некоторым временным лагом самые серьезные последствия локдауна проявились в 2021 г. В последнем квартале 2021 г. началось обострение геополитической обстановки, вызванное напряжением на российско-украинской границе, что вызвало беспрецедентный рост на энергоносители. В 2022 г. главным «шоковым» фактором стал конфликт между Россией и Украиной – крупнейшими производителями и экспортёрами сельскохозяйственной продукции и сырья.

Данные факторы привели к резким скачкам цен на продовольствие. Так, согласно индексу продовольственных цен ФАО [1], в 2018 и 2019 гг. мировые цены на продукты питания в годовом выражении снижались на 2,2% и 0,8% соответственно, в то время как в 2020 г. и 2021 г. наблюдался их рост на 3,1% и 28,2% соответственно. В России продовольственная инфляция

в 2018 г. и 2019 г. составила 5,1% и 2,8% соответственно, в то время как в период пандемии цены резко увеличились на 7,2% и 11,8% в 2020 г. и 2021 г. соответственно. На 11 марта 2022 г. продовольственная инфляция ускорилась до 13,54% [2-4].

Цены на продукты питания в ДНР в значительной мере определяются тенденциями ценообразования Российской Федерации.

Среди главных причин роста цен отметим следующие: разрывы логистических цепочек: закрытие предприятий в период локдаунов, снижение спроса в секторе B2B, введение ограничительных мер в отношении России привели к тому, что некоторые игроки выпали из цепочек поставок, другие были вынуждены перестроить торговые маршруты для оптимизации затрат. Этот процесс требует времени и дополнительных вложений, что неизбежно сказывается на потребительских ценах; рост издержек производства, вызванные удорожанием энергоносителей, транспортных услуг, неопределенностью при планировании бизнес процессов; удорожание импортных товаров для российского рынка, вызванный волатильностью курса валют и снижением предложения со стороны зарубежных компаний вследствие санкций; доминирование административно-ограничительных мер по стабилизации цен (ограничение экспорта, замораживание максимальных закупочных и розничных цен и наценок) при недостаточной финансовой поддержке предпринимателей и прямом субсидировании цен.

Ухудшение экономической ситуации в России, продолжающееся с 2020 г., сопровождающееся ростом издержек производства, повышением цен на продукты питания, снижением доходов населения, сокращением возможностей для развития логистической инфраструктуры, продолжением вооруженного конфликта с Украиной, ставит под вопрос способность обеспечения продовольственной безопасности ДНР. Сохранение доступности продуктов питания требует не только самообеспеченности в производстве, но и как минимум выполнения задач по качеству и сбалансированности питания, экономической доступности продуктов и снижения зависимости от импорта. В связи этим, требуются новые подходы обеспечения продовольственной безопасности, к которым среди прочих можно отнести разработку механизма управления государственной программой цифровизации агропромышленного комплекса ДНР.

Данная программа должна быть направлена на создание и развитие платформы цифрового государственного управления агропромышленным комплексом. Основными целями реализации программы являются: цифровая трансформация сельского хозяйства посредством внедрения цифровых технологий и платформенных решений для обеспечения технологического прорыва в АПК ДНР; повышение эффективности мер государственной поддержки в сфере цифровизации АПК; межведомственное взаимодействие для передачи данных о землях сельскохозяйственного назначения в цифровую платформу для последующего учета, мониторинга, аналитики;

создание системы подготовки специалистов сельскохозяйственных предприятий с целью формирования у них компетенций в области цифровой экономики.

В настоящее время эволюция агропромышленного комплекса находится только в самом начале цифровой цепочки, автоматизация процессов внедрена лишь частично.

Только на горизонте 20-30 лет мы увидим, когда сельское хозяйство и АПК, которые на самом деле невозможно рассматривать без сопутствующих отраслей – машиностроения, медицины и др. – станет таким полноценным кластером, встроенным в глобальную цифровую среду экономики ДНР и наших дружественных стран.

Задача ускоренного внедрения цифровых технологий в деятельность предприятий АПК, цифровой трансформации, достижения ими цифровой зрелости должна быть одной из приоритетных задач в цифровой повестке государства.

#### **Список использованных источников**

1. Food Price Index // FAO UN [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.fao.org/worldfoodsituation/foodpricesindex/en/>.

2. Объем продукции и индексы производства продукции сельского хозяйства по категориям хозяйств по Российской Федерации // Росстат. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/enterprise\\_economy](https://rosstat.gov.ru/enterprise_economy).

3. Урожайность сельскохозяйственных культур (в расчете на убранную площадь) // Росстат. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fedstat.ru/indicator/31533>; Россия и страны мир: Стат. сб. // Росстат. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13241>.

4. Индексы цен производителей сельскохозяйственной продукции, реализуемой сельскохозяйственными организациями // Росстат. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.fedstat.ru/indicator/57740>; Индексы цен на промышленные товары и услуги, приобретенные сельскохозяйственными организациями // Росстат. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fedstat.ru/indicator/33673>.

## **ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**НИКОЛЬСКАЯ А.С.,**

*ассистент кафедры управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассматриваются проблемы, связанные с нехваткой кадров в сфере здравоохранения и повышением качества медицинских услуг в Донецкой Народной Республике.

*Ключевые слова:* здравоохранение, молодые специалисты, медицинские услуги, трудоустройство, образование.

Актуальность темы обусловлена тем, что, согласно статистике, в отдельных городах Донецкой Народной Республики до сих пор имеет место нехватка специалистов сферы здравоохранения. С целью равномерного распределения кадров среди выпускников медицинских учреждений высшего и среднего образования в Республике рекомендуется разработать и утвердить государственную программу поддержки молодых специалистов сферы здравоохранения.

На сегодняшний день трудоустройство выпускников медицинских учреждений в ДНР регулируется Постановлением Правительства ДНР № 43-7 от 25.06.2021 г. «Об утверждении Порядка и условий предоставления первого рабочего места выпускникам образовательных организаций среднего профессионального, высшего профессионального или дополнительного профессионального медицинского/фармацевтического образования».

Согласно данному Постановлению необходимыми условиями для предоставления первого рабочего места выпускникам образовательных организаций среднего профессионального, высшего профессионального или дополнительного профессионального медицинского/фармацевтического образования, а также молодым работникам являются наличие документа об образовании и (или) о квалификации. Образцы документов устанавливаются и утверждаются Республиканским органом исполнительной власти, обеспечивающим формирование и реализацию государственной политики в сфере образования и науки (трёхстороннее Соглашение о намерениях трудоустройства выпускника) [1].

Данное Постановление распространяется на выпускников, подготовка которых осуществлялась за счет средств бюджетных ассигнований Республиканского бюджета. Заявка на трудоустройство подаётся по соглашению трех сторон. Для того, чтобы увеличить количество выпускников, желающих трудоустроиться в государственных учреждениях

сферы здравоохранения, и тем самым повысить качество предоставления медицинских услуг в Республике, необходимо разработать и утвердить «Программу поддержки молодых специалистов сферы здравоохранения», которая будет предусматривать дополнительные мотивы и стимулы, позволяющие выпускнику сделать выбор в пользу работы на государство.

Основным элементом данной программы должна выступать возможность предоставления молодым специалистам льготного жилья в непосредственной близости от рабочего места. Также необходимо учесть возможность предоставления таким специалистам специальной субсидии, которая позволит приобрести собственное жильё на льготных условиях. Помимо льготного жилья необходимо рассмотреть предоставление возможностей для обучения детей (места в детском саду и школе) в непосредственной близости от жилья и работы специалиста. Молодым специалистам, помимо основной заработной платы, могут быть предоставлены отдельные выплаты, в виде регулярной материальной помощи.

Также программа должна учитывать регулярную компенсацию проезда специалиста из предыдущего места жительства в город по распределению и обратно. В обязательном порядке должен предоставляться полный социальный пакет и пр. При соблюдении всех условий молодой специалист обязан проработать по распределению не менее трех лет, но при желании закрепиться на данной местности (с учетом продвижения по карьерной лестнице). Вышеперечисленные льготы за специалистом закрепляются до его выхода из статуса «молодого специалиста» (35 лет).

Требования к кандидатам, имеющим возможность воспользоваться данной Программой, необходимо закрепить на законодательном уровне. В качестве основных требований можно выделить следующие:

1. Наличие соответствующего образования.
2. Окончание высшего/среднего образовательного учреждения не позднее, чем 3 года назад.
3. Возраст не более 35 лет и пр.

Принятие данной Программы позволит решить ряд проблем, связанных с нехваткой кадров в сфере здравоохранения Донецкой Народной Республики, а также повысит качество предоставления медицинских услуг на всей территории Республики.

#### **Список использованных источников**

1. Об утверждении Порядка и условий предоставления первого рабочего места выпускникам образовательных организаций среднего профессионального, высшего профессионального или дополнительного профессионального медицинского/фармацевтического образования: Постановление Правительства ДНР от 25 июня 2021 г. № 43-7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravdnr.ru/npa/postanovlenie-pravitelstva->

doneczkoj-narodnoj-respubliki-ot-25-iyunya-2021-goda-%E2%84%96-43-7-ob-utverzhdanii-poryadka-i-uslovij-predostavleniya-pervogo-rabochego-mesta-ypusknikam-obrazovateln/. – (Дата обращения: 04.04.2022).

## **ОЦЕНКА СОТРУДНИКОВ КАК ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЯ**

**ПЕТЕНКО А.В.,**

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Оценка результатов работы персонала является одной из основных персонал-технологий. Правильно подобранная технология оценки персонала дает возможность карьерного роста, снижается текучесть персонала и повышается продуктивность труда.

*Ключевые слова:* персонал, оценка персонала, система мотивации, кадровый резерв, планирование, результативность, потребность.

Персонал-технология представляет собой совокупность методов управления, ориентированных на оценку и совершенствование человеческих ресурсов предприятия.

Создание системы оценки, отвечающей потребностям организации, требует настойчивого внимания как со стороны высшего управленческого звена и линейных руководителей, непосредственно организующих труд подчиненных, так и службы управления персоналом организации.

Система оценки персонала не может существовать изолированно от других направлений работы с персоналом.

Оценка персонала, рассматриваемая как оценка рабочих показателей или оценка результативности, должна быть непосредственно связана с кадровым планированием, методами и технологиями подбора и отбора персонала, а также со средствами, используемыми в привлечении претендентов на вакантные должности, максимально соответствующих требованиям, предъявляемым к данным претендентам.

Оценка персонала связана также с анализом работы и с уточнениями или изменениями требований рабочих мест.

Взаимосвязь оценки персонала и требований рабочих мест влияет на модификацию и совершенствование системы мотивации работников, объединяющих как материальный, так и нематериальный инструментальный влияния на поведение персонала.

Система оценки персонала связана и с таким важным направлением работы с персоналом как обучение и развитие персонала. К сожалению, в настоящее время ярко выражена потребность получить «даром» работника



умного, мотивированного, способного, инициативного и грамотного. Должно пройти время, чтобы это заблуждение прошло [1, с. 38].

Работник должен приобретать навыки, в которых заинтересована организация в соответствии с ориентирами своего развития. Поэтому данная работа должна быть планомерной и внутренне согласованной и сбалансированной. Кроме того, грамотные руководители знают, что развитие персонала является одним из элементов программы удержания работников из числа важнейших для организации сегментов персонала.

Оценка персонала теснейшим образом связана с формированием и работой с кадровым резервом и планированием деловой карьеры в соответствии с заслугами и результативностью работы, и также является элементом программ удержания ключевого персонала.

К условиям формирования системы оценки персонала, отвечающей потребностям организации, можно отнести следующие критически важные условия.

Во-первых, наличие целенаправленно подготовленного персонала, обеспечивающего проведение оценки в соответствии с выбранными на эти цели методами. В зависимости от вида методов оценки соответствующую проверку проходят разные категории персонала. Как правило, данная подготовка краткосрочна, а затраты на неё несопоставимы с уровнем эффективности реализации выбранных методов оценки, и следовательно с тем влиянием, которое система оценки должна оказывать на поведение оцениваемых работников.

Во-вторых, это заинтересованность и поддержка выбранной системы оценки со стороны руководителей высшего управленческого звена. Затраты времени на эту поддержку минимальны, а поддерживающее влияние корректирует сопротивление сомневающимся и, следовательно, имеет положительное влияние на приобретение опыта управления через процедуры оценки результативности, фиксируемые документально.

В-третьих, это подготовка документационной базы оценки и ознакомления лиц, проводящих оценку с особенностями работы с данной документацией. Документационная база, сопровождающая систему оценки, состоит из двух видов документации: регламентирующей, т.е. определяющей процедуру оценки и регистрирующей, т.е. отражающей действительную результативность каждого конкретного работника.

В-четвертых, это своевременное информирование персонала о целях и содержании системы оценки. Отсутствие достоверной информации или её недостаточность по поводу предстоящей оценки вызывает слухи, базирующиеся на домыслах и фантазиях, и как следствие приводит к невротизации работников, проявляющейся в увеличении числа случаев агрессивного поведения не только по отношению к другим работникам.

В-пятых, это установление четкой взаимосвязи между оценкой работников и тем вознаграждением, которое они могут получать при

соответствии определённым нормативам. Также необходимо обеспечивать чёткую взаимосвязь результативности с перспективами делового развития в рамках конкретной организации.

Работники нуждаются не только в понимании смысла своего труда, но и в видении личных перспектив, то есть своего будущего. И это будущее работник либо связывает с конкретной организацией, либо рассматривает организацию, в которой он работает, как некую «перевалочную станцию», из которой нужно «выкачать» побольше пользы для себя [2, с. 45].

Иногда работники становятся эгоистичными. Этому способствуют условия труда, условия управления, когда управленческая компетентность «организаторов» труда ограничивается битвой за своё тёплое место, а не за интересы организации. Фильтры должны работать по персоналу. Формирование системы оценки различных категорий персонала в зависимости от базовой трудовой функции будет определяться выбором показателей оценки и методов оценивания.

В оценке результатов труда можно выделить объективные и субъективные показатели. Объективные показатели применяются для оценки результативности производственного персонала, то есть там, где результаты деятельности имеют количественное выражение. Субъективные показатели используются для оценки деятельности персонала тех подразделений, где достаточно сложно установить численные критерии эффективности.

При проведении оценки персонала распространены следующие методы: сравнение на основании письменных характеристик, экспертная оценка навыков, метод шкалирования (разновидность – метод шкалирования рейтингов описаний поведения), метод ранжирования (прямое и чередующееся ранжирование, парное сравнение), метод заданного распределения, метод анкет, метод критических инцидентов, метод управления по целям и другие [3, с. 108].

Таким образом, система оценки персонала является неотъемлемой частью управления персоналом любой организации, находясь в тесном взаимодействии с другими важнейшими персонал-технологиями.

#### **Список использованных источников**

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд. – СПб.: Питер; Прогресс книга, 2018. – 438 с.
2. Коргова, М.А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М.А. Коргова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 216 с.
3. Масалова, Ю.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебное пособие для вузов / Ю.А. Масалова. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 191 с.

## **ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ И СОСТАВЛЯЮЩИЕ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ**

***ПОДСУШНАЯ М.В.,***

*ст. преподаватель кафедры гражданского и предпринимательского права ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Раскрыта сущность и структура механизма реализации социально-экономической политики государства. Выделены элементы механизма, способствующие эффективной реализации социальной и экономической политики на государственном уровне.

*Ключевые слова:* социально-экономическая политика, механизм реализации, обязательные элементы, дополнительные элементы, факультативные элементы.

Цели и задачи государственной экономической и социальной политики, а также механизмы их реализации определяются как текущим положением в стране, так и стратегией государства на перспективу. Ключевым приоритетом Донецкой Народной Республики является интеграция, а затем и вхождение в Российскую Федерацию. В связи с этим механизм реализации государственной политики в социально-экономической сфере ДНР должен учитывать цели, принципы и направления социально-экономического развития, определенные руководством РФ.

В этом плане основным политическим документом является Послание Президента Российской Федерации В.В. Путина членам Совета Федерации и Государственной Думы от 15.01.2020 г. [1]. По своей значимости этот документ является программным как для органов государственной власти, так и для всего общества. В нем уточнены национальные цели и задачи, определенные в Указе Президента Российской Федерации В.В. Путина от 07.05.2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [2]. Главными задачами по-прежнему остаются развитие экономической и социальной сферы до уровня развитых стран. С целью их решения были предложены организационные и теоретико-методические подходы: назначено новое Правительство РФ, обращено внимание на разработку механизмов реализации государственной экономической и социальной политики, направленной на повышение её эффективности. В частности, п.1 Указа к основным национальным целям развития отнесено: обеспечение устойчивого естественного роста численности населения, повышение продолжительности жизни, обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан, уровня пенсионного обеспечения, улучшение жилищных условий и существенное снижение

уровня бедности.

Политико-экономические и социальные аспекты, возникающие в связи с реализацией программных задач, являются предметом исследования ученых. Так, Н.И. Лавренова и О.А. Строева отмечают, что «составной частью осуществления государственной политики является определение механизма ее реализации, включающего совокупность средств, методов и инструментов, обеспечивающих выполнение планируемых мероприятий в соответствии с поставленными задачами» [3, с. 191].

Данный механизм определяет комплекс мероприятий, направленных на реализацию государственной экономической и социальной политики (табл. 1).

Таблица 1

Механизм реализации государственной социально-экономической политики

Комплекс мероприятий по реализации государственной социально-экономической политики				
Организационно-управленческие	Нормативно-правовые	Финансово-экономические	Социально-психологические	Контроль, мониторинг, оценка реализации государственной политики

Важной составляющей механизма является его правовое закрепление, которое определяет особенности компетенции органов государственной власти и управления по установлению, изменению и отмене входящих в данный механизм элементов.

Структуру механизма составляют обязательные, дополнительные и факультативные элементы (рис. 1).

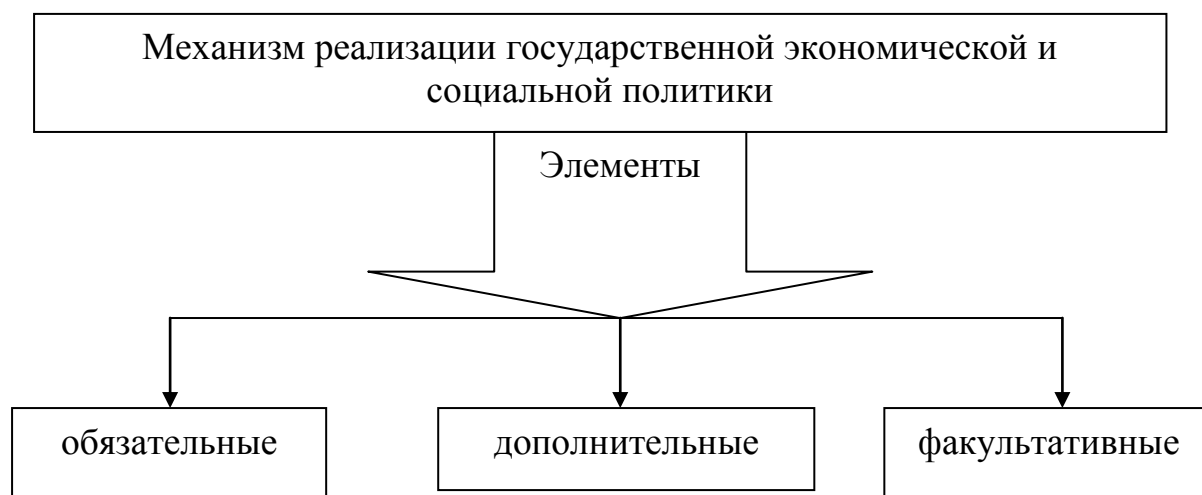


Рис. 1. Структура механизма реализации государственной социально-экономической политики

Обязательные элементы, определяющие фундаментальные, сущностные характеристики экономической и социальной политики, формируют представление о содержании механизма. Отсутствие какого-либо

из обязательных элементов механизма реализации государственной экономической и социальной политики не позволяет однозначно определить тип этой политики и делает механизм незавершенным.

К обязательным элементам механизма реализации государственной экономической и социальной политики относятся: органы государственной власти и управления; объект политики – экономическая и социальная сфера; инструменты разработки и контроля за реализацией экономической и социальной политики.

Дополнительные элементы детализируют специфику конкретного направления экономической и социальной политики, создают завершённую и полную систему механизма её реализации. Следует учитывать, что дополнительные элементы так же необходимы, как и обязательные, их отсутствие не даёт возможности полноценного функционирования механизма.

Таким образом, механизм реализации государственной экономической и социальной политики носит специальный характер, и представляет собой совокупность системно согласованных, взаимодействующих элементов – обязательных, дополнительных и факультативных. При этом отсутствие хотя бы одного из обязательных или дополнительных элементов делает механизм недееспособным. Это условие должно быть соблюдено при реализации государственной экономической и социальной политики.

Факультативные элементы включаются в механизм при необходимости, они могут детализировать, улучшать действие обязательного, дополнительного элемента либо механизма в целом.

#### **Список использованных источников**

1. Послание Президента Федеральному Собранию от 15.01.2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru>.
2. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru>.
3. Лавренова, Н. И. Особенности реализации государственной политики в социально-экономической сфере // Н. И. Лавренова, О. А. Строева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – № 2 (38). – С. 190-195.

## МЕХАНИЗМ ПАРАЛЛЕЛЬНОГО ИМПОРТА

**ПОНОМАРЕНКО Е.В.,**

*д-р гос. упр., профессор,*

*профессор кафедры инновационного*

*менеджмента и управления проектами*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Обострение геополитической ситуации и усиление санкционного давления, приостановка поставок товаров подталкивает к задействованию механизма параллельного импорта, что позволит защитить национальные интересы, обеспечить рост экономики и благосостояния населения.

*Ключевые слова:* параллельный импорт, принцип исчерпания прав, товарный знак.

В свете беспрецедентного давления на Российскую Федерацию в последнее время в результате проведения санкционной политики стран коллективного Запада, прекращения поставок многих товаров, Правительство РФ предприняло действенные меры по легализации параллельного импорта, которые позволяют поставщикам импортной продукции осуществлять их реализацию в стране без разрешения владельца товарного знака [1]. Ранее согласно законодательству России, параллельный импорт относился к серым или контрабандным схемам ведения бизнеса и был запрещен ст. 1487 ГК РФ [2].

Целью механизма параллельного импорта является удовлетворение спроса на товары (прежде всего потребительского рынка), содержащие результаты интеллектуальной деятельности. К ним относятся оригинальные товары, которые невозможно приобрести в связи с логистическими проблемами и уходом западных брендов из страны. Ранее такие товары можно было продавать только с разрешения правообладателя. Механизм параллельного импорта можно распространить на все товары за определенными исключениями с условием сохранения норм и требований по безопасности, качеству и разрешительной документации на продукцию.

Параллельный импорт («серый») предполагает ввоз в страну товаров без согласия правообладателя товарного знака, т.е. «параллельно» так называемому «официальному» импорту таких товаров через дилеров, уполномоченных правообладателем [3]. В разных странах мира правовое регулирование такого импорта различно и реализуется посредством принципа исчерпания исключительного права (или доктрины первой продажи), который предполагает возможность свободного оборота товаров с нанесенными товарными знаками.

В международной практике используют различные режимы исчерпания исключительного права: международный, региональный или национальный. Международный принцип предполагает исчерпание прав интеллектуальной собственности на товарный знак сразу после первой продажи товара в любой стране мира, после чего товар можно перепродавать без разрешения правообладателя. Региональный принцип обозначает использование его лишь в каком-либо регионе / объединении регионов, национальный – в конкретной стране. Согласно ст. 6 Соглашения по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности (ТРИПС), государства-члены ВТО могут пользоваться свободой в выборе того или иного принципа исчерпания [4]. Россией сегодня установлен международный принцип исчерпания прав на товарный знак при продаже товара владельцем в любой части мира.

К преимуществам легализации параллельного импорта относятся: обход запрета на ввоз в страну продукции через альтернативные каналы (например, через эксклюзивные дистрибьюторы из стран ЕАЭС), увеличение количества субъектов-импортеров, насыщение внутреннего рынка оригинальными товарами (жизненно важной продукции), повышение конкуренции, снижение цен и сокращение сроков логистики. Среди недостатков механизма можно назвать потерю контроля правообладателей за соответствием требованиям безопасности и качеством продукции, поставляемой неавторизованными дистрибьюторами, что может быть связано с потерей репутации. Кроме этого, проблемными могут быть процессы, связанные с ремонтом и техническим обслуживанием такой продукции.

В Донецкой Народной Республике параллельный импорт де-факто уже давно реализован начиная с начала военных действий и введения военного положения. Такой механизм был задействован с целью покрытия дефицита жизненно важных товаров (медицинских и лекарственных средств, потребительских товаров) и обеспечения продовольственной безопасности. Так, рост объемов импорта в Республику в 2020 г. по сравнению с 2015 г. вырос на 186,1% на фоне повышения объема экспорта на 347,3% [5, с. 128]. Параллельный импорт позволил восстановить и даже оживить разрушенную экономическую систему, нарастить промышленное производство, оборот оптовой и розничной торговли, обеспечить рост потребительских услуг, а также повысить благосостояние населения.

#### **Список использованных источников**

1. О товарах (группах товаров), в отношении которых не могут применяться отдельные положения ГК РФ о защите исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности, выраженные в таких товарах, и средства индивидуализации, которыми такие товары маркированы: Постановление Правительства РФ от 29 марта 2022 года №506 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/news/44987/>

2. Гражданский кодекс РФ // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/>
3. Параллельный импорт // Википедия — свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
4. Соглашения по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности от 15 апреля 1994 года (ТРИПС) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/>
5. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / кол. авт. ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2021. – 360 с.

## **ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ**

**ПРИХОДЧЕНКО Т.А.,**

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры теории управления*

*и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассматривается региональная политика как политика государств в отношении своих территорий, оценивается децентрализация и ее роль в современных условиях.

*Ключевые слова:* государственная региональная политика, децентрализация, теория государства/пространства.

Региональная политика является политикой государств по управлению своей территорией. В течение XX века в разных странах в разные периоды использовали различные подходы к региональной политике или их сочетание в зависимости от того, что определяли проблемы, на каком уровне они возникали и какие меры были самыми удачными для их преодоления.

Исследование и осмысление региональной политики неотрывно связано с воплощением тех или иных политик и инструментов. Так, социальные исследователи Михненко и Вольф [1], которые развивают теорию государства/пространства, что предполагает исследование изменения географии государственной власти при капитализме, утверждают, что при современном капитализме неравномерное географическое развитие в Европе обострилось.

Для кейнсианских государств общего благосостояния неравномерное географическое развитие было препятствием для дальнейшего экономического развития, и для его преодоления государства использовали различные политики территориального развития и перераспределения – так



называемое «пространственное кейнсианство».

Как пишет один из самых известных представителей теории государства/пространства Нил Бреннер [2], с упадком кейнсианства и началом неолиберальных реформ роль и возможности государств меняются. Неравномерное развитие начинает рассматриваться не как препятствие, а как предпосылка дальнейшего экономического роста в условиях конкуренции за капитал. Механизмом новых политик стало «перемасштабирование» (rescaling) государственной власти, когда главным уровнем стал региональный или местный, а не национальный, как раньше. Боб Джессоп подчеркивал, что это не просто проявление «локального», а фрагментация пространственных шкал в экономической и социальной политике – вверх (европеизация), вниз (децентрализация) и в сторону (государственно-частные партнерства) [3].

Михненко и Вольф демонстрируют, что «с 1980-х годов города и регионы по всей Европе экономически сближались» даже с расширением Европейского Союза (далее – ЕС) на восток, и ставят под сомнение тезис об обострении неравенств вследствие данного перемасштабирования. Они пишут: «Положительное влияние политики сплочения ЕС нельзя и дальше игнорировать» [1].

Итак, сплоченность стала основой региональной политики ЕС, что проявляется, прежде всего, в социальной и территориальной сплоченности. Принцип территориальной сплоченности включен и в Лиссабонский договор. Европейская перспектива пространственного развития (European Spatial Development Perspective, ESDP), принятая в 1999 году, была направлена на достижение экономического и социального сплочения, сохранения и управления природными ресурсами и культурным наследием, а также сбалансированную конкурентоспособность. Одним из последствий стала программа транснационального сотрудничества INTERREG. Другой документ – Территориальная повестка дня ЕС до 2020 года (Territorial Agenda of the European Union) – определял территориальную сплоченность как «ряд принципов гармоничного, сбалансированного, эффективного, устойчивого территориального развития» в рамках «инклюзивного роста». После 2020-го года ключевым является пакет политик «Помощь в восстановлении ради сплоченности REACT-EU» (Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe). Успех регионов ЕС и их сближение по уровню социально-экономического развития является следствием региональной политики, меры которой направлены на преодоление неравенств для достижения сплоченности. Параллельно с региональной политикой ЕС продолжается политика изменения важности и ролей государств на разных уровнях, а сами страны децентрализуются.

Таким образом, региональная политика во второй половине XX века менялась в западных странах от преодоления неравномерного географического развития через политику выравнивания к использованию

этого неравномерного развития для стимулирования отдельных регионов. Несмотря на предостережение ученых о том, что политики перемасштабирования могут приводить к обострению неравенств, региональная политика ЕС использует принцип сплоченности, согласно которому ресурсы перераспределяются между регионами и их уровни социально-экономического развития сближаются.

Следовательно, сегодня государственная региональная политика должна изменяться: от выравнивания до стимулирования полюсов роста. Децентрализация может стать основой для такой политики, потому что именно она создает территориальные общины, которые будут «новыми игроками» и «сражаться» за капитал инвесторов. Важно также работать и над тем, чтобы это не были «гонки ко дну», где в конкуренции за инвестиции общины будут предлагать все более невыгодные для себя условия.

#### **Список использованных источников**

1. Михненко В. и Вольф М. Неравномерное пространственное развитие в Европе в 1980-2015 годах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://commons.com.ua/uk/nerivnomirnij-prostorovij-rozvitok/>. – (Дата обращения: 12.04.2022).
2. Brenner N. (2004) *New State Spaces: Urban Governance and the Rescaling of Statehood*.
3. Jessop B. (2008) *State Power: A strategic-Relational Approach*.

### **ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИЙ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

***ПРОВОТОРОВА Н.В.,***

*канд. психол. наук, доцент,  
доцент кафедры психологии*

*ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет»*

*Аннотация.* В публикации представлены новые модели управления, определяющие требования к современным госслужащим. Особое внимание уделено формированию готовности к инновационной деятельности. Представлена модель формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления.

*Ключевые слова:* новые модели управления, профессиональная готовность, инновационная деятельность, готовность к инновационной деятельности, модель формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы

государственного управления.

Современное государственное управление претерпевает значительную модернизацию в связи с внедрением инноваций. Соответственно изменяется содержание профессиональной деятельности специалистов и требования, выдвигаемые к ним, что, в свою очередь, вносит коррективы в систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы государственного управления.

Проблемы инноваций в государственном управлении и подготовки будущих государственных гражданских служащих активно изучается современными учеными [1-7].

Характер инноваций в области государственного управления определяет особенности деятельности и, соответственно, содержание подготовки будущих специалистов к профессиональной деятельности.

Стоит заметить, что в современной мировой практике государственного управления применяются новые модели управления, в частности:

- модель «нового государственного (публичного) управления» (New Public Management);
- модель «хорошего правительства» или «эффективного управления» (Good Governance);
- модель «электронного правительства» (e-government).

Понимание особенностей новых подходов к организации государственного управления позволяет скорректировать требования к будущим государственным служащим (табл.1).

*Таблица 1*

**Основные требования к государственным гражданским служащим, в соответствии с современными моделями управления**

Модели управления	Требования к госслужащим
New Public Management	<ul style="list-style-type: none"><li>– понимание современных инновационных управленческих технологий;</li><li>– проявление креативности, самостоятельности и открытости;</li><li>– оказание качественных публичных услуг и пр.</li></ul>
Good Governance	<ul style="list-style-type: none"><li>– навыки сотрудничества;</li><li>– навыки эффективной коммуникации и пр.</li></ul>
E-government	<ul style="list-style-type: none"><li>– знание информационных и коммуникативных технологий;</li><li>– навыки ведения документации,</li><li>– наличие информационной культуры и пр.</li></ul>

В целом стоит отметить, что для эффективной профессиональной деятельности в рамках инновационного государственного управления необходимы специалисты, владеющие как стереотипными приемами работы,

так и обладающие готовностью к инновационной деятельности. Поэтому подготовка будущих государственных гражданских служащих в современных условиях должна быть направлена на формирование их профессиональной готовности к инновационной деятельности.

С учетом проведенных исследований [8-10] мы понимаем готовность к профессиональной деятельности будущих государственных гражданских служащих как состояние личности, выражающееся в способности выполнения служащим функций государства, принятии социально-значимых решений; как понимание инноваций, способов и особенностей их применения; наличие соответствующих личностных особенностей, профессиональных навыков, положительного отношения к инновациям и к субъектам, вовлеченным в инновационные формы взаимодействия [9, с.349]. А также, это умение быстро и профессионально выполнять задачи в нестандартных условиях, способность применять креативные, творческие, коммуникативные способности и навыки. Это не сформированные модели и формы поведения, а готовность и умение находить эффективные способы решения нестандартных задач, используя инновационный потенциал (совокупность различных ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности).

Для формирования готовности к инновационной деятельности будущих государственных гражданских служащих нами разработана соответствующая педагогическая модель.

Базовыми компонентами модели формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления являются целевой, теоретико-методологический, процессуально-содержательный и оценочно-результативный блоки (рис. 1).

Целевой блок включает цели и задачи моделируемого процесса.

Теоретико-методологический блок включает в себя описание методологических подходов к моделированию процесса формирования готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности, а также характеристику закономерностей и принципов формирования указанной готовности.

Процессуально-содержательный блок сконструированной модели, содержит этапы, цели, педагогические условия и содержание работы по формированию профессиональной готовности у будущих специалистов ГУ к инновационной деятельности.

Оценочно-результативный блок характеризует контроль сформированности профессиональной готовности будущих специалистов ГУ к инновационной деятельности, критерии, показатели и уровни развития изучаемого феномена.



Рис. 1. Модель формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления

В заключении отметим, что подготовка государственных гражданских служащих в современных условиях – это сложное явление, предполагающее формирование готовности к инновационной деятельности. В свою очередь формирование данного вида готовности сопряжено с изучением особенностей деятельности специалистов сферы государственного управления и разработкой соответствующей педагогической модели.

В последующих наших публикациях будет представлено обоснование модели формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления и результаты ее внедрения в учебный процесс.

#### Список использованных источников

1. Долгова В.И. Теоретические предпосылки готовности руководителей к инновационной деятельности [Текст] // Дилемма эпохи: ограниченные социальные ресурсы, правила и механизмы их воспроизводства и использования: сб.труд. Международной виртуальной Интернет-конференции (Лондон, 30 января – 05 февраля 2013). Лондон, Великобритания, 2013. – С.15-17. Режим доступа: <http://gisap.eu/ru/node/22479> (дата обращения: 23.11.2020).

2. Иванова Н. Л. Внедрение инноваций в сфере государственного управления: проблемы и факторы // Вопросы управления. 2014. №4 (10). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-innovatsiy-v-sfere-gosudarstvennogo>

upravleniya-problemy-i-factory (дата обращения 2.11.2020).

3. Мустафина Н. И., Корнеева К. А. Инновации в государственном управлении. Понятие и Актуальные проблемы // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2010. – №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-gosudarstvennom-upravlenii-ponyatie-i-aktualnye-problemy> (дата обращения: 06.02.2022).

4. Нерадовская Л.С. К вопросу определения сущности и содержания понятия «инновационная компетентность» учителя общеобразовательного учреждения // Вестник ТГГПУ. 2010. – №3(21) Электронный ресурс: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-opredeleniya-suschnosti-i-soderzhaniya-ponyatiya-innovatsionnaya-kompetentnost-uchitelya-obsheobrazovatel'nogo-uchrezhdeniya> (дата обращения: 28.01.2020).

5. Никитина А.С. Факторы, определяющие специфику инновационной деятельности государственных гражданских служащих // Дискуссия. Научный журнал на тему: Экономика и бизнес, Науки об образовании, Социологические науки, Философия, этика, религиоведение, Языкознание и литературоведение. 2013. – №4 (34). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-opredelyayushchie-spetsifiku-innovatsionnoy-deyatelnosti-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih> (дата обращения 09.02.2020).

6. Новосельская И.Б. Взаимосвязь особенностей профессиональной деятельности государственных служащих и их профессионально важных качеств: дис. ... канд. психолог. наук: 19.00.13: утв. 26.07.2000. М., 2000. – 137 с.

7. Перинский Ю.Е. Содержание и компоненты профессиональной готовности учителя технологий к применению инновационных методов обучения // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук [Электронный ресурс]. 2017. – № 3-4. URL: [https://publikacia.net/archive/uploads/pages/2017\\_3\\_4/39.pdf](https://publikacia.net/archive/uploads/pages/2017_3_4/39.pdf) (дата обращения 12.01.2020).

8. Провоторова Н.В. Особенности профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности // «Гуманитарные исследования Центральной России» – Журнал Липецкого государственного педагогического университета имени П.П. Семенова-Тян-Шанского» 2020. – № 4 (17). – С. 54-62.

9. Провоторова Н.В. Анализ современной практики формирования готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления // Вопросы журналистики, педагогики и языкознания, 2021. – Т. 40. – № 3. – С. 347–357.

10. Провоторова Н.В. Предикторы формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного и муниципального управления к инновационной деятельности // Ученые записки Орловского государственного университета, 2021. – №3 (92). – С. 277-281.

## **УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ПРОГРАММАХ ПРОВЕДЕНИЯ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ КАК МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**ПЫЛЬКО Е.А.,**

*ст. преподаватель кафедры инновационного менеджмента  
и управления проектами*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассмотрены особенности государственного участия в программах реструктуризации угольной промышленности, в ходе чего выявлена необходимость усовершенствования системы государственного управления структурными преобразованиями и оптимизации современных моделей управления.

*Ключевые слова:* программы, структурные преобразования, угольная промышленность, государственное управление.

Успешность результатов проведения структурных преобразований в угольной отрасли во многом определяет направления дальнейшего социально-экономического развития угледобывающих территорий. Последние годы негативные проявления в экономике углепромышленных регионов и муниципальных образований обусловлены малой эффективностью программ структурных преобразований, которые финансируются из средств госбюджета и отраслевого бюджета и регулируются местными органами управления. Недостаточное финансирование и контроль таких программ предопределяют необходимость поиска новых финансовых, материальных и других ресурсов для их реализации.

Производственно-экономическая система угольной промышленности является подсистемой экономики Республики и требует комплексного подхода к проведению структурных преобразований, в соответствии с требованиями, стандартами и всеми нормами развития экономики в целом [1].

Создание системы государственного управления структурными преобразованиями требует оптимизации (разработки) моделей управления, и усовершенствования существующих способов финансирования. При этом необходимо выполнение ряда следующих условий:

- рациональное использование всех выделенных средств господдержки;
- активизация инновационной деятельности;
- выявление и рациональное использование всех видов имеющихся скрытых ресурсов отрасли.

Необходимо объединить ресурсы и потенциалы всех субъектов смежной экономической деятельности, чтобы максимизировать возможности

Республики в управлении программами структурных преобразований.

Сложный и длительный процесс реформирования экономики, породил дисбаланс в государственном управлении и обусловил необходимость переопределения путей и направлений вывода угольной отрасли из депрессивного состояния, а также решения ряда социальных проблем [2].

Разработка новых принципов и методов формирования и управления программами структурных преобразований (ПСП) угольной отрасли остается одной из самых актуальных задач, стоящих перед государством.

Целесообразно будет сформировать ряд принципов, являющихся основой формирования и реализации программ структурных преобразований:

- реализация программ должна происходить с участием и под контролем органов государственного управления, обеспечивающих финансовую, правовую и нормативную поддержку [1];
- проектный подход к формированию данных программ, что подразумевает разработку и научное обоснование необходимых методов, способов, средств и инструментов реализации;
- углепромышленная территория должна иметь долгосрочную перспективу стабильного социально-экономического развития.

Таким образом, процесс формирования, реализации и управления программами структурных преобразований (ПСП) в условиях структурных преобразований в угольной отрасли можно отразить схематично следующим образом (рис. 1).



Рис. 1. Структура процесса ПСП [разработано автором]

Одной из приоритетных задач проектов и программ, входящих в систему управления ПСП, является решение возникающих социальных



проблем, сопутствующих процессу структурных преобразований отрасли, путем разработки механизмов финансирования, и развития инфраструктуры.

Программы структурных преобразований, должны быть ориентированы на решение производственных и социальных проблем, т.е. кроме решения технологических вопросов и задач рациональной организации производства должны быть направлены на решение таких задач, как создание новых рабочих мест, повышение уровня жизни и покупательной способности населения, повышение эффективности функционирования производственной и социальной инфраструктуры и т.д.

Решение подобных задач производится по следующим направлениям:

- рациональное распределение и использование средств государственной финансовой поддержки;
- ликвидация выявленных убыточных и неперспективных предприятий угольной отрасли;
- реконструкция существующих производств, имеющих перспективу успешного развития;
- использование дополнительных возможностей частного бизнеса;
- создание специальных экономических зон для возможных стратегических инвесторов.

Таким образом, участие государства в программах проведения структурных преобразований в угольной отрасли – это тесное взаимодействие государства и отраслевого управления, направленное на формирование и реализацию программ, которые направлены на эффективное развитие отрасли во время проведения реструктуризации и в перспективе.

Можно сделать вывод, что основной целью программы структурных преобразований в угольной отрасли, должно стать восстановление социально-экономических систем угледобывающих регионов, обеспечение повышения уровня жизни населения региона, развитие смежных отраслей (за счет диверсификации производства) и повышение конкурентоспособности угледобывающей территории.

#### **Список использованных источников**

1. Рожков, А.А. Методические рекомендации по формированию социально-экономических программ структурных преобразований в угледобывающих регионах: препринт / А.А. Рожков, Е.М. Козаков. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2000. - 44 с.

2. Ярембаш, А.И. Проблемы и направления создания проектов и программ преодоления негативных социально-экономических последствий закрытия угольных шахт / А.И. Ярембаш // Управление проектами: состояние и перспективы: материалы XIII международной научно-практической конференции, г. Николаев, 18-21 сентября 2012 г. – Николаев: Изд. НУК, 2012. – С. 245-247.

## АНАЛИЗ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ ЗА ПЕРИОД 2019-2021 ГГ.

**РОЖНЯТОВСКАЯ А.А.,**

*ассистент кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В работе анализируется изменение численности безработных и количества рабочих мест в Донецкой Народной Республике за период 2019-2021 гг. Приводится общее описание проблемы соотношения спроса и предложения, предлагаются дальнейшие направления для исследования рынка труда.

*Ключевые слова:* трудовая деятельность, занятость, рынок труда, рабочее место, Республиканский центр занятости.

Государственная политика Донецкой Народной Республики в сфере занятости населения базируется на следующих принципах:

– приоритетности обеспечения полной, продуктивной и свободно избранной занятости в процессе реализации активной социально-экономической политики государства;

– обеспечения равных возможностей населения в реализации конституционного права на труд;

– содействия эффективному использованию трудового потенциала и обеспечения социальной защиты населения от безработицы [1].

Одним из механизмов поиска работы и трудоустройства в Донецкой Народной Республике является деятельность Республиканского центра занятости [4].

Республиканский центр занятости не только оказывает содействие в подборе и направлении на потенциальное рабочее место, но и собирает статистические данные о проделанной работе и состоянии рынка труда в целом [2, 3, 4]. На основании этих данных удалось получить сведения о динамике изменения численности лиц, ищущих работу, и количества свободных рабочих мест в период 2019-2021 гг. (рис. 1).

Анализ полученных данных позволяет говорить о том, что численность людей без работы с 2019 г. по 2021 г. уменьшилась. Наименьших значений данный показатель достигал в 2020 г. (32930 тыс. человек состояли на учете в Республиканском центре занятости). По наиболее актуальной информации в 2021 году прирост людей без работы увеличился на +1,774 тыс. чел.

В то же время количество свободных рабочих мест значительно преобладает над предложениями рабочей силы. За три года их стало больше на +8,014 тыс. Если по состоянию на 2019 год работодатели предоставляли в

центр информацию о 49 682 вакансиях, то в 2021 году они составили 57696 рабочих мест.

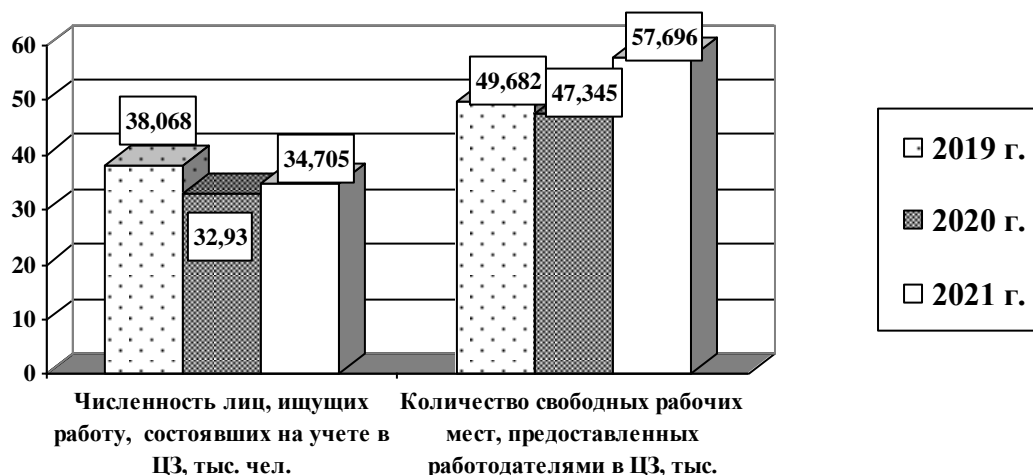


Рис. 1. Динамика изменения численности лиц, ищущих работу, и количества свободных рабочих мест в период 2019-2021 гг.  
[составлено автором]

Таким образом, складывается ситуация, при которой численность свободной и активной рабочей силы не может удовлетворить запросы работодателей и данная динамика только усиливается. Спрос работодателей на рабочую силу не удовлетворяется. В связи с этим требуется продолжить исследование состояния рынка труда по следующим направлениям:

- выявление причин, по которым незанятые, но активно ищущие работу, не обращаются в Республиканский центр занятости за оказанием помощи в трудоустройстве;
- определение состояния миграции трудоспособного населения за пределы Донецкой Народной Республики и ее причин;
- выявление наиболее уязвимых сфер деятельности, где соискателям сложнее других найти рабочее место;
- разработка дополнительных мер по регулированию занятости труда в Донецкой Народной Республике;
- анализ состояния социального партнерства в Донецкой Народной Республике.

#### **Список использованных источников**

1. О занятости населения: Закон Донецкой Народной Республики 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. Информация о положении на рынке труда ДНР за январь-декабрь 2019 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru/informacziya-o-polozhenii-na-ryinke-truda-dnr-7250.html>. – (Дата обращения: 11.04.2022).

3. Информация о положении на рынке труда ДНР за январь-декабрь 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru/informacziya-o-ryinke-truda-dnr-za-yanvar-dekabr-2020-go.html>. – (Дата обращения: 11.04.2022).

4. Информация о положении на рынке труда ДНР за январь-декабрь 2021 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru/informacziya-o-polozhenii-na-ryinke-truda-dnr-za-yanvar-dekabr-2021-go.html>. – (Дата обращения: 11.04.2022).

5. О создании Республиканского центра занятости: Указ Главы Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://rcz-dnr.ru/assets/adds/norm\\_docs/09\\_12\\_2014\\_ukaz\\_38.pdf](https://rcz-dnr.ru/assets/adds/norm_docs/09_12_2014_ukaz_38.pdf). – (Дата обращения: 11.04.2022).

## **ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**РОЩИНА Ю.О.,**

*ст. преподаватель кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В тезисах доклада раскрыты основные проблемы формирования кодекса профессиональной этики в образовательных организациях высшего образования Донецкой Народной Республики, а также рекомендации по их устранению.

*Ключевые слова:* организационная культура, профессиональный этический кодекс, университет, этические нормы, система образования, Донецкая Народная Республика.

Одним из инструментов формирования и регулирования организационной культуры является принятие в образовательной организации высшего образования нормативного документа, регламентирующего профессиональное и этическое поведение сотрудников. Отдельные организации принимают комплексный документ, который регламентирует этику поведения всех субъектов образовательного процесса – преподавателей, сотрудников и студентов образовательной организации.

Говоря об этических кодексах университетов, то они обычно состоят из

двух частей: норм поведения членов академического сообщества и регламента реакции сообщества на случай нарушение упомянутых норм. Каждая институция использует определенный набор универсальных правил, нередко расширяя его позициями, происходящими из ее собственного опыта.

Говоря об этических нормах можно сделать вывод, что на сегодня в высшем образовании Донецкой Народной Республики существует немало различных форм отклонений от норм этического поведения.

Ниже представлены некоторые из этих отклонений:

Плата за оценки на экзаменах или в виде услуг или в виде суммы денег.

В целом мошенничество при сдаче экзаменов имеет более широкий характер, чем только плата денег. Многие студенты сдают экзамены не самостоятельно, в частности списывают со шпаргалок, Интернета, списывают у других студентов.

Абсолютное большинство студентов совершают плагиат в той или иной форме. Отдельно: переписывают текст из источника собственными словами без ссылок на источник; загружают эссе и другие виды работ с бесплатных сайтов рефератов и используют их как собственные; используют чужие тексты (полностью или частично) без указания на авторство; копируют чужие тексты с изменением порядка слов в предложении без ссылки на источник; используют чужие тексты дословно со ссылкой на другой источник (например, использование реферата, а ссылка на учебник); переводят чужие тексты с иностранного языка на русский и используют их в своих работах без указания источника; присоединяются к групповой работе без авторского участия в написании текста.

Недостаток понимания самого понятия недобропорядочности. В частности почти треть студентов не считает плагиатом даже откровенное использование чужих текстов (полное или частичное) без указания на авторство. В целом среди студентов и преподавателей не хватает понимания и осведомленности относительно этических принципов академической добродетели.

Взятничество во время поселения в общежития, несмотря на спад количества студентов, до сих пор является распространенной практикой. По опросам не менее 6% студентов платят за то, чтобы их поселили в общежитие.

Студенты-призраки – так можно охарактеризовать явление, когда университеты толеруют отсутствующих на обучении студентов, которые могут сдать экзаменационную сессию, не появляясь в университете.

Неформальные связи с администрацией или преподавателями (известные в англоязычной литературе как *influence peddling*) помогают некоторым студентам закрыть свои академические задолженности или решить другие вопросы. Это неполный перечень типичных случаев несоблюдения этических принципов участниками образовательного процесса. Однако даже он свидетельствует о системном характере

академической недобропорядочности в университетах Донецкой Народной Республики.

В конечном счете, устранение проявлений недобропорядочности и распространение принципов этического поведения должно привести к повышению качества образования, проводимых исследований и университетской среды, а также улучшению позиций учебных заведений. Работа по формированию этической инфраструктуры в высших учебных заведениях может проводиться по нескольким направлениям: разработка и внедрение этических кодексов, формирование этических комиссий и лабораторий, исследующих проблемы этики, этическое консультирование и экспертиза, а также создание курсов и семинаров по этике и др.

### **УПРАВЛЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛОМ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ДНР**

**САВЕНКО А.В.,**

*канд. техн. наук, доцент кафедры инновационного  
менеджмента и управления проектами*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Проанализированы варианты развития потенциала региональных социально-экономических систем. Разработаны концептуальные положения управления потенциалом таких систем.

*Ключевые слова:* потенциал, управление, социально-экономическая система, концепция, регион, развитие

Основными показателями, характеризующими социально-экономический потенциал региона, являются конкурентоспособность и экономическая стабильность. Устойчивый рост этих показателей позволит региональной экономике эффективно функционировать и развиваться. Комплексное решение этой задачи, является основой эффективного управления потенциалом региональной социально-экономической системы.

В настоящей статье предложены концептуальные основы управления потенциалом и сформулированы его главные принципы, базирующиеся на применении процессного подхода:

- максимальное использование потенциала в процессе его использования;
- непрерывность процессов использования потенциала;
- использование потенциала должно сопровождаться его наращиванием;
- одновременное задействование как различных, так и одинаковых

элементов потенциала в процессах его использования и наращивания.

Очевидно, что в основе управления потенциалом лежит процессный подход, означающий совокупность последовательных действий для достижения целей развития социально-экономической системы. Поэтому, потенциал проявляется и управляется в ходе экономического процесса.

Структура управления потенциалом социально-экономической системы включает: выявление; оценку; использование; наращивание потенциала путем расширения возможностей использования (табл. 1).

*Таблица 1*

Структура процессов управления потенциалом

Этап управления	Содержание этапа
Выявление	Поиск. Определение. Стабилизация.
Оценка	Структуризация. Прогнозирование. Моделирование
Использование	Привязка к проектам. Формирование программ
Наращивание	Инвестиции. Замещение. Реновация.

При этом жизненный цикл потенциала региона (отрасли) определяет момент начала снижения потенциала, что означает необходимость инвестиций в его возобновление и развитие.

Реализацию концепции управления потенциалом социально-экономической системы, можно представить в виде совокупности взаимосвязанных механизмов, подходов и методов (рис. 1).

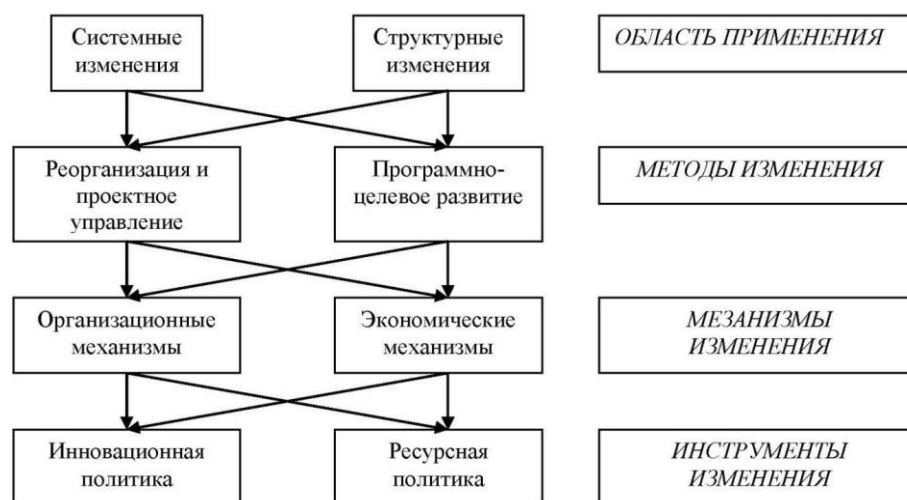


Рис. 1. Составляющие элементы реализации концепции управления потенциалом крупных социально-экономических систем

Таким образом, основным вопросом управления потенциалом социально-экономических систем региона, является поиск путей увеличения эффективности использования ее потенциала.

При этом должны быть выявлены составляющие элементы реализации предлагаемой концепции, определены этапы процесса управления потенциалом территориальной социально-экономической системы и

определены перспективы и направления его развития.

#### **Список использованных источников**

1. Ярембаш, А.И. Концептуальные положения управления потенциалом социально-экономических систем региона / А.И. Ярембаш, А.В. Савенко // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 16: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2021 – 207 с.
2. Страхов, А.И. Экономическая безопасность. / А.И. Страхов // Экономика и организация производства. – 1998. – №7. – С.64-65.

### **ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ НА ОСВОБОЖДЕННЫХ ТЕРРИТОРИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**САВЧЕНКО О.Ю.,**

*аспирант кафедры теории управления  
и государственного администрирования»*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В работе представлена необходимость оптимизации механизмов управления агропромышленным комплексом, которая связана с обеспечением продовольствия населения в условиях освоения новых территорий, территориальном и численном его увеличении.

*Ключевые слова:* агропромышленный комплекс (АПК), механизмы управления АПК, информатизация, информационная инфраструктура, Донецкая Народная Республика.

Вопросы в сфере информатизации механизмов управления АПК рассмотрены в работах современных учёных: Ободца Р.В., Иовенко М.В., Лепы Р.Н., Антонова В.Н., Крамаренко А.А. и др.

В условиях неопределенности, с точки зрения фактора гибкости и своевременного реагирования на изменение внешней и внутренней среды, информатизация механизмов управления отраслью становится необходимой для решения вопросов продовольственной безопасности в ДНР.

Как утверждают современные учёные, информатизация процессов отрасли агропромышленного комплекса является необходимым элементом эффективного функционирования агросектора, как элемента гибкости и оперативности работы отрасли [1, 2].

Наша Республика сталкивается с новыми вызовами, условиями и задачами, которые при освоении территорий и работе агропромышленного



сектора экономики, можно обозначить следующим образом:

- продовольственная катастрофа;
- невозможность возобновления работы сельскохозяйственных предприятий по причине активной фазы военных действий;
- недостаточное количество сырья для запуска пищевых предприятий;
- отсутствие полной информации о техническом состоянии оборудования и основных фондов.

На основании исследования проведенного методом Исикавы «Рыбья кость», выявлены механизмы управления, которые влияют на основной проблемный вопрос отрасли АПК. Это, прежде всего, недостаточная экономическая и физическая доступность продовольствия собственного производства для населения Республики.

Все вышесказанное подтверждает необходимость оптимизации механизмов управления АПК в существующих условиях развития отрасли, а именно:

- планирования;
- межотраслевого взаимодействия;
- принятия управленческого решения;
- правового регулирования.

Как видим, усовершенствование на всех этапах механизмов управления АПК посредством информатизации, является оптимальным вариантом решения существующих проблем агросектора Республики.

Анализ показал, что основной составляющей процесса информатизации является создание информационного центра по сбору первичной информации, его обработке, анализу и формированию вариантов для принятия управленческих решений. И он должен содержать следующие составляющие:

1. Модель Леонтьева «затраты-выпуск» оптимизированную для ДНР в условиях нестабильности и постоянно меняющихся факторов внутренней и внешней среды, которая включает следующий функционал: сбор, обработку и анализ первичной информации; организацию и контроль межотраслевого взаимодействия; планирование деятельности.

2. Автоматизацию работы с документами стратегического планирования на всех этапах деятельности.

3. Оценку уровня жизни населения в зависимости от доходов и цен на продукты питания, для контроля и регулирования ценовой политики на них.

Уместно рассмотреть пример функционирования информационного центра при решении задачи по работе с освобождёнными территориями (рис. 1). Нижеуказанный порядок действий можно объединить в четыре этапа:

1. Формирование информационной составляющей.

2. Определение производственных возможностей в ДНР для покрытия потребности в товарах первой значимости до введения в эксплуатацию предприятий на новых территориях.

3. Обозначение приоритетных задач и мероприятий, которые стоят перед отраслью АПК при освоении новых территорий.

4. Нормативная правовая поддержка процесса работы отрасли АПК на освобожденных территориях.



Рис. 1. Порядок действий по работе с отраслью АПК на освобожденных территориях

Выявление первостепенных задач и мероприятий для организации оперативной работы и восстановления отрасли, рекомендуется проводить с помощью матрицы приоритизации, с целью определения тех, которые наиболее оптимальны, с точки зрения временных и финансовых затрат на их исполнение.

Таким образом, информационная платформа позволит оперативно, качественно обрабатывать большие массивы данных, позволит оптимально функционировать механизмам управления АПК, а, следовательно, принимать эффективные управленческие решения в условиях ограниченного времени.

Своевременный анализ и мониторинг ситуации в АПК, планирование деятельности отрасли, организация и контроль межотраслевого взаимодействия, своевременное принятие нормативных правовых актов является залогом принятия эффективных управленческих решений, и как следствие оптимальной работы агросектора.

### **Список использованных источников**

1. Ободец Р.В. Тенденции развития информационно-коммуникационной инфраструктуры в Донецкой Народной Республике / Р.В. Ободец, М.В. Иовенко // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – 2019. – № 14. – С. 73-81 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41378387&>. – (Дата обращения: 09.04.2022).

2. Лепа Р.Н. IT-управление развитием промышленности (концептуальные положения, анализ агропромышленной отрасли ДНР) / Р.Н. Лепа, В.Н. Антонов, А.А. Крамаренко // Вестник Института экономических исследований. – 2018. – №3 (11) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/it-upravlenie-razvitiem-promyshlennosti-kontseptualnye-polozheniya-analiz-agropromyshlennoy-otrasli-dnr>. – (Дата обращения: 11.04.2022).

3. Савченко О.Ю. Самообеспеченность населения Донецкой Народной Республики продукцией агропромышленного комплекса и производственный потенциал предприятий / О.Ю. Савченко // ГОУ ВПО «ДонАУиГС». «Менеджер». – 2021. – 4(98). – С. 59-67 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://donampa.ru/images/admin\\_pr/4982021.pdf](https://donampa.ru/images/admin_pr/4982021.pdf). – (Дата обращения: 09.04.2022).

## **НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА**

**САДЕКОВА А.М.,**

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры теории управления*

*и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Статья посвящена изучению понятия «социальная политика» как основы устойчивого развития государства. В статье детально исследованы подходы к определению категории «социальная политика», изучены особенности разработки и реализации социальной политики в Российской Федерации.

*Ключевые слова:* социальная политика социальная сфера, особенности социальной политики.

В современных реалиях существования Донецкой Народной Республики вопросы социального характера имеют решающее значение.

Решение социальных проблем тесно связано с дальнейшим развитием и организацией деятельности социальных институтов, с четким определением

и выбором оптимальных методов реализации социально-политических направлений и, конечно же, с эффективностью разработки и реализации разработанных социальных программ в рамках реализации и реализации социальной политики.

Эффективное решение проблемы развития социальной политики в Республике находится под влиянием большого количества факторов, влияющих на социальную сферу.

Проблемы несовершенства реализуемой социальной политики вызваны отсутствием эффективного механизма ее реализации, оптимальным сочетанием методов ее реализации, отсутствием признанной политической догмы и приоритетов развития Республики, что подтверждает актуальность исследований по развитию социальной политики.

Проблемам состояния социальной политики посвящены следующие исследования исследователей: Р.Г. Абдулотипова, И.А. Григорьева, В.В. Артемова, М.К. Горшкова, Е.И. Холостова, А.Н. Аверина, В.Н. Бобкова, В.Н. Шарафутдинова и др.

Существует множество определений социальной политики.

Социальная политика – это система мер, направленных на регулирование отношений между людьми, поддержку незащищенных групп, сокращение бедности и достижение максимального благосостояния в обществе.

В области социального развития и социального обеспечения социальная политика определяется как система мер государства, направленных на повышение качества и уровня жизни определенных социальных групп [4].

В практическом смысле социальная политика – это совокупность решений, принимаемых государственными органами и другими общественно-политическими структурами для формирования социальной стратегии государства по развитию общества и создания социальных условий для реализации возможностей и потребностей членов общества [6]. Примечательно и другое определение социальной политики как специфической концентрации всех видов политики, направленных на управление существованием, функционированием и развитием социальной сферы.

Социальная политика – это деятельность государства и социальных институтов, направленная на поступательное развитие социальной сферы общества и предоставление гражданам необходимой социальной поддержки, помощи и защиты, используя для этого имеющиеся финансовые и другие социальные возможности [5].

В социальной сфере можно выделить три важных компонента:

- это социальная структура общества как дифференциация людей в социальные и социальные группы и отношения между ними;
- социальная инфраструктура как совокупность отраслей, которые

служат человеку и способствуют воспроизводству его непосредственной жизни;

- возможности для каждого отдельного человека или группы людей получить доступ к ценностям, товарам и услугам, гарантии и права людей, условия труда, жизнь, досуг, здоровье, возможности определять профессии и места жительства, участвовать в управлении, добиваться социального и профессионального прогресса.

Социальная политика в узком смысле – это перераспределение на основе законодательства финансовых ресурсов между различными социальными группами населения, отраслями экономики с использованием механизмов государственной налоговой и бюджетной системы [1].

Суть социальной политики заключается в поддержании отношений между социальными группами и создании условий для повышения благосостояния и уровня жизни членов общества.

Построение социально-политической модели Республики целесообразно проводить с учетом особенностей, влияющих на социальную политику Российской Федерации. В частности, к ним относятся относительно высокая доля государственного регулирования и государственного финансирования системы социальной защиты, относительно низкая доля финансовых ресурсов частных благотворителей в этой системе, низкий уровень осведомленности общественности в определении концепций, целей, задач и методов их реализации в социальной политике и некоторые другие [3].

Исследователи в этой области подчеркивают недостатки, которые влияют на процесс разработки и реализации социальной политики. Например, в большинстве случаев граждане не способны профессионально решать социальные проблемы, чтобы их предложения были конкурентоспособны с предложениями государственных деятелей при разработке и реализации социальной политики.

Чтобы обосновать приоритеты в социальной политике и обеспечить доверие граждан к решениям, принимаемым в этой области, государство привлекает специалистов, экспертов в области социальной сферы, экономики и политики. Однако эксперты не всегда способны защитить основное содержание социальных проблем и научно обоснованные решения для властей и руководства. Лоббирование гражданских интересов при принятии государственных решений в области социальной политики достаточно слабое из-за слабости позиций гражданского общества по сравнению с позициями бизнеса.

Таким образом, в сложившейся социально-экономической ситуации направлением реализации социальной политики является предоставление социальных гарантий и увеличение доходов населения.

В этом контексте разработка концепции нового социального договора является неотъемлемой частью как экономической политики, так и

социальной политики в частности, поскольку она может обеспечить соответствие интересов населения, государства и бизнеса на пути к достижению целей развития общества.

#### **Список использованных источников**

1. Артемов, В.В. Совершенствование механизма реализации муниципальной социальной политики: монография / В.В Артемов – М., 2008. – 134 с.
2. Волгин, Н.А. Социальная политика: учебник / Н.А. Волгина – М.: Экзамен, 2006. – 734 с.
3. Римский В.Л. Особенности российской социальной политики / В.Л. Римский // Материалы Интернет-конференции «Социальное рыночное хозяйство: концепция, практический опыт и перспективы применения в России» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://iq.hse.ru/more/sociology/osobennosti-rossijskoj-socialnoj-politiki>. – (Дата обращения: 15.04.2022).
4. Смирнов, С.Н. Социальная политика: учебное пособие / С.Н. Смирнов, Т.Ю. Сидорина. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004. – 157 с.
5. Социальная работа: теория и практика: учебное пособие / отв. ред. Е.И. Холостова, А.С. Сорвина. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 275 с.
6. Фаузер, В.В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт: монография / В.В. Фаузер, И.Г. Назарова, В.В. Фаузер. – Сыктывкар-Ухта: УхтГТУ, 2010. – 102 с.

### **ЗНАЧЕНИЕ СТАНДАРТА СОВИТ-19 ДЛЯ СИСТЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

**СЕМИЧАСТНЫЙ И.Л.,**

*канд. техн. наук, доцент,*

*доцент кафедры информационных технологий*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В тезисах описан стандарт СОВИТ-19, формирующий свод рекомендаций концепции взаимодействия информационных и смежных технологий в современной организации. Предлагается использовать данный подход в системах государственного управления.

*Ключевые слова:* руководство, управление, СОВИТ, информационные и смежные технологии, фреймворк.

СОВИТ – это аббревиатура английского словосочетания «Control Objectives for Information and Related Technologies», или «Контрольные

показатели для информационных и смежных технологий».

COBIT предоставляет совокупность моделей ИТ-процессов, лучших практик, метрик, организационных структур их использования для организации. Он определяет руководство ИТ в организации на основе баланса рисков и преимуществ для достижения корпоративных целей. Этот стандарт связывает бизнес-цели организации и ИТ в ней: стандарт устанавливает однозначное соответствие между ними, что позволяет, с одной стороны, понять, что хочет бизнес и с помощью каких процессов это может реализовать его ИТ-подразделение, а с другой – ИТ-подразделение может обосновать для организации (ее бизнеса) те или иные свои инициативы. Иными словами, стандарт COBIT – это мост между целями деятельностью организации и ее информационными технологиями с целью их оптимального взаимодействия для достижения ее целей.

Основной проблемой, рассматриваемой в настоящей статье, является рассмотрение возможности использования стандарта COBIT 19 для систем государственного и муниципального управления.

Проблема изучения возможностей последней версии стандарта COBIT исследовалась в специальных изданиях [1-4]. Вопросы применения данного стандарта в государственном управлении исследованы недостаточно.

*Целью исследования* является выявление возможностей COBIT-19 в решении задач государственного и муниципального управления.

*Задача статьи* – изучение реализации преимуществ стандарта COBIT-19 применительно к задачам государственного управления.

*Объектом* исследования являются процессы применения стандарта COBIT в управлении и руководстве предприятием, *предметом* – обоснование возможности использования стандарта COBIT-19 в решении практических задач государственного управления.

Рассмотрим основные особенности COBIT-2019 подробнее.

COBIT 2019 – это:

- концептуальное ядро (фреймворк) для руководства и управления ИТ на предприятии;
- он нацелен на все предприятие в целом;
- проводит четкое различие между руководством и управлением;
- определяет компоненты для построения и поддержания системы руководства организацией;
- определяет факторы, которые должны учитываться предприятием для построения наиболее подходящей системы руководства;
- решает проблемы руководства, группируя соответствующие его компоненты в задачи руководства и управления, которые могут быть доведены до требуемого уровня потенциала.

Несмотря на то, что стандарт COBIT 2019 позиционируется как концептуальное ядро для бизнеса, методики и средства, представляемые в нём, можно применить и для государственного управления. В эру

информационных технологий электронное правительство является одним из приоритетов развития государства. И если рассматривать государство как организацию, которая требует внедрения и аудита ИТ, то данный стандарт версии 2019 года может удовлетворить эти потребности благодаря:

- изначальной направленности стандарта на крупные предприятия;
- рассмотрению высших уровней властей как «руководства», а более низших – как «управления»;
- уклону стандарта к адаптированным системам: можно «настроить» стандарт под нужды государства;
- удобной системе оценки зрелости процессов с шестью ступенями, которая будет более комфортной и безболезненной, чем система с бинарными оценками «соответствует / не соответствует»;
- подробно описанным задачам руководства и управления, а также требованиям соответствия для уровней зрелости по каждому из них.

Стандарт COBIT является мощным и объёмным концептуальным ядром, его версия 2019-го стала охватывать ещё больше нюансов и стала более адаптивной по сравнению с версией 2012-го года. Данное концептуальное ядро подчёркивает особую роль ИТ в жизни предприятия, однако при этом проводит чёткую границу между бизнесом и ИТ, предоставляя обеим сторонам инструменты для продуктивной взаимосвязи. Принципы, описанные в этом бизнес-стандарте, являются применимыми для систем государственного управления, в которых роль информационных технологий, связанная со сменой ее парадигмы, значительно возросла. Именно ввиду его универсальности и проработанности специалистам госуправления необходимо уделить ему должное внимание.

#### **Список использованных источников**

1. Webinar – COBIT 2019 Use Cases: Tailoring Governance of Your Enterprise ИТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.youtube.com/watch?v=aMb7XTsSe9I>. – (Дата обращения: 22.04.2022).

2. COBIT 2019 webinar Use Cases: Tailoring Governance of Your Enterprise ИТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.slideshare.net/apmg-inter/cobit-2019-webinar-use-cases-tailoring-governance-of-your-enterprise-it?from\\_action=save](https://www.slideshare.net/apmg-inter/cobit-2019-webinar-use-cases-tailoring-governance-of-your-enterprise-it?from_action=save). – (Дата обращения: 21.04.2022).

3. Андрей Дроздов. COBIT 2019 как модель корпоративного управления ИТ в эпоху цифровой трансформации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.youtube.com/watch?v=-ZjKWKS020M>. – (Дата обращения: 21.04.2022).



## **ПОДБОР ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

**СМИРНОВ С.Н.,**

*канд. техн. наук, доцент,*

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Актуальность.* В работе исследованы основные проблемы подбора персонала на предприятиях. Составлены принципы поиска и привлечения соискателей на вакантные рабочие места. Отмечены трудности в эффективном использовании труда вновь принятых сотрудников.

*Ключевые слова:* персонал, привлечение, предприятие, подбор, кандидат, вакансия, квалификация.

Привлечение персонала связано с соблюдением руководителями и кадровой службой предприятия определённых принципов:

1. При подборе специалиста на должность, требующей высокой квалификации, нужен индивидуальный подход, отказ от ранее применявшихся схем привлечения претендентов. Необходимо убедить кандидата в преимуществах перехода на новую работу.

2. Детальное разъяснение всех задач, выполнение которых возлагаются на работника при занятии должности.

3. Выявление соответствия моральных принципов кандидата, его качеств сложившейся корпоративной культуре организации.

4. Анализ ситуации на рынке труда. Учитываются желаемые зарплаты соискателей вакантных мест.

5. Изучение опыта привлечения, ориентации и адаптации персонала на других предприятиях, в том числе и конкурирующих. Принимается во внимание текучесть кадров среди вновь принятых сотрудников, количество нарушений трудовой дисциплины.

6. Если планируется приём на работу специалиста-сотрудника другой организации, намеревающегося оставить прежнее место работы, выясняются причины таких намерений.

7. Рассматриваются отзывы и рекомендации коллег претендента на предмет способности по своим деловым и личностным качествам занимать должность.

8. Внедрение новых способов поиска и привлечения соискателей на вакантные места.

Руководство должно создать условия для профессионального развития вновь принятых работников. При производственной необходимости следует провести обучение персонала, что требует инициативности и решительности работодателей [1, с. 52].

Для замещения вакансий предприятие заинтересовано привлекать наиболее квалифицированных и опытных специалистов, способных на высоком уровне решать поставленные перед ними задачи. Вместе с тем использование сложившихся профессионалов на новом рабочем месте нередко связано с определёнными трудностями.

Во-первых, высокая квалификация подразумевает высокую оплату труда. Предприятие, как правило, готово высоко оплачивать работу руководителей и ведущих специалистов. Но работники, занимающие рядовые должности, не могут рассчитывать на высокую зарплату.

Во-вторых, наличие определённых компетенций и опыта, приобретённых новым работником на предыдущей работе, не всегда означает, что он сможет их использовать в полной мере в новом коллективе.

В-третьих, включение нового человека в производственный процесс может вызвать сбои и затруднения.

Кроме того, немаловажен и человеческий фактор. Насколько вновь принятый сотрудник сможет наладить отношения и взаимопонимание с коллегами, настолько и будет обеспечен результат работы.

Многие отечественные и зарубежные предприятия при поиске персонала ориентируются на молодых специалистов, выпускников учебных заведений профессионального образования. Организация создаёт все необходимые условия для адаптации новых сотрудников на рабочем месте, повышения квалификации, профессиональной переподготовки, служебного продвижения. В будущем они займут руководящие должности.

Такая практика имеет свои особенности. Прежде всего, обеспечивая профессиональное и личностное развитие молодых сотрудников, предприятие вынуждено вкладывать значительные материальные средства. Формирование высококвалифицированного специалиста из недавнего студента занимает не меньше 4-6 лет. Но именно такой подход приносит в конечном счёте наивысший конечный результат. Им пользуются преимущественно крупные предприятия, готовые к вложениям капитала в подбор, адаптацию и карьерное продвижение сотрудников. В то же время существуют ситуации, когда предприятие (особенно малое) не может найти и подготовить нужных специалистов из числа своих сотрудников. Тогда оно вынуждено прибегнуть к услугам кадрового агентства. Всё чаще используются возможности привлечения работников с помощью сети Интернет [2, с. 129].

#### **Список использованных источников**

1. Кузнецова, И.Д. Разработка кадровой стратегии организации в антикризисном менеджменте / И.Д. Кузнецова, Е.А. Земскова // Современные наукоёмкие технологии. – 2006. – №2. – С. 50-57.
2. Цыганкова, И.В. Виртуальная занятость, форма занятости будущего / И.В. Цыганкова // Омский научный вестник. Серия «Общество. История. Современность». – 2018. – № 2. – С. 128-131.

## **ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ ДЕЙСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ**

**СОРОКИНА Т.В.,**

*главный специалист отдела общего делопроизводства  
Генеральной прокуратуры Донецкой Народной Республики;*

**ВОРОБЬЕВА Л.А.,**

*канд. экон. наук, доцент,  
доцент кафедры теории управления  
и государственного администрирования  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Противодействие коррупции является одной из главных задач развития современной государственной политики страны. Проблемы, порождаемые коррупционной деятельностью, требуют системного подхода к организации противодействия ей. Сегодня борьба с коррупцией остается одним из приоритетов работы органов власти различных уровней.

*Ключевые слова:* коррупция, коррупционное правонарушение, противодействие коррупции, конфликт интересов, преступления коррупционной направленности.

Коррупционное правонарушение – это умышленное деяние, которое содержит признаки коррупции, совершенное лицом, за которое законом предусмотрена уголовная, гражданско-правовая, дисциплинарная и/или административная ответственности.

Общепризнано, что коррупция – одно из самых существенных препятствий для экономического роста и развития любого государства. К сожалению, этот вопрос весьма актуален и для нашей Республики.

Как известно, борьбе с коррупцией придается большое значение практически во всех странах. Противодействие ей на современном этапе является одним из главных приоритетов современной государственной политики.

Обилие проблем, порождаемых коррупцией, диктует необходимость системного подхода к организации противодействия ей. Сегодня противодействие коррупции – один из важных вопросов в работе Генеральной прокуратуры Донецкой Народной Республики.

Как показал анализ, осуществляя прокурорский надзор за исполнением законов о противодействии коррупции, прокуроры обязаны незамедлительно реагировать на выявленные нарушения законов в деятельности органов государственной власти, местного самоуправления, юридических лиц и требовать привлечения к ответственности должностных лиц, допустивших

такие нарушения. Нередко только после прокурорских проверок активизируется деятельность органов государственной власти и местного самоуправления по профилактике коррупции.

В ходе прокурорских проверок устанавливаются факты занятия чиновниками коммерческой деятельностью, их участие в управлении разного рода предпринимательскими структурами. Достаточно часто должностными лицами нарушаются требования закона Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» в части декларирования доходов, имущества, обязательств имущественного характера, о недопущении возможности возникновения конфликта интересов.

В условиях распространенности коррупционных правонарушений встает вопрос о совершенствовании работы органов прокуратуры, повышении ее эффективности.

Эффективность прокурорской деятельности зачастую снижается в связи недостаточной законодательной регламентацией полномочий прокурора. Так, в настоящее время прокурор не имеет полномочий по получению информации, составляющей банковскую тайну. Кроме того, существуют и другие проблемы, противоречащие самой природе противодействия коррупции: несоответствие системы требований и ограничений, установленных в отношении различных категорий служащих; несовершенство механизма декларирования доходов и расходов и их проверки и т. д.

К числу спорных вопросов в сфере противодействия коррупции следует отнести проблемы уголовной ответственности за преступления коррупционной направленности, связанные с установлением кратных штрафов, дифференциацией уголовной ответственности за должностные преступления, совершенные государственными или муниципальными служащими и представителями государства, управляющими государственным или муниципальным предприятием, которые обладают аналогичными полномочиями. За пределами уголовно-правового регулирования остаются и обещания (предложения) передать либо принять незаконное вознаграждение, если имеет место факт того, что оно приведет к коррупционным преступлениям небольшой или средней тяжести. А ведь именно к их числу относятся наиболее распространенные коррупционные преступления.

Одной из наиболее значимых проблем остается обеспечение защиты лиц, информирующих о случаях коррупции, необходимость которой определяется рекомендациями Группы государств по борьбе с коррупцией (ГРЕКО). Повышение юридической защиты таких лиц требует в первую очередь определения их правового статуса в гражданском, административном и уголовном судопроизводстве. Такая защита должна распространяться не только на государственных гражданских или муниципальных служащих, других лиц, уведомивших представителя

нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы о проявлениях коррупции, но и на военнослужащих, государственных гражданских служащих, а также работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы.

Необходимо отметить и основные цели противодействия коррупции. Это:

- снижение распространенности коррупции и ущерба от коррупционных правонарушений;
- повышение эффективности и компетентности органов государственной власти Донецкой Народной Республики, органов местного самоуправления, должностных лиц в государственном управлении, авторитета власти внутри и вне Донецкой Народной Республики;
- создание дополнительных гарантий для роста бюджетных поступлений, экономного и целевого расходования имеющихся бюджетных ресурсов;
- снижение экономических издержек, оздоровление экономики;
- стимулирование добросовестной конкуренции.

Задачами противодействия коррупции являются:

- формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению;
- формирование эффективного механизма государственного и общественного контроля всех сфер государственного управления;
- совершенствование правового и организационного механизмов, препятствующих подкупу государственных должностных лиц;
- обеспечение неотвратимости привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения;
- обеспечение уровня ответственности, соразмерного тяжести коррупционного правонарушения;
- реализация принципа повышенной ответственности должностных лиц в соответствии с уровнем занимаемой должности.

Сегодня выделяют следующие методы противодействия коррупции – это внедрение в общественное сознание опасности коррупции, предупреждение и ее предотвращение, верховенство закона и защита прав граждан.

### **Список использованных источников**

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – URLРежим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/rev/2868/>.
2. Закон Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» : Закон Донецкой Народной Республики № 91-ПНС от 15.01.2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/rev/2868/>.
3. Братановский С.И. Необходимость системного подхода к

противодействию коррупции на государственной и муниципальной службе / С.И. Братановский, М.Ф. Зеленое // Государство и право. – 2017. – № 1. – С. 103-106.

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

**СТАДНИК А.М.,**

*канд. гос. упр., доцент,*

*заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Затрагивается проблема занятости населения. Акцентируется внимание на содействии занятости со стороны государства. Отмечена роль посредников на рынке рабочей силы.

*Ключевые слова:* население, занятость, рынок рабочей силы, кадровое агентство.

Основой формирования трудовых ресурсов является население. Жители страны (территории) являются работниками в настоящее время или в перспективе. Развитие экономики, социальной сферы, общественной жизни в значительной степени зависит от того, насколько население участвует в трудовой деятельности. Возможности граждан успешно реализовать себя в труде и добиться достижений в профессии определяются условиями, которые, прежде всего, устанавливаются государственной политикой, государственными структурами и ведомствами.

Особая роль отводится государственным программам повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки части населения, временно не занятого экономической деятельностью, но готового применить на практике свои способности и умения. Участие в таких проектах способствует выбору будущей профессии молодыми людьми, которые только начинают свою трудовую деятельность. Выпускники образовательных учреждений получают возможность развить свои компетенции, приобретённые за годы учёбы. Опытные профессионалы, наработавшие значительный практический опыт и обладающие определённой квалификацией, также заинтересованы стать слушателями государственных программ. Нередко специальные знания, которыми они обладают, со временем устаревают и не могут быть в полной мере применены в новых условиях. Кроме обновления знаний, умений и навыков, слушатели программ получают и определённую психологическую поддержку, что помогает им освоиться и проявить себя в сложившейся жизненной ситуации.

Необходимо устранить несоответствие между спросом и предложением на рынке рабочей силы, что во многом связано с ошибками в

профессиональном самоопределении молодёжи. Этому должна способствовать профориентация среди школьников, готовящихся к выбору своей будущей сферы деятельности. Выбирая профессию, молодые люди часто необъективно оценивают свои возможности [1, с. 204]. В основу их выбора кладутся мнения и суждения товарищей, родственников. Некритично принимаются во внимание рекламные сообщения в средствах массовой информации, в которых та или иная профессия преподносится как престижная и выгодная с материальной точки зрения. Не зная, какие трудности ожидают человека на пути профессионального становления, вчерашний школьник берётся за дело, которое в дальнейшем его разочарует. Предотвратить такие ошибки в будущем сможет сбор и обобщение сведений о результатах труда начинающих тружеников, отзывов руководителей и коллег.

Соответствие требований работодателя к новым работникам может быть достигнуто обучением на рабочем месте. В качестве наставника следует привлекать ветерана предприятия. Стимулом может служить высокая оплата труда, компенсирующая его временное неучастие в производственном процессе непосредственно. Учебные группы целесообразно комплектовать из новичков, только начинающих свою трудовую деятельность и тех, кто приобрёл стаж на предыдущих местах работы. Обучение на рабочем месте также может совмещаться с занятиями в учебном заведении [2, с. 1056].

Обеспечению занятости населения способствуют кадровые агентства. Кадровые службы организаций заинтересованы в сотрудничестве с ними [3, с. 162]. В то же время обращение работодателя к кадровому агентству должно быть оправданным, поскольку его услуги требуют оплаты, зачастую немалой. Специалист кадровой службы должен иметь список агентств, имеющих репутацию надёжных деловых партнёров, с тем, чтобы выбрать наиболее подходящее для заполнения конкретной вакансии. Осуществляя заказ на подбор нужного работника, необходимо чётко сформулировать требования к компетенциям и опыту кандидата.

### **Список использованных источников**

1. Бунтовская, Л.Л. Профессиональное обучение безработных в Донецкой Народной Республике/ Л.Л. Бунтовская, Д.И. Стрельченко // Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: Материалы IV Международной научной конференции (Донецк, 31 октября 2019 г.). – Том 3: Экономические науки. Часть 1. – Донецк: Изд-во ДонНУ. – 2019. – С. 203-205.
2. Трапезникова, И.С. Оценка эффективности программ профессионального переобучения безработной молодёжи (на примере ГКУ «Центр занятости населения города Кемерово») / И.С. Трапезникова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 12-5. – С. 1055-1058.
3. Смирнов, С.Н. Подбор и наём персонала в организации /

С.Н. Смирнов // Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». Вып. 11: Экономика и управление народным хозяйством; ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС. – 2021. – С. 159-168.

## **К ВОПРОСУ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ**

**СУРОВЦЕВА А.А.,**

*канд. экон. наук,*

*доцент кафедры гражданского и предпринимательского права  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»;*

**НАДВОРНАЯ А.А.,**

*аспирант кафедры гражданского и предпринимательского права  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Государство в условиях экономической нестабильности является ослабленным. Тезисы направлены на выяснение причинно-следственной связи между трудовыми конфликтами на предприятиях и различными проявлениями нестабильности в государстве.

*Ключевые слова:* трудовой конфликт, экономическая нестабильность, кадровая политика, кризисные предприятия.

Кадровая политика предприятия в условиях экономической нестабильности – это стратегия выведения его из этой ситуации. Задачами кадрового менеджмента в процессе санации является сохранение кадров, талантливых и трудоспособных сотрудников, а также создание условий для благоприятного общения в процессе работы компании.

Э. Левицкая предложила свое видение относительно основных элементов кадрового менеджмента на предприятии: мотивация, подбор персонала, информация, коммуникация, постановка целей, поддержка в реализации, разрешение конфликтов [1, с. 94].

Учитывая, что характерной чертой кризисного предприятия является наличие конфликтов, следует ожидать, что они возникают сразу как только предприятие попадает в ситуацию финансовой нестабильности и неопределенности. Далее с углублением кризисной ситуации конфликты персонала усугубляются. Они чаще всего бывают межличностными и межгрупповыми (между сотрудниками, службами, отделами, подразделениями).

Организационный конфликт, как правило, имеет множество форм. При этом менеджер должен анализировать конфликт и управлять им, какая бы ни



была его природа. Среди источников возникновения конфликтов в кризисной ситуации на предприятии выделяют, такие как неопределенность перспектив роста, ограниченность ресурсов, неопределенность в перспективе организации, неопределенность в управлении по появлению новых задач, изменения в отношении менеджера к членам коллектива, недостаточный уровень профессионализма, недостаточную согласованность и противоречие целей организации разных служб, страх потерять работу, смену или нечеткое разграничение обязанностей и прав рабочих, смену условий мотивации, виновность и ответственность за кризис и его последствия, психологический феномен, распространение и дезинформацию.

Социальная напряженность персонала на предприятии задерживает выход его из кризисной ситуации и отрицательно сказывается на проведении санации.

Можно выделить два основных типа разрешения конфликта в организациях.

1. Авторитарный тип. Характеризуется разрешением конфликта путем применения властных полномочий. При этом типе разрешения конфликта используются следующие методы:

– убеждение и внушение, что является практически неотъемлемым; руководитель пытается использовать свои права, должностное положение, авторитет и через диктат влиять на конфликтующие стороны силой логики, фактов, личного примера;

– силовое согласование непримиримых интересов, направленных на сближение конфликтующих сторон, что позволяет добиться снятия напряженности во взаимоотношениях;

– перетягивание на свою сторону определенных структур, а именно авторитетных сотрудников, профсоюзов и т.д.

Основное преимущество авторитарного типа разрешения конфликта заключается в экономии времени, а его главный недостаток сводится к тому, что конфликт при этом не разрешается полностью, причины его не устраняются, а также возможно его возвращение.

2. Партнерский тип разрешения конфликта, при котором используются конструктивные методы. Он используется тогда, когда имеет место конструктивное взаимодействие руководителя с конфликтующими сторонами, он имеет к себе доверие, соблюдает этику и корректность в общении; осуществляется взаимный поиск решений, существует готовность к компромиссу и выработка взаимоприемлемых альтернатив.

Партнерский тип конфликта имеет ряд преимуществ. Он ближе к реальному решению проблем, позволяет найти общие факторы, то есть удовлетворить (возможно, не всегда полностью) интересы сторон.

Следовательно, в каждой организации очень важно стремиться к быстрому и полному решению конфликтов, иначе они могут оказаться перманентными (постоянными). Большое значение при этом имеет создание

благоприятной атмосферы сотрудничества, доброжелательных межличностных отношений членов коллектива в процессе трудовой деятельности, умение отличать причины от поводов, выбирать наиболее результативные способы разрешения конфликтов. Это одна из первых задач руководителя организации. Ведь эффективно управлять – это умение создавать такую атмосферу, в которой с минимальными потерями реализовывались бы поставленные перед организацией задачи.

Спорным остается вопрос о целесообразности введения стратегии эффективного вмешательства, осуществляемого менеджером по конфликтам (как правило, эту роль выполняет менеджер по персоналу или психолог-конфликтолог).

Указанный подход к разрешению конфликтов в условиях кризиса предусматривает формирование выживаемости как важнейшего свойства организации в условиях рынка. Одновременно, менеджеру предлагается расширенный дифференцированный арсенал вмешательств в неизбежные конфликты между организационными единицами.

Руководство предприятий недооценивает последствия возникающих между работниками конфликтов, а иногда попросту игнорирует их, что является недопустимым, поскольку может привести к ложным действиям в управлении.

Необходимость управления конфликтами в условиях экономической нестабильности обуславливает необходимость налаживания диалога в коллективе руководителями предприятий. Если не найти эффективного способа управления конфликтом, могут образоваться условия, мешающие достижению целей: рост «текучки», неудовлетворение кадров и снижение производительности труда.

Таким образом, снижение производительности труда является дисфункциональным следствием конфликтов на предприятии, а потому особую актуальность приобретает проблема минимизации конфликтов на предприятиях. Для этого необходимо совершенствование системы управления конфликтами на предприятиях, т.е. организационной структуры управления, при которой всевозможные конфликты были бы сведены к минимуму.

#### **Список использованных источников**

1. Левицкая, Е. Менеджмент предприятий в условиях кризиса: [учебное пособие] / Е. Левицкая. – 2007. – 176 с.

## **РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ (НА ПРИМЕРЕ ПРОГРАММЫ «ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»)**

**ТАРУСИНА Н.Э.,**

*канд. экон. наук,*

*доцент кафедры информационных технологий*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»;*

**БУБНОВ В.О.,**

*магистрант*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Изучено понятие «цифровая экономика», развитие цифровой экономики в России и за рубежом. Проанализирована программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Даны рекомендации по развитию цифровой экономики в Донецкой Народной Республике как управленческой инновации на уровне государства.

*Ключевые слова:* цифровая экономика; виртуальная экономика; электронные технологии; цифровые технологии.

Восьмидесятые годы XX века считаются началом информационной революции, что связано с повсеместным переходом от аналоговых технологий к цифровым. Изменилась философия мира. Предпосылки таких перемен: применение персональных компьютеров; распространение глобальной сети Интернет; использование для связи мобильных устройств. В современном мире цифровая экономика играет важную роль в развитии государства. Она открывает большие возможности для обмена информацией, ведения бизнеса, международного сотрудничества и образования. На сегодняшний день уровень развития цифровой экономики в Донецкой Народной Республике (ДНР) находится на низком уровне. Отсутствуют какие-либо планы или программы по развитию цифровой экономики в Республике. Как следствие, можно считать развитие цифровой экономики в ДНР управленческой инновацией на государственном уровне, что и определило актуальность темы исследования.

В условиях глобальных изменений развитие отечественной экономики зависит от подготовки высококвалифицированных кадров, кадров инновационной культуры, которые способны трансформировать полученную информацию в навыки выполнения поставленных задач и расширения профессиональной компетентности. Выявлено, что существующий уровень высшего образования в регионе не позволяет ему выполнять функцию

ключевого ресурса социально-экономического развития Республики. Установлено, что современный рынок труда требует от выпускника не только сформированности теоретической системы профессиональных знаний, но и способности применять их самостоятельно в меняющихся условиях жизнедеятельности.

Цифровая или виртуальная экономика – это экономическая деятельность, основанная на использовании для ее организации, ведения и регулирования цифровых технологий, связанная с электронной формой ведения бизнеса и электронной коммерцией, производимыми и сбываемыми цифровыми товарами, и услугами. Расчет оплаты за услуги и товары производится обычно в цифровой валюте, так называемыми электронными деньгами.

На сегодняшний день, на долю цифровой экономики приходится 22% мирового ВВП. Лидирует Китай, который смог достичь показателя величиной 30% от ВВП, что среди высокоразвитых стран является самым высоким показателем. Далее с величиной показателя в 15% от ВВП идет Великобритания. У всех прочих стран данный показатель достигает в среднем от 5% до 5.5%. Правительства практически всех стран мира осознают важность и неизбежность внедрения цифровых и сетевых инноваций в технологический процесс всех сфер жизни человечества, а потому ими был взят курс на развитие в своих государствах цифровой экономики. Китай и Соединённые Штаты Америки являются лидирующими соперниками в этой неформальной гонке, последующие места делят между собой Великобритания, Австралия, европейские страны и другие. В зарубежных программах цифровизации выделяют следующие основные направления: человеческий капитал; инфраструктуру; государственные услуги; экономические секторы.

Рассмотрим российскую программу развития цифровой экономики «Цифровая экономика Российской Федерации». От 24 декабря 2018 года утвержден паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Паспорт национальной программы [7] разработан Министерством связи и массовых коммуникаций России во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Паспорт национальной программы включает в себя следующие федеральные проекты: «Нормативное регулирование цифровой среды»; «Информационная инфраструктура»; «Кадры для цифровой экономики»; «Информационная безопасность»; «Цифровые технологии»; «Цифровое государственное управление».

Целями национального проекта по цифровизации экономики являются:

– увеличить внутренние затраты для развития цифровой экономики путем использования всевозможных источников, увеличив их показатель как минимум в три раза; развить информационно-телекоммуникационную

инфраструктуру высокоскоростной передачи, которая будет доступна для любых организаций и домохозяйств; увеличить процент домохозяйств, имеющих широкополосной доступ к сети Интернет до 97% к 2024 году; увеличить процент социально значимых объектов инфраструктуры, которые имели бы широкополосной доступ к Интернет до 100% к 2024 году; увеличить количество опорных центров обработки данных в федеральных округах с 0 до 8 к 2024 году; увеличить долю оказания услуг по хранению и обработке данных Российской Федерацией на мировом рынке информационных услуг до 5% к 2024 году; свести величину среднего срока простоя государственных информационных систем вследствие кибератак к минимуму; сделать отечественное программное обеспечение приоритетным для установки в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях; увеличить процент (в стоимостном выражении) закупаемого и арендуемого органами государственной власти отечественного программного обеспечения до 90% к 2024 году.

По всем направлениям национальной программы утверждены планы мероприятий.

Каждому периоду общества присущи свои как социально-экономические, научно-технические, так и образовательно-духовные проблемы. Их решение требует новых подходов, анализа современного состояния функционирования, прогнозирования тенденций развития. На каждом этапе жизнедеятельности общества высшее образование не только готовило кадры для производства и сферы услуг, но и воспитывало Человека, способствовало раскрытию его талантов, реализации стремления работать на благо своей страны, региона. Современные исследователи отмечают, что в последние годы снижается качество высшего образования. Большинство выпускников высших учебных заведений являются неконкурентоспособными для современного рынка труда. Подготовка кадров для новых реалий на сегодняшний день является одной из самых важных проблем. Преподаватель перестал быть для обучающегося источником знаний, он мотивирует процесс обучения, становится навигатором. Система образования в школе, средних и высших учебных заведениях требует преобразований. Встает актуальный вопрос о существующих подходах к обучению и переподготовке кадров для цифровой экономики. Это подтверждает все увеличивающаяся потребность в квалифицированных специалистах по информационным технологиям (ИТ). В необходимости изменения системы образования убежден новатор банковской сферы России Герман Греф. Главной идеей является устранение системы тестов и экзаменов.

Продуктами и сервисами национального проекта, которые позволят улучшить кадровую ситуацию, являются гранты и сервисы для населения; субсидии для учреждений образования; подготовка кадров для бизнеса.

Работа с гражданами предполагает реализацию мероприятий по

нескольким направлениям. К ним можно отнести предоставление именных сертификатов на обучение цифровым компетенциям; грантов для поддержки обучающихся, которые победили в олимпиадах по математике и информатике; самостоятельное изучение материалов по цифровой грамотности с помощью единого онлайн-сервиса, с использованием инфографики, презентаций, решением кейсов по теме цифровизации; создание новых образовательных программ на основе измененной методологии преподавания в школах и высших учебных заведениях.

Некоммерческая организация «Цифровая экономика» учредила знак качества в номинации «Кадры для цифровой экономики». Для его получения необходимо в образовательных программах использовать для обучения виртуальные инструменты. В ближайшем будущем федеральный бюджет будет субсидировать расходы учреждений образования среднего и высшего звена в области информационных технологий. Мероприятия, необходимые для получения субсидий: проводить тематические детские лагерные смены по ИТ и математике; использовать на уроках цифровые учебно-методические комплексы (виртуальные лаборатории, тренажеры и другое); создавать международные центры по мониторингу и изучению передовых идей и опыта.

На основе целей и задач, поставленных в паспорте национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [7], нами были сформулированы рекомендации для проведения цифровизации на территории Донецкой Народной Республики.

1. В сфере «Нормативного регулирования цифровой среды» предлагаются следующие рекомендации:

1.1. Создать систему правового регулирования цифровой экономики, которая основывалась бы на гибком подходе к каждой сфере, а также внедрить гражданский оборот на базе цифровых технологий.

1.2. Обеспечить благоприятные правовые условия для сбора, хранения и обработки данных.

1.3. Обеспечить правовыми условиями использование инновационных технологий на финансовом рынке.

1.4. Принятие нормативных правовых актов, которые будут стимулировать развитие цифровой экономики.

1.5. Сформировать правовые условия в сфере судопроизводства и нотариата, учитывая особенности развития цифровой экономики.

1.6. Обеспечить процесс нормативного регулирования цифрового взаимодействия государства и предпринимательского сектора.

1.7. Сформировать правовую базу отраслевого регулирования, сопутствующую развитию цифровой экономики.

1.8. Определить направления комплексного развития законодательства, которое будет регулировать отношения в области цифровой экономики, создать механизм управления изменениями и

компетенциями в области регулирования цифровой экономики.

1.9. Обеспечить формирование правовых условий для наиболее эффективного использования результатов интеллектуальной деятельности в условиях цифровой экономики.

1.10. Разработать и привести в исполнение план по совершенствованию механизмов стандартизации.

2. Комплекс рекомендаций в сфере «Информационной инфраструктуры»:

2.1. Создать инфраструктуру передачи данных для органов государственной власти и домохозяйств.

2.2. Создать инфраструктуру передачи данных для медицинских организаций и государственных организаций сферы образования, которые реализуют программы общего и среднего профессионального образования.

2.3. Создать инструменты планирования и стимулирования развития сетей и отрасли связи.

2.4. Развивать сети связи на объектах транспортной инфраструктуры.

2.5. Для обработки и хранения данных на территории Донецкой Народной Республики создать всеобъемлющую конкурентоспособную инфраструктуру.

2.6. Внедрить цифровые технологии и платформенные решения в сферы государственного управления, бизнеса и общества.

3. В сфере «Кадров для цифровой экономики» сформулированы следующие рекомендации:

3.1. Подготовить высококвалифицированные кадры для цифровой экономики.

3.2. Разработать методологию прогноза потребности в кадрах для цифровой экономики.

3.3. Разработать концепцию модели компетенций цифровой экономики, перечень базовых компетенций и механизм их применения.

3.4. Организовать создание венчурного фонда с целью поддержания перспективных образовательных технологий цифровой экономики.

3.5. Создавать центры ускоренной подготовки специалистов в сфере цифровой экономики.

3.6. Поддерживать талантливых студентов и школьников в области математики, информационных технологий.

3.7. Обеспечить оказание содействия гражданам в повышении степени цифровой грамотности и освоении компетенций цифровой экономики.

4. В сфере «Информационной безопасности» предлагаются следующие рекомендации:

4.1. При передаче, обработке и хранении данных обеспечить информационную безопасность, которая будет гарантировать защиту интересов личности, бизнеса и государства.

4.2. Организовать обеспечение устойчивости и безопасности функционирования информационной инфраструктуры и сервисов передачи, обработки и хранения данных.

4.3. В условиях цифровой экономики обеспечить защиту прав и интересов отдельной личности, бизнеса и государства от угроз информационной безопасности.

4.4. Обеспечить создание национальных стандартов обработки больших массивов данных.

4.5. Организовать разработку требований к операторам промышленного Интернета, требований и методик проверки, проектов стандартов безопасности для киберфизических систем.

4.6. Развивать перспективные технологии идентификации участников информационного взаимодействия, в том числе, технологии биометрической идентификации, многофакторной идентификации, методов криптографической идентификации и др.

4.7. Обеспечить формирование условий эффективного применения методов шифрования для защиты информации в условиях цифровой экономики.

4.8. Развивать значимые платежные системы и их информационную безопасность.

4.9. В интересах реализации задач цифровой экономики обеспечить создание условий для развития образования в области цифровой безопасности.

5. Комплекс рекомендаций в сфере «Цифровых технологий»:

5.1. Создать комплексную систему финансирования проектов в сфере цифровых технологий, которая будет включать венчурное финансирование и др.

6. В сфере «Цифрового государственного управления» сформулированы следующие рекомендации:

6.1. Внедрить цифровые технологии и платформенные решения в сферы государственного управления и государственных услуг, включая те, что используются населением и субъектами малого и среднего бизнеса, в том числе, индивидуальными предпринимателями.

6.2. Разработать и утвердить систему требований к целевому состоянию цифровой трансформации приоритетных массовых социально значимых государственных и муниципальных услуг согласно утвержденному перечню.

6.3. Организовать работу по формированию законов, обеспечивающих использование единой инфраструктуры электронного правительства государственными органами для выполнения большинства их функций.

6.4. Провести цифровую трансформацию государственных служб.

6.5. Обеспечить цифровую трансформацию государственного



управления.

На основе целей и задач, поставленных в паспорте национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», нами были сформулированы рекомендации для проведения цифровизации на территории Донецкой Народной Республики в следующих сферах: «Нормативного регулирования цифровой среды», «Информационной инфраструктуры», «Кадров для цифровой экономики», «Информационной безопасности», «Цифровых технологий», «Цифрового государственного управления». Указанные рекомендации можно использовать для формирования планов и программ по развитию цифровой экономики Донецкой Народной Республики как управленческой инновации на уровне государства.

## **ПУТИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

**ФОМЕНКО Е.И.,**

*ст. преподаватель кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В работе рассмотрены вопросы, связанные с развитием государственного управления путем разработки эффективной кадровой политики с учетом различных организационных аспектов, функционирования и содержательного наполнения подготовки и переподготовки органов государственной власти.

*Ключевые слова:* государственное управление, органы государственной власти, кадровая политика, принятие управленческих решений.

Поиск путей развития государственного управления в период становления Донецкой Народной Республики является достаточно актуальным, особенно учитывая новые поставленные задачи национального характера. В данном случае речь идет о восстановлении территориальной целостности, ускоренном развитии отечественного производства, обеспечении продовольственной безопасности и повышении устойчивости сельского хозяйства. Все это и многое другое свидетельствует о специфике деятельности органов исполнительной власти, в компетенцию которых входит необходимость быстрого реагирования на динамические и стремительные изменения в государстве и обществе.

При этом необходимо отметить, что анализ кадровой составляющей в системе государственного (муниципального) управления, изучение практики управления профессионального развития государственных гражданских

служащих свидетельствуют скорее о неготовности большей части органов государственной власти к работе в новых реалиях, требующих принятия своевременных и эффективных (компетентных) управленческих решений. Более того, изложенное подтверждается частой сменой руководящего состава органов государственного управления как на республиканском, так и на муниципальном уровнях. Основываясь на этом, считаем, что современная практика функционирования управленческой системы Донецкой Народной Республики требует оптимизации [1, с. 9].

Следует обозначить, что действенность функционирования органов государственной власти зависит от эффективности организации кадровой политики, а именно подбору и расстановке, подготовке (переподготовке) кадров, формированию кадрового резерва. Однако наибольшее внимание заслуживает система подготовки кадров исполнительной власти, в которой можно выделить три самостоятельных субъекта:

работник (потенциальный работник или обучающийся);

образовательное учреждение высшего профессионального образования, которое реализует программу подготовки (переподготовки) кадров;

государственная организация (учреждение), которое заинтересовано в компетентном специалисте.

В связи с этим непосредственно эффективное взаимодействие указанных субъектов приведет к подготовке специалистов высокого уровня. Однако для этого необходимо предпринять ряд мер:

– развивать систему дополнительного образования, а также профессиональной подготовки (переподготовки) кадров для органов государственного/муниципального управления;

– просвещать, образовывать и воспитывать управленческие кадры, которые ориентированы на профессиональную деятельность в органах государственной власти, а также в организациях (учреждениях), взаимодействующих с ними;

– создавать оптимальные условия и формировать социокультурную среду с целью обеспечения социализации обучающихся и исследователей;

– интегрировать теоретическую и практическую подготовку обучающихся и слушателей, которые будут способны осуществлять возложенные на них профессиональные обязанности после завершения освоения образовательной программы [1, с. 11-12];

– выработать у сотрудников способность своевременной адаптации практических навыков к трансформациям, которые происходят в системе государственного управления, с целью приспособления их к изменениям в установленной практике работы, происходящим из-за внедрения и развития новых технологий или принятия новых нормативных правовых актов;

- поддерживать стремление сотрудников к повышению эффективности выполнения их работы при снижении бюджетных затрат;
- развивать горизонтальную мобильность персонала, что в последующем вызовет потребность расширения квалификационных навыков для того, чтобы иметь возможность выполнять новые задачи на том же иерархическом уровне государственной гражданской службы;
- способствовать карьерному росту государственных гражданских служащих;
- улучшать качество обслуживания населения;
- создавать и развивать систему стимулов для повышения эффективности работы кадров;
- модернизировать трудовые отношения [2, с. 6];

Таким образом, в настоящее время для органов государственной власти приоритетными являются задачи связанные с сохранением нации, развитием гражданского общества, восстановлением социальной инфраструктуры, а также ростом благосостояния и социальной защищенности граждан Донецкой Народной Республики. При этом эффективное функционирование системы государственного управления, ее социально-экономическое развитие невозможно без высокопрофессионального персонала нового типа, способного принимать управленческие решения и обеспечивать достижение целей политических и социально-экономических преобразований.

#### **Список использованных источников**

1. Меркулов, П.А. Развитие государственного управления в России через систему подготовки кадров / П.А. Меркулов, Е.Н. Малик // Управленческое консультирование. – 2016. – №. 4 (88). – С. 8-13.
2. Сульдина, Г.А. Развитие профессиональной подготовки кадров для системы государственного управления / Г.А. Сульдина // Вестник МГУУ. – 2015. – №. 4. – С. 2-8.

### **УПРАВЛЕНИЕ ОБЪЕКТАМИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ**

**ФОМИН Ю.В.,**

*канд. техн. наук, доцент,*

*доцент кафедры инновационного*

*менеджмента и управления проектами*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В статье рассмотрена схема построения управления объектами интеллектуальной собственности в зависимости от уровней

управления предприятием.

*Ключевые слова:* управление, объекты, уровни, формы, системы.

Становление нового этапа развития рыночной экономики требует от предприятий поиска новых путей развития, формирования стратегий с учетом современных инновационных процессов. Это предполагает широкое использование объектов интеллектуальной собственности (далее – ОИС). В общем, понимание важности привлечения ОИС в хозяйственные процессы предприятия имеет большое значение для перспектив дальнейшего качественного развития.

Так, только за последние годы исследованиями разносторонних аспектов в этой сфере занимались отечественные и зарубежные ученые-экономисты.

Как показал анализ литературных источников, процесс управления ОИС рассматривается недостаточно, поэтому требуется более детальное рассмотрение для улучшения процессов управления предприятием в целом.

Учитывая результаты изучения литературных источников [1-5], задачами исследования является формирование эффективного подхода к управлению ОИС на предприятии.

Рассмотрим процесс управления объектами интеллектуальной собственности с использованием функционального подхода. Однако, перед началом осуществления любой деятельности с использованием объектов интеллектуальной собственности нужно определить место и роль таких действий в общей стратегии управления машиностроительным предприятием. Этот подход должен охватывать все уровни управления на предприятии, а именно: институциональный, управленческий и технический.

На институциональном уровне осуществляют планирование использования объектов интеллектуальной собственности, то есть определяют потребность их применения, формируют будущее состояние, перспективы, а также пути и способы его достижения. Назначают одного или нескольких руководителей, определяя при этом их полномочия и ответственность. Основной задачей работников институционального уровня является планирование донесения возможных изменений, их важности и необходимости осуществления для улучшения хозяйственной деятельности предприятия. На институциональном уровне происходит формирование политики использования объектов интеллектуальной собственности, то есть производится понимание важности привлечения такого вида ресурсов, перспективы, которые может дать такой вид деятельности, от чего, непосредственно зависит вся дальнейшая работа, связанная с интеллектуальной собственностью на предприятии.

Управленческий уровень обеспечивает реализацию разработанной политики использования ОИС на предприятии. Занимается доведением заданий до подразделений предприятия, проведением разъяснительной

работы среди всех работников предприятия в случае начала инновационной деятельности.

На технологическом уровне осуществляют донесения поставленных задач до непосредственных исполнителей. При необходимости возможно обучение персонала, подготовка, переподготовка или повышение квалификации. Результатом работы этого уровня является получение показателей исполнения, которые после их анализа и оценки показывают качество выполнения заданий. Правильное и адекватное планирование деятельности предприятия является одним из рычагов достижения высоких конкурентных позиций в бизнесе.

Для мотивации работников и стимулирования изобретательской деятельности целесообразно применять премии, а также нематериальное стимулирование. Нужно разработать наиболее адекватную форму и систему оплаты труда для всех задействованных работников. С целью повышения эффективности управления ОИС нужно осуществлять постоянные наблюдения за этапами жизненного цикла каждого из ОИС, их новизной, исследовать динамику доходов, полученных от их использования, осуществлять переоценку стоимости, а также следить за уровнем поставленных задач на различных этапах управления.

Таким образом, предприятия в своей деятельности – объекты интеллектуальной собственности, однако не полностью. При формировании эффективного менеджмента предприятию нужно воспользоваться опытом западных стран и выбрать стратегию, которая сконцентрирована на ресурсах и информации, несет в себе объекты интеллектуальной собственности. Для этого предприятию на современном этапе предлагается в системе менеджмента использовать управление объектами интеллектуальной собственности путем анализа и выбора стратегии их коммерциализации.

Для осуществления наиболее эффективного управления имеющимися ресурсами на предприятии нужно из общего процесса менеджмента выделить стратегию управления объектами интеллектуальной собственности.

#### **Список использованных источников**

1. Силка, И.В. Теоретические основы управления интеллектуальной собственностью промышленных предприятий / И.В. Силка / Бизнес Информ. – № 7. – 2019. – С. 144-153.
2. Самойленко, Н.Н. Инструментарий управления интеллектуальной собственностью холдинга и его подсистемами / Н.Н. Самойленко / Экономика, Статистика и Информатика. – № 1. – 2018. – С. 81-85.
3. Чистякова, А.В. Методический подход к обоснованию приоритетного направления управления интеллектуальной собственностью на машиностроительных предприятиях / А.В. Чистякова / Бизнес Информ. – № 5. – 2019. – С. 184-191.
4. Васильев, В.В. Интеллектуальная собственность как вид

собственности / В.В. Васильев / Проблемы в российском законодательстве. Юридический журнал. – № 5. – 2017. – С. 63-67.

5. Карцхия, А.А. Интеллектуальная собственность и инновационное развитие / А.А. Карцхия / Мониторинг правоприменения. – №3 (12). – 2019. – С. 30-34.

## **К ВОПРОСУ О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**

**ХАЛИКОВ М.И.,**  
канд. филос. наук,

*доцент кафедры государственного и муниципального управления  
ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления  
при Главе Республики Башкортостан»*

*Аннотация.* В статье делается попытка обозначить решение ключевой проблемы оценки эффективности государственного управления – корректно выявить систему затрат (ресурсов), используемых тем или иным органом государственной власти, и результатов, полученных данным госорганом (фактических и требуемых). Только их соотнесение позволит получить оценку эффективности.

*Ключевые слова:* эффективность государственного управления, система критериев оценки эффективности органа государственной власти, ресурсы органа государственной власти, результаты деятельности органа государственной власти.

1. Эффективность – это показатель, оценивающий соотношение между затратами и полученным результатом. Эффективность одновременно можно рассматривать как ключевой принцип поведения человека и социальных систем, которые интуитивно действуют по правилу – «достичь максимальный результат при минимальных затратах».

2. Эффективность – общее понятие, в некоторых научных направлениях применяют его специальные эквиваленты. Например, в технике принцип эффективности называют «коэффициентом полезного действия», а в экономике – «рентабельностью». Эффективность – крайне важный показатель любой системы, напрямую обеспечивающий ее конкурентоспособность и, в конечном счете, выживание. Однако в любом случае этот показатель не имеет натуральных индикаторов, будучи отношением (затрат и результатов), он измеряется в процентах.

3. Государственное управление отличается от других видов управления прежде всего тем, что осуществляется при помощи государственной власти и государственными органами. Приоритетную роль здесь играет политическое руководство, политика, являющаяся концентрированным выражением общественных интересов социальных групп и граждан, поэтому

содержательное определение понятия «эффективность государственного управления» и ее критериев не является простой технологической операцией, скажем, по модели «затраты – выпуск», а представляет собой элемент управляющей деятельности политического субъекта, несущий в себе некоторый социально-политический аспект.

4. Оценка эффективности государственного управления необходима как для государственных органов власти, так и для общества. Обществу она позволяет контролировать качество деятельности государственных институтов, а руководителям и государственным служащим необходима для самоконтроля, для усовершенствования управленческого процесса. Проблема оценки эффективности – это проблема анализа управленческой деятельности и принимаемых решений.

5. Сегодня существует множество подходов к пониманию эффективности государственного управления. Эффективность государственного управления определяется по соотношению использованных ресурсов и полученных результатов в достижении стратегических целей политической системы и реализации общих государственных интересов. Эффективность – показатель того, насколько полно усилия (ресурсы), затраченные управляющим субъектом и обществом на решение поставленных проблем, реализованы в социально значимых конечных результатах.

Критерий соотношения затрат и результатов используется как условный показатель эффективности отдельных конкретных решений, но смысл данных терминов интерпретируется в более широком плане, нежели, скажем, в экономическом анализе. Деятельность может быть эффективной – экономичной (с точки зрения минимальных затрат), однако совсем не эффективной в плане достижения поставленных социально-политических целей. Эффективная деятельность государственных организаций как результативная в социально-политическом аспекте далеко не всегда является экономичной, тем более рентабельной, особенно если речь идет о деятельности, результаты и последствия которой проявляются в широком круге общественных процессов.

Таким образом, категория «эффективность государственного управления» определяется через понятия: «общественные цели», «результаты», «государственные ресурсы». «Общественные цели» в конечном счете – это политически значимые цели; «результаты» – объекты, услуги, процессы, связанные с удовлетворением общественных потребностей и интересов (выраженных в политике); «государственные ресурсы» – экономический, социальный, политический, идеологический и информационный капитал, регламентированный государством как в плане общественной целесообразности и возможности, так и правовой обоснованности.

Иногда используются понятия: «частичная эффективность» и «полная

эффективность». Первое понятие характеризуется показателями результативного решения части проблем, отдельных составляющих общей цели; второе – показателями успешного решения всего комплекса проблем, образующих общую, конечную цель управляющего субъекта. Для системы государственного управления в целом рассматриваемое понятие трактуется преимущественно как «полная эффективность».

Факторы эффективности государственного управления рассматриваются в качестве отправных посылок и рамочных условий в анализе эффективности управления. Они могут быть общесистемными, на уровне подсистем – экономической, социальной, политической, правовой – и субъектов Федерации, или на уровне структурных форм организации власти и управления соответствующих подсистем и уровней. В последнем случае роль общесистемных и региональных факторов будет выявляться опосредованно – через анализ условий и механизмов управления корпоративного масштаба.

6. В России до начала 21-го века фактически отсутствовала нормативно утверждённая система оценки эффективности органов государственного управления. Структура органов власти, численность их аппаратов определялись руководством эмпирическим путём. Критерием оценки служащих являлись лишь лояльность их своему руководству и исполнительность поручений.

Сложившаяся к нынешнему времени отечественная (в том числе республиканская) система оценки эффективности государственного управления сделала значительные шаги по внедрению механизмов повышения своей эффективности, но всё же имеет недостатки. Так, оценку эффективности кадровой политики государственного органа не совсем корректно определять через коэффициент текучести кадров и долю работников органа исполнительной власти Республики Башкортостан, прошедших повышение квалификации (профессиональную переподготовку) [1].

7. Ключевой научно-практической проблемой оценки эффективности государственного управления является корректное построение системы критериев эффективности государственного управления. Как измерить и соотнести затраты и результаты деятельности государственного органа?

8. Понятие «критерий эффективности» государственного управления обозначает признак или совокупность признаков, на основании которых оценивается эффективность системы управления.

9. Ресурсов в системе государственного управления довольно много, к основным из них можно отнести:

1) социальный ресурс – объективное отношение населения, гражданского общества к системе государственного управления;

2) материально-технический ресурс, в частности, объекты собственности органов государственного управления;



3) финансовый ресурс (государственный бюджет);

4) организационный ресурс – система государственных органов, процессы и отношения между ними;

5) кадровый ресурс – государственные служащие, предполагает их оценку по количественным и качественным критериям;

б) административно-правовой ресурс – нормативно-правовые акты и практика их реализации.

Таким образом, ресурсы в системе государственного управления довольно масштабны, однако, в большинстве своем, носят потенциальный характер, т.е. в принципе возможны, но на практике реализуются в незначительной степени, особенно это касается социальных и кадровых ресурсов. В связи с этим, при оценке эффективности в системе государственного управления необходимо не только учитывать реализованный ресурс, но и соизмерять его с потенциальными возможностями.

Опираясь на общее определение понятия эффективности, реализованный ресурс можно обозначить как затраты или издержки производства, однако данные категории в системе государственного управления применимы достаточно условно. Так, если понятие издержки производства предполагает овеществлённое, предметное соотношение средств к труду работника (по существу к зарплате), то понятие реализованный ресурс довольно сложное, и не поддаётся простому математическому подсчёту. Например, непросто определить затраченный социальный или административный ресурс.

Поэтому проблема оценки эффективности в системе государственного управления носит комбинированный характер: с одной стороны, необходимо измерить эффективность реальную, фактическую, с другой эффективностью – потенциальной (целевой). Первая – это соотношение затраченного ресурса к полученному результату; вторая – эффективность нормативная, предполагает соотношение действительных, имеющихся возможностей (ресурсов) системы с потребностями (целями). Подчеркнём, что для государственного управления эта классификация крайне важна, поскольку потенциал данной системы используется далеко не в полной мере.

10. Ключевым параметром определения эффективности государственного управления является его результат. Результат государственного управления можно классифицировать следующим образом:

1) результат по своему содержанию может быть: финансовым, организационным, кадровым, социальным, идеологическим и т.д.;

2) результат с точки зрения масштаба, значимости для субъекта: стратегический, принципиальный или частный, второстепенный;

3) результат по степени достижения запланированной цели: соответствие или несоответствие;

4) результат с точки зрения реализации потенциала: полная реализация,

частичная реализация или отсутствие таковой.

Результат на основе этапов реализации может быть как промежуточным, так и конечным.

11. Необходимо отметить, что общая теория эффективности пришла к выводу, что эффективность развитых систем вообще нельзя выразить одним показателем. Даже что-то ключевое распадается на составляющие части, имеет ряд аспектов, подсистем. Иначе говоря, всегда требуется система показателей и критериев. Это тем более справедливо, если мы беремся оценивать такое сложное явление как государственное управление. Здесь нужно иметь систему показателей и критериев эффективности, которая должна быть сквозной, но многоуровневой со взаимоувязанными элементами. В центре может стоять один сводный, обобщающий, интегральный показатель, но он обязательно будет опираться на множество других показателей. Иначе говоря, всегда требуется система показателей и критериев. При этом критерии должны быть разными, но системными.

12. Критерии оценки эффективности деятельности органа государственной власти мы предлагаем группировать по следующим видам:

1. Ценностный критерий – соотношение реальных (полученных) результатов и расчётной роли (возможностей, ресурсов) органа государственной власти в развитии отрасли.

2. Финансовый критерий (критерий оценки финансовой эффективности) – соотношение финансовых результатов деятельности органа государственной власти и затраченных ресурсов, выраженных в финансовых индикаторах.

3. Социальный критерий – соотношение реальной (полученной) удовлетворённости потребителей услуг органа государственной власти и их расчётных возможностей этой удовлетворённости.

4. Функциональный критерий – соотношение реально выполненного объёма функций и услуг органа государственной власти и установленного (расчётного) объёма функций и услуг органа государственной власти, закреплённого законодательно.

5. Временной критерий – соотношение реально затраченного времени на реализацию функций и оказание услуг и расчётного времени реализации. По сути это критерий оценки производительности труда.

Оценка эффективности тех или иных государственных программ (экономического, социального или культурного развития) возможна с привлечением таких показателей: объем выполненных работ и проведённых мероприятий, соотносимых с расходами; реализации официально установленных стандартов потребления товаров и услуг; уровня удовлетворения потребностей и запросов населения в определенных услугах и предметах жизненной необходимости, что фиксируется, в частности, опросами населения и анализом жалоб и предложений граждан; динамикой роста бюджетных ассигнований и пр.

Здесь предстоит сделать ещё очень много – от разработки конкретных критериев эффективности работы каждого подразделения государственного аппарата до преодоления психологического барьера у руководителей и специалистов государственных органов, мешающего им оценивать управленческую деятельность с позиций эффективности<sup>1</sup>.

#### **Список использованных источников**

1. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 11 декабря 2018 года № 602 «О проведении региональной оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти Республики Башкортостан». – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/550296547>

### **К ВОПРОСУ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**ХАСАНОВА Е.В.,**

*канд. экон. наук,*

*директор Центра дополнительного профессионального образования,*

*доцент кафедры теории управления*

*и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Современные условия развития Донецкой Народной Республики формируют ряд особенностей при оценке эффективности повышения квалификации государственных гражданских служащих. Система критериев, с помощью которой оценивается эффективность повышения квалификации государственных гражданских служащих, включает в себя качественную характеристику и количественные показатели.

*Ключевые слова:* повышение квалификации, эффективность, оценка, государственные гражданские служащие, система критериев оценки.

В современных условиях развития Донецкой Народной Республики, характеризующихся быстроменяющимися законодательной, экономической, социальной средой, эффективность повышения квалификации государственных гражданских служащих является одним из важнейших показателей развития, влияющих на эффективность выполнения должностных обязанностей государственными гражданскими служащими. В свою очередь государственным гражданским служащим необходимо обращать внимание на развитие не только общепрофессиональных,

---

<sup>1</sup> Данная статья подготовлена на материалах моего учебного пособия «Основы государственного и муниципального управления» (Уфа, БАГСУ, 2021 г.)

профессиональных компетенций, но и личностных компетенций.

Работа в условиях динамично меняющейся политической и экономической ситуации в ДНР с каждым днем предъявляет всё более высокие требования к уровню профессионального мастерства работников органов власти всех уровней, которые должны уметь принимать быстрые и качественные решения для разрешения ежедневных злободневных проблем населения, а также способствовать повышению уровня развития отраслей экономики.

Развитие молодой Республики, интенсивность введения в действие современных технологий, быстрые темпы старения информации увеличивают требования к уровню подготовленности и профессионализму государственных гражданских служащих. Решить данную проблему помогает дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации, направленные на регулярное приобретение новых знаний и навыков, расширение доступа к информационным источникам, предоставление возможностей для саморазвития, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии.

Результативность повышения квалификации государственных гражданских служащих можно оценить с помощью системы критериев, включающей качественную характеристику и количественные показатели. К ним можно отнести: доступность обучения (количество государственных служащих, которые имеют возможность проходить обучение, доступность выбранной программы обучения, время обучения и т.д.); степень удовлетворенности обучением; качество итоговой подготовки: объем и глубину полученных знаний, степень их новизны; связь между полученным дополнительным профессиональным образованием и выполняемой работой; методы и средства обучения; востребованность после прохождения обучения.

Уровень эффективности по указанным критериям в настоящее время является достаточно низким: значительная часть гражданских служащих не проходит повышение квалификации, часто результаты обучения остаются неиспользованными в их работе и не отражаются на их должностном росте.

Все больше слушателей, особенно среди представителей молодого поколения, предпочитают активные формы обучения, получение информации в электронном виде, из электронных учебников и справочников, Интернета и с применением современных дистанционных образовательных технологий.

Новый подход к обучению государственных гражданских служащих должен способствовать развитию их практических знаний и умений для активного участия в государственном управлении и решении сложных проблем нынешнего общества. Из этого следует, что обучение должно носить непрерывный и опережающий характер, иметь четкую связь с той

сферой, в которой работают современные гражданские служащие.

Однако многие государственные гражданские служащие считают, что перегруженность работой, отсутствие перспектив продвижения по служебной лестнице являются основными причинами, которые мешают им регулярно заниматься повышением своей квалификации.

Повышение квалификации специалистов также должно способствовать их личностному совершенствованию. Государственный гражданский служащий должен уметь не только выполнять должностные обязанности, но и принимать сложные решения в чрезвычайных ситуациях, брать на себя ответственность за реализацию его распоряжений и указаний, а иногда даже за жизнь и здоровье граждан. Именно поэтому программы повышения квалификации государственных гражданских служащих должны включать в себя вопросы развития лидерских качеств, умения разрешать конфликтные ситуации, применения знаний по психологии и педагогике в профессиональной деятельности, механизмы повышения уровня этичности, формирования и совершенствования коммуникативных компетенций государственных гражданских служащих.

Создание позитивного психологического климата в коллективе в результате применения полученных знаний является еще одной оценкой эффективности повышения квалификации.

Таким образом, проблема эффективности повышения квалификации государственных гражданских служащих не только насущна, она отличается новизной и сложностью в теоретическом и практическом отношении, имеет всесторонний характер. Обоснование критериев и показателей ее оценки является важным фактором в решении задачи дальнейшего развития и повышения эффективности системы государственного управления в Донецкой Народной Республике.

## **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ХАСАНОВА Е.В.,**

*канд. экон. наук,*

*директор Центра дополнительного профессионального образования,*

*доцент кафедры теории управления*

*и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»;*

**МИШКО Г.Л.,**

*заместитель главы администрации города Донецка*

*Аннотация.* В настоящее время, в связи со стремительно меняющейся ситуацией в Донецкой Народной Республике все большее значение

приобретает необходимость развития социальной сферы.

*Ключевые слова:* социальная сфера, гарантии, социальная политика.

В соответствии с Конституцией ДНР: «1. Социальная политика Донецкой Народной Республики направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ. 2. В Донецкой Народной Республике охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются гарантии социальной защиты» (Статья 4 Конституции ДНР) [1]. Таким образом, Донецкая Народная Республика принимает на себя обязанность проводить активную социальную политику, направленную на развитие личности, достижение благосостояния, социальной защиты и безопасности наших граждан, обеспечение доступного качественного здравоохранения и образования, содействие полной трудовой занятости и защиту от безработицы, предоставление социальных услуг. Большая работа предстоит в плане продолжения создания и развития законодательной базы, которая обеспечила бы социальную защиту тех категорий населения, которые в ней нуждаются, а также определить механизмы реализации этих законов, степень и формы участия в этом процессе органов власти.

Донецкая Народная Республика развивается как социальное государство. Его политика направлена на создание таких условий, которые обеспечат свободное развитие каждого жителя Республики, реализацию гражданских и политических свобод, экономических и культурных прав.

Право на достойную жизнь и свободное развитие закреплено в ст.25 Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), а ст.11 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) дополняет это положение. Понятие достойной жизни включает, прежде всего, материальную составляющую. В нее входит заработная плата, пенсия, пособия, государственная поддержка инвалидов, многодетных семей и т.д. Мы находимся в периоде становления и развития. Есть много вопросов, которые предстоит рассмотреть. Социальная политика имеет ряд первоочередных задач: своевременная выплата заработной платы, пенсий, пособий, поэтапное преодоление разрыва между минимальными зарплатами, пенсиями и прожиточным минимумом, постепенное приближение к более реальной оценке прожиточного минимума. Необходимо выработать долгосрочную программу повышения минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума, когда ни один работающий человек, отработавший полную норму рабочего времени, официально не будет получать ниже прожиточного минимума. Следующая важная проблема, которую нам предстоит решить, это проблема, связанная с социальным страхованием. Необходимо подготовить предложения о возобновлении

системы социального страхования, вернуть такие формы работы соцстраха, как, например, диспансеризация работающих за счет средств социального страхования, санаторно-курортное лечение работников, особенно с вредными условиями труда, расширение возможности летнего оздоровительного отдыха детей.

Но материальное благополучие выступает лишь предпосылкой для удовлетворения культурных, интеллектуальных, духовных потребностей. В этом и состоит главная цель социальной политики. Одним из приоритетных направлений при этом является повышение уровня образования и качества медицинского обслуживания.

Учитывая факт включения освобожденных территорий в состав ДНР, необходимо уделить очень большое внимание всей системе образования. Особое место в обогащении интеллектуального потенциала страны принадлежит высшей школе. Однако изменения и в содержании, и в направлениях, и в структуре ее деятельности происходят очень медленно. Студенты и педагоги высоко оценивают возможность творчества, ратуют за увеличение доли самостоятельной работы, совершенствование форм экзаменов, расширение их участия в управлении вузом. Рост национального самосознания с большой остротой ставит вопрос формирования у молодежи правильных ориентиров в такой важной сфере как межличностное общение. Учитывая сложившуюся в ДНР ситуацию, сегодня у высшей школы есть все механизмы для воспитания среди молодежи противостояния любым проявлениям национализма, фашизма и шовинизма. Велико значение воспитательной работы, которая должна быть направлена, прежде всего, на недопущение возможности сделать некоторые группы молодежи доступным объектом националистической пропаганды. Система образования должна формировать высокие духовные запросы, эстетические вкусы, стойкий иммунитет к бездуховности, «массовой культуре». Возрастает роль обществоведческих дисциплин, литературы, уроков по искусству. Изучение исторического прошлого, правдивое освещение сложных и противоречивых этапов отечественной истории должно сочетаться с самостоятельным поиском собственных ответов на вопросы, которые выдвигает жизнь. Но несомненно, что историческое сознание в сочетании с национальным самосознанием приобретает решающую роль в гражданском поведении учащейся молодежи. Основой воспитательной работы на нынешнем этапе должен стать подвиг защитников Донбасса, в том числе и молодых людей, с оружием в руках отстаивающих свободу граждан ДНР, право на самоопределение и самостоятельное решение вопроса о построении своего будущего.

#### **Список использованных источников**

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц. текст [принята Верховным Советом Донецкой Народной

Республики 14 мая 2014 г.]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/>. – Дата обращения: 03.04.2022. – Загл. с экрана.

## **ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ МЕТОД ПЛАНИРОВАНИЯ БЮДЖЕТА КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ БЮДЖЕТНОЙ СИСТЕМЫ**

**ХОМЕНКО Я.В.**

*д-р экон. наук, профессор,  
профессор кафедры экономической теории  
и государственного управления  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»;*

**КУБРАК Е.В.,**

*начальник отдела анализа и совершенствования  
методов финансово-бюджетного планирования  
Департамента программно-целевого планирования бюджета  
Министерства финансов Донецкой Народной Республики*

*Аннотация.* Посредством анализа опыта стран с развитой экономикой актуализируется роль программно-целевого метода планирования бюджета как одного из инструментов бюджетной политики, который принципиально важен в условиях построения эффективной государственной бюджетной системы.

*Ключевые слова:* государственная бюджетная система, программно-целевой метод, бюджетная политика.

Бюджетное планирование является важнейшим инструментом формирования бюджета государства. Одним из наиболее известных в науке и практике подходов к планированию государственных и территориальных бюджетов является программно-целевой метод. Его сущность заключается в разработке и принятии взаимоувязанных между собой программных мероприятий, ориентированных на достижение поставленных целей и задач, связанных с устранением, подавлением или смягчением возникших социально-экономических проблем.

Обращая внимание на опыт применения странами с развитой экономикой различных методов и приемов формирования государственного бюджета, становится очевидным, что в большинстве случаев используется именно программно-целевой метод.

В частности, США в вопросе разработки и реализации программно-целевых методов планирования и государственного управления бюджетом продвинулись дальше всех. Именно здесь в 1950-х годах инициировано



введение программно-целевого бюджета, предусматривающего перенесение акцентов с расходов государственных ресурсов на выполнение государственных функций и достижение конкретных результатов. Последующее развитие данный процесс получил в 1993 году, когда был принят Федеральный закон «Об оценке результатов деятельности государственных учреждений», предполагающий подготовку каждым министерством пятилетнего стратегического плана, годового оперативного плана и формирование ежегодного отчета о его выполнении, в котором осуществляется сопоставление достигнутых фактических показателей социальной эффективности с установленными плановыми значениями и объясняются причины их недостижения. Результатом реализации данного процесса явилась разработка таких масштабных проектов, как Программа развития долины Теннесси и Программа развития Аппалачских гор, направленных на преодоление последствий Великой депрессии и строительство крупных автомагистралей, объединивших разрозненные территории.

Среди других развитых стран, успешно применяющих программно-целевые методы бюджетирования, являются Великобритания, Канада, Япония, Российская Федерация и др.

В Российской Федерации полномасштабное внедрение программно-целевого принципа организации деятельности органов исполнительной власти и, соответственно, программных бюджетов на всех уровнях государственного управления началось в 2012 году и было связано с озвученным в июне 2011 года Бюджетным посланием Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации. Именно тогда были утверждены основные государственные программы по направлениям «Новое качество жизни», «Инновационное развитие и модернизация экономики», «Эффективное государство», «Сбалансированное региональное развитие», «Обеспечение национальной безопасности», ожидаемыми результатами реализации которых должно стать улучшение качества жизни граждан, развитие и модернизация экономики, повышение эффективности государственного управления, развитие регионов и укрепление национальной безопасности страны.

Государственная бюджетная система Донецкой Народной Республики, с учетом поставленных перед государственными органами власти задач по гармонизации действующего бюджетного законодательства с законодательством Российской Федерации, также требует определенных структурных изменений, направленных на построение эффективной бюджетной политики, предусматривающей сбалансированное формирование доходной и расходной частей государственного бюджета с учетом ограниченности бюджетных ресурсов.

Таким инструментом на современном этапе является программно-целевой метод планирования бюджета. Именно применение программно-

целевого метода при формировании государственного бюджета Донецкой Народной Республики позволит повысить результативность расходов посредством экономии бюджетных средств за счет сокращения или полного отказа от второстепенных и избыточных расходов и последующее их перераспределение для решения более важных для общества задач. Также он позволит улучшить качество планирования и исполнения бюджета за счёт повышения качества информации, используемой при принятии стратегических решений о распределении расходов на выполнение государственных функций и о выделении средств на отдельные программы, и повысить культуру стратегического планирования, управления расходами и ответственностью за результаты деятельности на всех уровнях власти.

Таким образом, это даст возможность обеспечить увязку мероприятий и инструментов государственной бюджетной политики в сфере социально-экономического развития по задачам, срокам осуществления, исполнителям, объемам и источникам финансирования.

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**ЧЕРКАШИНА Т.В.,**

*ст. преподаватель кафедры иностранных языков  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* В данной работе представлен теоретический анализ понятия «государственно-частного партнерства». Рассмотрены различия между понятиями «государственно-частное партнерство» и «частно-государственное партнерство». Определены основные черты ГЧП проектов, отличающие их от других форм отношений государства и частного бизнеса.

*Ключевые слова:* государственно-частное партнерство, государство, частный партнер, становление экономических связей.

В настоящее время в условиях усугубления обостряющихся геополитических противоречий усиливается значимость экономической самостоятельности стран и регионов. Особое значение приобретают новые механизмы и формы наращивания социально-экономического потенциала региона и республики в целом. Одним из таких механизмов в развитых странах мира является сотрудничество государства и бизнеса, механизм государственно-частного партнерства (ГЧП).

В мировой научной общественности термин «государственно-частное партнерство» показывает, что сущность понимания имеет сложную смысловую нагрузку в зависимости от форм применения, в которых применяется партнерство, от функций и задач, поставленных при разработке

тех или иных проектов на основе партнерства (ГЧП). Основой такого партнерства является сотрудничество между государством и частными лицами. Государство на взаимовыгодных условиях отдает часть своих полномочий частным лицам (бизнесу), контролируя процесс выполнения проекта.

Концепция ГЧП появилось как новая форма становления социально-экономических связей государства и бизнеса. ГЧП позволяет реализовывать поставленные государством цели за счет как государства, так и бизнеса. Политика импортозамещения и ориентация на экспорт становятся базисом для формирования экономической устойчивости при условии ресурсной обеспеченности социально-экономических систем.

В научных кругах данная дефиниция трактуется неоднозначно, что показано на рис. 1.

ГЧП - международные аббревиатуры	
Страна	Определение
США	Public Private Partnership (PPP) «общественно-частное партнерство»
Великобритания	(Private Finance Initiative (PFI) «частная финансовая инициатива»
Франция	Concessions «концессия»
Канада	Public Private Partnership (P3 или PP Partnerships) «общественно-частное партнерство»
Польша	«Общественночастное партнерство» (ОЧП)
Россия	Public Private Partnership (PPP) «государственно-частное партнерство»

Рис.1. Перечень международных аббревиатур ГЧП

В современном состоянии ГЧП реализуется в двух смыслах. В широком понимании это разные формы и виды сотрудничества государства и бизнеса в достижении целей социально-экономического развития. В узком понимании – это союз государственных проектов в совершенно разных сферах деятельности: от развития инфраструктуры до обеспечения общественно-значимых услуг общества [1].

В России Public Private Partnership (PPP) исходя из современных социально-экономических условий, переводится «государственно-частное партнерство», – доминирующая роль принадлежит государству, в отличие от понимания первоначальной концепции в странах Европы и Запада, где PPP переводится как «общественно-частное партнерство», для того, чтобы подчеркнуть приоритетную роль частного сектора в этом альянсе.

Описал вопросы партнерства, В.Г. Варнавский, под государственно-частным партнерством понимая альянс между государством и бизнесом при реализации социальных проектов в сфере промышленности, НИОКР, сферы услуг [2, с. 36].

М.А. Дерябина выделяет ГЧП как основной элемент значимых проектов для общества в различной сфере деятельности (развитие стратегических отраслей экономики, предоставление услуг) [3].

Известный экономист М. Джеррард под государственно-частным партнерством понимает деловое взаимоотношение, а также использование, а иногда – объединение частного и государственного капитала, чтобы предоставить более качественный продукт [4]. П. Кэрролл и П. Стин отмечают, что ГЧП – это инструмент, используемый государством в целях модернизации и обновления экономики, предполагающий новые организационные формы установления различных типов отношений между государством и частным сектором [5].

Анализ теоретического определения ГЧП как зарубежных, так и отечественных и российских ученых, дал возможность определить основополагающие направления ГЧП-проектов:

государство выделяет основную направленность проекта, а частные структуры реализуют и/или управляют им;

на договорной основе осуществляется проект сотрудничества;

длительные соглашения по срокам о партнерстве (до 30 лет).

Временные рамки должны строго выполняться: проекты создаются под определенный государственный заказ; дифференцированные виды инвестирования проектов за счет финансирования государства, а также инвестиций от частных структур [6]. Следует сказать, что функция контроля остается за государством.

Таким образом, государственно-частное партнерство позволяет привлечь недостающие средства для обновления социально значимых объектов, Для государства использование механизмов ГЧП дает снижение нагрузки на бюджеты всех уровней.

#### **Список использованных источников**

1. Кочеткова, С.А. Государственно-частное партнерство: учебное пособие / С.А. Кочеткова. – М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2016. – 174 с.

2. Варнавский, В.Г. Государственно-частное партнерство: теория и практика: учебное пособие/ В.Г. Варнавский и др. – М.: Издат. дом Гос. Ун-та Высшей школы экономики, 2010. – 514 с.

3. Дерябина, М.А. Государственно-частное партнерство: теория и практика / М. А. Дерябина // Вопросы экономики. – 2008. – № 8. – С. 61.

4. Gerrard M.B. What Are Public-Private Partnerships, and How Do They Differ from Privatizations? / M.B. Gerrard // Finance & Development. September. – 2001. – Vol. 38. – № 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2001/09/gerrard.htm>. – (Дата обращения: 11.04.2022).

5. Skietrys E. Dimensions of the Efficiency of Public-Private Partnership/

E. Skietrys // Engineering Economics. The Economic Conditions of Enterprise Functioning. – 2008. – № 3 (58). – P. 47 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/inzeko/58/1392-2758-2008-3-58-45.pdf>

6. Проваленова, Н.В. Систематизация подходов к определению государственно-частного партнерства / Н.В. Проваленова // Мир науки. – 2014. – № 4. – С. 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mir-nauki.com/PDF/26EMN414.pdf>. – (Дата обращения: 10.04.2022).

## **РАЗВИТИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ШАБАЛИНА Л.В.,**

*канд. экон. наук, доцент,  
заведующий кафедрой международной экономики  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»;*

**МАВРОДИЙ В.В.,**

*магистрант ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»*

*Аннотация.* Предложены мероприятия по развитию международного научно-технического сотрудничества Российской Федерации, направленные на обеспечение конкурентоспособности страны за счет создания эффективной научно-технической и инновационной деятельности.

*Ключевые слова:* международное научно-техническое сотрудничество, кадровый потенциал, глобальные проблемы, инновационная инфраструктура.

На протяжении многих лет НТП является основополагающей тенденцией развития международного бизнеса, поскольку фундаментальные и прикладные исследования – неотъемлемый процесс системы международных экономических отношений. Все большее количество стран заинтересовано в устойчивом развитии экономики на основе разработки стратегии проведения политики в сфере международной научно-технической деятельности, реализация которой осуществляется посредством, концепций, программ, дорожных карт и прочих мероприятий. В условиях интеграции Российской Федерации (РФ) в мировую экономику происходит усугубление глобальных проблем, которые возможно решить на основе совместной работы в научно-технической сфере. Одним из направлений, обеспечивающих тесную кооперацию государств в научно-технической сфере, является международное научно-техническое сотрудничество (МНТС), которое функционирует не только как средство в решении научных

проблем, но и как важный фактор внешнеэкономической политики государств [1].

К условиям развития МНТС можно отнести ряд факторов. В первую очередь существует необходимость создания благоприятной нормативной правовой среды для развития научно-технологических институтов, что обеспечит возможность правового регулирования патентования, внедрения в производство и использования изобретений. Также основополагающим фактором развития является реорганизация функционирующих организаций научно-исследовательского сектора, системы образования и производственных комплексов, а также повышение их эффективности и степени проникновения в международный бизнес. Необходимо отметить потребность в развитии субъектов инновационной инфраструктуры, системы финансирования НИОКР, институтов использования и защиты прав интеллектуальной собственности, системы государственной поддержки коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности. Особое внимание следует уделить подготовке кадров для научно-технической сферы, поскольку развитие человеческого капитала является основополагающим фактором в инновационной деятельности [2].

В РФ меры по созданию условий для развития МНТС отражены в программе по оказанию содействия добровольному переселению российских граждан-ученых и научных работников, проживающих за границей. Участникам программы предоставляются следующие льготы: получение разрешения на временное проживание по упрощенной схеме вне квот; ускоренное получение гражданства РФ; возможность беспроцентного вывоза имущества и одного автомобиля из государства проживания; возможность получения бесплатного медицинского обеспечения и образования любого из уровней, а также дотации разных уровней. Думается, что данная мера может стать драйвером научно-технического развития за счет концентрации высококвалифицированных научных кадров внутри государства. Необходимо отметить, что меры по созданию условий для МНТС в РФ не ограничиваются реформами в сфере кадрового капитала.

Важным шагом в реализации международных научно-технологических инициатив служит сотрудничество и интеграция в области исследований и технологий, что позволит «...защитить идентичность российской научной сферы и государственные интересы в условиях интернационализации науки и повысить эффективность российской науки за счет взаимовыгодного международного взаимодействия». Думается, что для достижения данных целей необходима реализация следующих мероприятий: создание и поддержка лабораторий мирового уровня на основе привлечения ведущих ученых в российские образовательные организации высшего образования, научные учреждения и государственные научные центры; проведение международных и российских олимпиад, конкурсов для иностранных граждан; развитие цифровых платформ для участников НТР; создание и

функционирование научно-образовательных центров мирового уровня; обеспечение доступа к электронным информационным зарубежным ресурсам научной информации; обеспечение доступа к объектам инновационной инфраструктуры [3].

Обоснована необходимость развития МНТС РФ на основе мероприятий, способствующих эффективной организации и технологическому обновлению научной, научно-технической и инновационной деятельности.

#### **Список использованных источников**

1. Задумкин, К.А. Международное научно-техническое сотрудничество: сущность, содержание и формы / К.А. Задумкин, С.В. Терехова // Проблемы развития территории. – 2009. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnoe-nauchno-tehnicheskoe-sotrudnichestvo-suschnost-soderzhanie-i-formy>

2. О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016. – № 642 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/stock/8T2Squa6UPQLSo7XGmvw62Yg>.

3. Публичная декларация Минобрнауки России на 2021 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cloud.mail.ru/stock/8T2Squa6UPQLSo7XGmvw62Yg>.

### **МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

***ШЕВЧУК Н.В.,***

*начальник управления по внешней политике и связям  
с общественностью ГУП ДНР «Донецкстандартметрология»,  
аспирант кафедры менеджмента непроизводственной сферы  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Тезисы посвящены рассмотрению основных подходов к организации эффективной работы государственной гражданской службы на территории Донецкой Народной Республики.

*Ключевые слова:* государственная служба, эффективность, управление, механизмы, стимулирование.

Одним из приоритетных направлений государственного строительства является реформирование системы государственной службы в целях повышения ее эффективности, обеспечения открытости, доступности,

результативности и качества услуг, оказываемых органами государственной власти.

От государственного аппарата и его служащих в жизнедеятельности общества, в судьбе людей – граждан государства – зависит очень многое, практически вся линия истории (ее движения вверх-вниз, к прогрессу или регрессу) [1, с. 14-15].

Таким образом, проблематика внедрения эффективных механизмов кадровой политики в органах государственной власти на сегодняшний день встает как перед государствами, переживающими период становления, так и государствами с развитой экономикой [2, с. 55].

Научные исследования по данной тематике свидетельствуют об изучении проблематики повышения эффективности деятельности государственной гражданской службы отечественными учеными, среди которых можно выделить работы следующих исследователей: Г. Атаманчук, В. Дорофиенко, В. Дамиров, А. Садекова, И. Вишневская.

Целью настоящей работы является критический анализ и определение основных механизмов повышения эффективности деятельности государственных гражданских служащих, необходимых к практическому внедрению на территории Донецкой Народной Республики.

Основным нормативным правовым актом, обеспечивающим регулирование отношений, связанных с поступлением на государственную гражданскую службу Донецкой Народной Республики, ее прохождением и прекращением, а также определением правового положения (статуса) государственного гражданского служащего, является Закон Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» [3]. Во исполнение указанного Закона, на территории Республики принято 18 подзаконных нормативных правовых актов.

При этом в Республике не сформированы профессиональные стандарты, которые должны быть основой формирования и прохождения кадровых процессов в государственной службе Республики и отсутствует единая система оценки результатов деятельности государственных гражданских служащих.

На территории Российской Федерации уделяется особое внимание постоянному реформированию и совершенствованию института государственной службы. Так, Президентом Российской Федерации утверждены мероприятия, предусматривающие обеспечение взаимосвязи видов государственной службы, внедрение современных механизмов стимулирования государственных служащих, формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих, регламентация вопросов, касающихся повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения государственных служащих, проведение мониторинга качества подготовки



гражданских служащих по дополнительным профессиональным программам [4; 5].

Кроме того, аналогичные мероприятия для обеспечения эффективности работы государственного сектора отображены в работах отечественных ученых. Так, Малахова О.В. указывает на необходимость практического внедрения следующих механизмов: стимулирование эффективности и качества работы органов, их подразделений и отдельных служащих; анализ соответствия функций служащих общественным потребностям; создание системы обратной связи чиновников с «клиентами» (потребителями государственных услуг); повышение прозрачности деятельности государственных органов [6, с. 65].

Учитывая изложенное выше, для повышения эффективности деятельности государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики, необходимым, среди прочего, является: разработка и внедрение стандартов государственной службы. В стандартах предлагаем закрепить показатели компетентности государственных гражданских служащих, определить квалификационные требования работников разных уровней квалификации; модель компетенции специалиста, которая полностью отличается от ранее принятых квалификационных моделей; требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенции работников разного уровня квалификации.

#### **Список использованных источников**

1. Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: монография / Г.В. Атаманчук. – 2-е изд., доп. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 312 с.
2. Садекова, А.М. Основные факторы, влияющие на оценку эффективности деятельности государственных гражданских служащих / А.М. Садекова // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – 2021. – № 23. – С. 54-72.
3. О государственной гражданской службе: Закон Донецкой Народной Республики от 15.01.2020 № 91-ПНС (опубликован на официальном сайте Народного Совета Донецкой Народной Республики 17 января 2020 года).
4. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»: Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261.
5. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы: Указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288
6. Малахова, О.В. Основные подходы к оценке эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих / О.В. Малахова // Вестник государственного и муниципального управления. – 2014. – № 3 (14). – С. 65-72.

## СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ

**ШЕМЯКОВ А.Д.,**

*д-р экон. наук, доцент,*

*профессор кафедры теории управления  
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Рассмотрены отдельные аспекты развития организационно-правовых основ, влияющих на развитие социально-трудовой сферы. Выделены дестабилизирующие факторы на рынке труда ДНР. Обоснована необходимость повышения действенности организационно-правовых основ в развитии социально-трудовых отношений.

*Ключевые слова:* социально-трудовая сфера, социально-трудовые отношения, организационные основы, правовые основы, рынок труда, трудовые отношения.

В настоящее время перед Донецкой Народной Республикой (ДНР) стоит задача создания действенных организационных и правовых основ, обеспечивающих развитие социально-трудовой сферы (СТС), базирующейся на развитии социально-трудовых отношениях, возникающих в процессе трудовой и иной деятельности между участниками формирующегося гражданского общества. Как следует из научной литературы, такими участниками являются современные институты и формы регулирования социально-трудовых отношений (СТО), опирающихся на инновационный мировой опыт.

Как показывает сложившаяся практика регулирования социально-трудовых отношений в ДНР к эффективным формам взаимодействий их отнести сложно. Речь идет не просто об активной реализации сложившихся подходов в системе трудовых отношений, а о необходимости образования современной системы СТО, влияющей на функционирование рынка труда в Донецкой Народной Республике.

Рынок труда как составной элемент системы социально-трудовых отношений, является частью товарного рынка и представляет собой совокупность общественных отношений, связанных со спросом и предложением рабочей силы. Реализация таких отношений осуществляется посредством организационного и правового взаимодействия государства, бизнеса и наемных работников. Как следует из научной литературы, рынок труда находится в непрерывном движении, при этом происходящие внутри его процессы связаны с демографической ситуацией в стране, возобновлением рабочей силы, а также с развитием методических и

организационно–правовых основ, обеспечивающих эффективное взаимодействие его участников [1-6].

В условиях строительства новой государственности формирование организационных и правовых основ, обеспечивающих функционирование рынка труда, приобретает особую актуальность. Этот процесс, на наш взгляд, способствует не только гуманизации взаимоотношений государства, бизнеса и наемных работников, но и выполняет регулятивную функцию в части достижения устойчивого социально-экономического развития страны.

Подготовленный проект Трудового кодекса ДНР, призванный в правовом поле регулировать социально-трудовые отношения в условиях рыночной экономики, является важным шагом в этом направлении, вместе с тем он не в полной мере решает возникающие проблемы в СТС.

Потребуется немало усилий и в части его практической реализации. Это связано, во-первых, с необходимостью совершенствования форм малого и среднего бизнеса, во-вторых, с разработкой методов, обеспечивающих выведение оплаты труда и трудовых отношений из теневой сферы. В-третьих, нужен поиск подходов, способствующих появлению таких видов социального налога и социальных фондов, которые серьезно не влияли бы на стимулирование повышения производительности труда и предпринимательской деятельности.

Рассматривая процессы развития социально-трудовых отношений между участниками рынка рабочей силы, во взаимосвязи с формированием методических и организационно-правовых основ, следует обратить внимание на то, что их действенность является катализатором развития таких критериев как повышение качества работы, взаимопонимание, результативность, конкурентоспособность выпускаемой продукции, социальная и экономическая стабильность.

Анализ сложившейся социально-экономической ситуации указывает на наличие дестабилизирующих факторов на рынке труда Республики. На наш взгляд, основными дестабилизирующими факторами являются: профессионально-квалификационное несоответствие образования, квалификации, лиц, ищущих работу, предъявляемым требованиям работодателей; территориальная несбалансированность на рынке трудовых ресурсов; завышенные требования работодателей к кандидатам на вакансии; низкая конкурентоспособность выпускников образовательных организаций; недостаточная адаптированность системы образования к рынку труда; отсутствие достоверной информации о потребностях рынка труда и его перспективных оценок, структуры этих потребностей; низкий уровень заработной платы по заявленным вакансиям.

#### *Выводы.*

1. Создание действенных организационных и правовых основ выполняет роль ключевого фактора, обеспечивающего развитие социально-трудовой сферы Донецкой Народной Республики.

2. Действенность организационно-правовых основ является катализатором повышения качества жизни, взаимопонимания, результативности, конкурентоспособности выпускаемой продукции, социальной и экономической стабильности в Республике.

3. Повышение эффективного взаимодействия участников рынка образовательных услуг является важнейшим фактором развития экономики Республики.

#### **Список использованных источников**

1. Пономаренко, Е.Е. Функционирование и развитие рынка труда инвестиционно-привлекательного региона: вопросы теории и методологии: автореф. дисс. д-ра экон. наук: 08.00.05 / Пономаренко Егор Евгеньевич. – Краснодар: НЮН, 2011. – 44 с.

2. Гимпельсон, В.Е. Российская модель рынка труда: ценовое измерение / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. – 2-е изд. – М.: Издат. дом ГУ-ВШЭ, 2008.

3. Колесников, Н.Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики / Н.Е. Колесников. – СПб.: Изд. РАН, 1993. – 123 с.

4. Шемяков, А.Д. Некоторые аспекты регулирования социально-трудовых отношений в условиях рыночной системы хозяйствования / А.Д. Шемяков // ДонГУУ «Менеджер». – 2014. – №2 (68). – С. 79-86.

5. Абузярова, Н.А. Экономико-правовое регулирование российского рынка труда / Н.А. Абузярова // Журн. рос. права. – 2018. – № 1. – С. 128-137.

6. Попова, С.А. Современная система государственного регулирования рынка труда: экономико-правовой аспект // Мировые цивилизации. – 2020. – №1-2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wcj.world/PDF/11ECMZ120.pdf>. – (Дата обращения: 13.04.2022).

#### **ИНСТРУМЕНТЫ ПРОЦЕССА МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ**

**ШУМКОВА Е.А.,**

*преподаватель кафедры инновационного  
менеджмента и управления проектами*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Изучены инструменты процесса мониторинга качества образовательных проектов для обеспечения качества продукта таких проектов, в соответствии с требованиями заказчиков.

*Ключевые слова:* образовательные проекты, продукт образовательных

проектов, управление качеством, мониторинг качества, инструментарий мониторинга качества, стратегии управления качеством.

Внедрение инновационной модели развития экономики государства и переход к экономике знаний требует использования современных технологий, новых механизмов и методов управления в разных сферах человеческой деятельности, в том числе и в образовательной области.

Мировая практика свидетельствует, что применение методологии управления проектами обеспечивает инновационное развитие и актуализирует управление на основе качества.

Согласно теории проектного менеджмента, образовательные проекты рассматривают как проекты, появление которых обусловлено необходимостью активных действий или организационных изменений. Однако для таких проектов проблемой является их низкое качество, с точки зрения соответствия требованиям заказчиков.

Поэтому для обеспечения качества продукта образовательных проектов, особое значение имеют группы процессов мониторинга и управления.

В рамках общего управления невозможно учесть уникальность образовательных проектов, которая обусловлена спецификой их продукта и совокупностью заказчиков. Кроме того, состояние продукта проекта, его соответствие окружающей среде, требованиям заказчиков и динамичность требуют применения специфических инструментов реализации мониторинга и управление качеством.

Отсутствие решения проблем управления и мониторинга качества образовательных проектов является одной из главных причин торможения реализации инновационной стратегии развития как отдельных субъектов хозяйственной деятельности, так и экономики государства в целом.

На основе исследования и анализа факторов обеспечения качества продукта, формализована задача управления качеством образовательных проектов:

1. Продукт образовательного проекта в процессе его реализации взаимодействует и подлежит влиянию кадрового обеспечения, которое, в свою очередь, может владеть собственным уникальным организационным, методическим, информационным обеспечением.

2. Множество неконтролируемых факторов состоит из оценок качества продукта образовательных проектов, которые являются целыми числами из промежутка.

При этом оценки качества проектов формирования профессиональных компетенций специалистов (ПФПКС) обусловлены уникальностью продукта образовательных проектов, что определяет их неконтролируемое состояние.

3. Критерием эффективности стратегии управления качеством является выполнение требований заказчиков продукта образовательных проектов.

Учитывая, что одним из заказчиков является сам продукт как лицо, заинтересованное в результатах своего обучения, то базой сравнения фактически полученного уровня качества является требуемый уровень качества продукта.

Проведение диагностики качества продукта образовательных проектов, в аспекте выявления и минимизации рисков личности является одним из наиболее эффективных инструментов обеспечения качества данного продукта в целом.

Учитывая то, что достижение необходимого уровня качества определяет, прежде всего, заказчик-продукт, как основная и наиболее заинтересованная сторона (теоретическое предположение для идеальной ситуации), то моделирование стратегий управления качеством формируется по результатам мониторинга качества. При этом может быть использована теория нечетких множеств, путем решения многоэтапной задачи принятия решений относительно рациональной последовательности корректирующих действий.

Для продукта образовательного проекта (как детерминированной динамической системы) существует определенное конечное множество возможных ее состояний качества.

В процессе мониторинга качества проводится анализ достижения продуктом ПФПКС, соответствующего его требованиям (как заказчика-продукта), уровня качества, что является предпосылкой к перегруппировке продуктов и уменьшению или увеличению контрольных точек. Таким образом, реализуется индивидуализация графика мониторинга качества.

Мониторинг способствует практической реализации стратегии управления качеством образовательных проектов. Такая стратегия направлена на стимулирование работ, выполняемых продуктом по проекту, а также позволяет снизить расходы на мониторинг.

Кроме того, с помощью этой стратегии управления качеством решена задача определения времени, затрачиваемого продуктом и исполнителем в процессе реализации образовательного проекта и управления временем, как посторонним ресурсом, без изменения его плановой стоимости.

## **ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПАТОЛОГИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА МЕНЕДЖМЕНТА**

**ЯНКИНА И.А.,**

*д-р социол. наук, доцент,*

*профессор кафедры управления*

*ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики»*

*Аннотация.* В работе поднимается проблема организационных патологий. Рассматривается роль диагностики внутренней среды организации, понятие организационной патологии, приводятся результаты

исследования уровня актуальности патологий для организации г. Таганрога.

*Ключевые слова:* качество менеджмента, организационные патологии, внутренняя среда организации.

В основе процесса совершенствования деятельности организации лежит аналитическая деятельность менеджера. Качество менеджмента определяется тем, насколько глубоко, системно и тщательно был проведен анализ внутренней и внешней среды организации. При этом анализ внутренней среды для менеджмента обладает большим потенциалом, т.к. с позиций управляемости внутренняя среда полностью находится под контролем руководителей и при правильной организации может быть изменена и приведена в соответствии с реализуемой стратегией. В связи с этим анализ внутренней среды позволяет не только дать объективную картину текущей ситуации, но и определить пути ее совершенствования. Состояние внутренней среды определяет качество менеджмента. Наработки в области теории и практики менеджмента позволяют говорить об обширном арсенале инструментов и методик диагностики внутренней организации (цепочка ценностей М. Портера, SWOT-анализ, методика сравнительного анализа конкурентоспособности и многое другое, что реализуется в рамках проведения стратегического анализа для совершенствования деятельности организации) [1]. Однако особое внимание необходимо уделить выявлению организационных патологий, показывающих те дисфункции в деятельности организации, которые блокируют возможности повышения эффективности управленческой деятельности. Согласно данным Пригожина А.И., впервые сформулировала понятие «организационная патология» Я. Стинишкис, определявшая его как «отклонение от нормы». При этом определялось, что «феноменологическим признаком патологического состояния организации является неспособность организации достичь стоящих перед ней целей и задач» [2]. Дальнейшее развитие теории борьбы с организационными патологиями позволило определить их перечень и провести классификацию. Очевидно, что проявление тех или иных патологий в организации достаточно нестабильно, зависит от влияния внешней среды, управленческого опыта и менеджерского таланта руководителя. Поэтому диагностика организационных патологий позволяет локализовать «проблемные» участки в деятельности управленца и его отношений с коллективом организации. Для оценки текущей ситуации в организациях г. Таганрога (администрация г. Таганрога, финансовые организации, коммерческие организации) был проведен экспертный опрос о фиксируемых патологиях и уровне их угрозы для деятельности организации. Используя метод экспертных оценок, была произведена балльная оценка патологий по уровню их опасности для российской экономики, где 5 – максимальная опасность, а 1 – минимальная опасность. Затем произведена оценка уровня проявления патологии в организации, где 5 баллов – это

максимально проявившаяся патология в деятельности организации, а 1 балл – патология не проявляется. Усредненные оценки результатов экспертного опроса сведены в таблицу. Произведение баллов оценки уровня опасности и уровня проявления патологий в организациях позволяет определить самые актуальные патологии, требующие управленческого вмешательства со стороны руководства организаций. Согласно данным, такими патологиями являются «стагнация», «демотивирующий стиль руководства».

*Таблица 1*

**Актуальность организационных патологий (г. Таганрог)**

	Организационные патологии	Проявившиеся патологии	Опасность патологии	Оценка актуальности патологий
<b>1. Патологии в строении организации</b>				
1.1	Господство структуры над функцией	2,08	3,42	7,11
1.2	Автаркия подразделений	1,58	4,25	6,72
1.3	Несовместимость личности с функцией	1,58	3,75	5,93
1.4	Бюрократия	2	2,75	5,5
<b>2. Патологии в организационных отношениях</b>				
2.1	Конфликт	2,5	3,42	8,55
2.2	Неуправляемость	1,58	4,33	6,84
2.3	Бессубъектность	2,25	3,08	6,93
2.4	Преобладание личных отношений над служебными	1,67	3,25	5,43
2.5	Рассеивание целей	2	4	8
2.6	Клика	1,58	3,42	5,4
<b>3. Патологии управленческих решений</b>				
3.1	Маятниковые решения	1,58	3,25	5,13
3.2	Дублирование организационного порядка	1,58	2,75	4,35
3.3	Игнорирование организационного порядка	1,58	3,92	6,19
3.4	Разрыв между решениями и реализацией	1,67	3,58	5,98
3.5	Стагнация	3,17	4,33	13,73
3.6	Демотивирующий стиль руководства	2,25	4,5	10,13
3.7	Инверсия	1,5	2,7	4,05

Эти патологии напрямую связаны с деятельностью менеджеров: фактически их источником является невысокое качество менеджмента. Таким образом, убрать наиболее серьезные проблемы внутренней среды исследованных организаций возможно через повышение уровня компетентности руководящего состава организаций.

**Список использованных источников**

1. Янкина, И.А. Роль стратегического анализа в совершенствовании деятельности организации / И.А. Янкина, А.Р. Татарканов // Опыт и проблемы реформирования системы менеджмента на современном предприятии: тактика и стратегия: сб. ст. XXI Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза: Пензен. гос. аграр. ун-т, 2022. – 338 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mnic.pgau.ru/file/konferencii/2022/Сборник МК-7-22.pdf>.
2. Пригожин, А.И. Методы развития организаций / А.И. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.



## **НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

***ЯРЕМБАШ А.И.,***

*д-р экон. наук, доцент,*

*профессор кафедры инновационного менеджмента и управления проектами*

*ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»*

*Аннотация.* Исследованы варианты развития потенциала региона. Проанализированы варианты развития потенциала территориальной социально-экономической системы.

*Ключевые слова:* потенциал, управление, социально-экономическая система, концепция, регион, развитие.

Понятие потенциала является одним из основных критериев, характеризующих процесс развития экономической системы. Поэтому одну из главных целей развития социально-экономической системы территории можно обозначить как рост ее потенциала. Соответственно, оптимальное использование элементов потенциала, является неременным условием развития. При этом элементы потенциала являются управляемыми объектами управления, а приоритетность некоторых элементов потенциала, становится фактором экономического роста. Таким образом, основой развития любой социально-экономической системы является ее потенциал.

Таким образом, главным критерием развития социально-экономической системы, требующим детального исследования, является рост потенциала системы [1].

Одной из приоритетных мер является реализация структурных и системных преобразований в национальной экономике. Реструктуризация экономики должна ориентироваться на развитие наукоёмких и финансовоёмких отраслей промышленности. К системным преобразованиям можно отнести рост значимости малого бизнеса в экономике, что будет способствовать увеличению ее устойчивости, стабильности, а также придаст гибкости экономической системы в целом.

В этом направлении перспективным представляется путь постепенного импортозамещения. Однако здесь имеются препятствия организационного, экономического и технического характера. Поэтому необходим переход к другим качественным показателям конкурентоспособности требующий дополнительного инвестирования.

Кроме структурных проблем промышленности, существует не менее важная проблема конкурентоспособности производственно-промышленных систем. Она обусловлена тем, что имеющееся отставание в

области информатизации и автоматизации производства, дополнилось проблемами замедления воспроизводственного цикла. На практике система амортизационного воспроизводства на большинстве предприятий ряда промышленных отраслей была почти потеряна. Помимо технических, существуют и финансово-экономические проблемы.

Отечественная промышленность столкнулась с необходимостью инвестиций для достижения высоких темпов развития конкурентоспособной экономики. При этом необходимы средства не только для роста, но и для устранения уже имеющихся на сегодняшний день проблем (так называемых «реанимационных» инвестиций). В условиях ограниченных финансовых ресурсов это ведет к воспроизводству мощности производственных систем в небольшой мощности.

Однако следует заметить, что возможности социально-экономической системы не могут снизиться до нуля, т.к. при любых условиях система имеет возможность для функционирования. В данном случае имеет место существующая эффективность и конкурентоспособность системы, а также возможность ее восстановления в перспективе.

Безусловно, рост потенциала системы создает возможности для ее экономического роста. При этом фактический экономический рост зависит от эффективности реализации потенциала в конкретных условиях, Другими словами, на показатели использования потенциала во многом влияют факторы конкретной ситуации. Однако в равных условиях, большей конкурентоспособностью обладают системы с более высоким потенциалом.

Таким образом, проблема управления ростом потенциала может решаться реализацией инвестиционных проектов и программ, отвечающих интересам субъектов экономической системы [2]. При этом управление потенциалом может привести к реализации различных сценариев развития потенциала, которые обладают разной степенью эффективности (рис. 1).

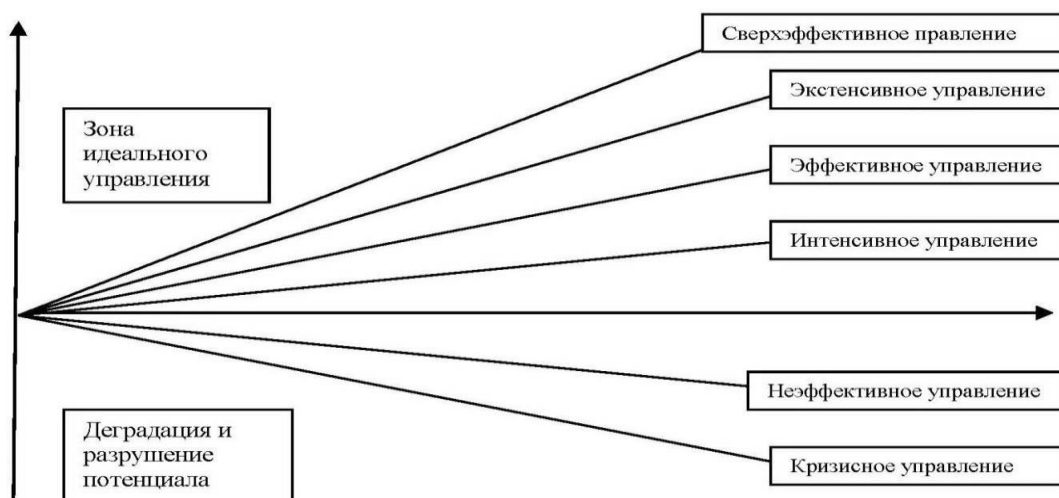


Рис. 1. Направления развития потенциала территориальной социально-экономической системы

Таким образом, в настоящей статье исследованы варианты развития потенциала территориальной социально-экономической системы, на базе которых разработаны концептуальные положения управления потенциалом социально-экономических систем. Выявлены составляющие элементы реализации этой концепции. Определены этапы процесса управления потенциалом. Таким образом, цель исследования можно считать достигнутой.

#### **Список использованных источников**

1. Ярембаш, А.И. Концептуальные положения управления потенциалом социально-экономических систем региона / А.И. Ярембаш, А.В. Савенко // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 16: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2021 – 207 с.
2. Беломестнов, В.Г. Управление потенциалом социально-экономических систем региона / В.Г. Беломестнов // СПб: Наука, 2005. – 161 с.

## СОДЕРЖАНИЕ

**Абашина Я.В.**

ПРАВОВАЯ ОСНОВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ  
ВЛАСТИ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ  
ФУНКЦИЙ.....7

**Баранник Ю.Г., Романинец Р.Н.**

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ДЛЯ  
ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....9

**Брадул Н.В., Брадул С.В.**

ПРОБЛЕМЫ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЛЕКСОМ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ В УСЛОВИЯХ НЕПОЛНОЙ  
ИНФОРМАЦИИ.....11

**Бражникова Л.Н., Мызников И.А.**

ПОДХОД К ГОСУДАРСТВЕННОМУ УПРАВЛЕНИЮ В УСЛОВИЯХ  
ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ.....13

**Ванин О.В.**

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....15

**Василенко В.Н.**

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРИОРИТЕТОВ В  
ПЕРСПЕКТИВНОМ ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ РАЗВИТИИ.....20

**Веретенникова О.В., Пушкарева Н.А.**

НОВАЯ ПАРАДИГМА ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....22

**Воробьева Л.А., Кремень Я.В.**

МОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ЗАЛОГ  
ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....25

**Гладченко Т.Н.**

ОСОБЕННОСТИ КРЕАТИВНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....27

**Горун В.В., Олейник А.Н.**

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ  
МЕНЕДЖМЕНТА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ПОЛИТИКИ В ПЕРЕХОДНЫЕ ПЕРИОДЫ СТАНОВЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ  
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....29

**Горячева Е.А.**

ФОРМИРОВАНИЕ ТИПОВОЙ МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
СЛУЖАЩЕГО КАК ОСНОВНОГО ЗВЕНА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛОМ.....32

**Градинарова А.А.**

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС СОДЕРЖАНИЯ КАТЕГОРИИ ПУБЛИЧНЫЕ  
ФИНАНСЫ.....34

**Губерная Г.К.**

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗМА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ.....37

**Денисова Т.А., Тутова С.В.**

АНАЛИЗ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....40

**Ермолаева Н.В.**

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ В ПЛАНИРОВАНИИ РАЗВИТИЯ  
ПЕРСОНАЛА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....43

**Жейнова М.Н.**

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ  
РЕГИОНА: ПРИКЛАДНОЙ АСПЕКТ.....45

**Заремба П.А.**

ИНФОРМАЦИОННО-ЦИФРОВОЙ ПРОГРЕСС В СФЕРЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....48

**Заярин А.Г.**

ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В МОДЕЛИ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОБИЛИЗАЦИИ.....50

**Зудина Е.В., Ламзин Р.М.**

ПРИМЕНЕНИЕ PEST- И SWOT-АНАЛИЗА В СОВРЕМЕННОМ  
УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....52

**Иванина Е.А.**

ИНТЕРЕСЫ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА В РАМКАХ  
СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ.....57

**Качан С.М.**

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ДНР.....59

**Киселева А.А., Ляхова Л.С.**

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ.....62

**Кислюк Е.В.**

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ КАК ОСНОВА  
ФОРМИРОВАНИЯ СИЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА.....64

**Кобзева Е.В., Бойко Е. А., Коршунова А. В.**

ПРИМЕНЕНИЕ НОВЕЙШИХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ  
ЭЛЕКТРОННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ.....67

**Коваленко А.Н.**

ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ.....69

**Колесник Л.Р.**

ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ  
СТРАНЫ.....71

**Колесникова Т.А.**

ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННО-  
АНАЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ.....73

**Костенко И.В., Глушко А.В.**

ГЕРАЛЬДИКА КАК ОДИН ИЗ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПОСТРОЕНИЯ НОВОГО ГОСУДАРСТВА...75

**Костровец Л.Б.**

О ПЕРСПЕКТИВАХ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....78

**Котов Е.В.**

ПЕРСПЕКТИВЫ САМОРАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ГОСУДАРСТВА В  
УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧЕННОЙ ПРИЗНАННОСТИ.....81

**Кошелева Е.Г.**

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА КАК ФОРМА  
ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНОГО ЭКОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ  
ГОСУДАРСТВА ЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СУБЪЕКТОВ  
ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.....83

**Кулешов А.Э.**

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОДЕРНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ  
ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА.....88

**Лапыгина О.В., Хамраев М.Б.**

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ В УСЛОВИЯХ  
ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....90

**Лебезова Э.М.**

МОДЕЛИРОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА ПОДАЧИ ЭЛЕКТРОННЫХ  
ПЕТИЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГРАЖДАНИНА С ПРАВИТЕЛЬСТВОМ.....92

**Леонтович Е.С.**

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ГОСУДАРСТВЕННОМ  
УПРАВЛЕНИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ.....95

**Линник Б.Б.**

«ТЕХНИЧЕСКАЯ ШКОЛА» КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ СПОУ – ПРЕДПРИЯТИЕ.....97

**Майборода С.И.**

МЕЖФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ КАК ИНСТРУМЕНТ  
ТАМОЖЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ  
РЕСПУБЛИКЕ.....101

**Макеева О.А.**

МЕХАНИЗМЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ  
РЕАЛЬНОСТИ.....104

**Масло С.В.**

ОБЗОР И АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ СРЕДСТВ РАЗРАБОТКИ ПРИ  
СОЗДАНИИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКИХ ИНТЕРФЕЙСОВ НА ОСНОВЕ  
КОНЦЕПЦИИ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ.....106

**Мова Е.В., Останина М.Л., Швец А.В.**

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ  
РЕСПУБЛИКИ.....112

**Морозов Е.Л.**

НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ  
ЦИФРОВИЗАЦИИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА В УСЛОВИЯХ  
КРИЗИСА.....114

**Никольская А.С.**

ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ

ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	117
<b>Петенко А.В.</b> ОЦЕНКА СОТРУДНИКОВ КАК ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЯ.....	119
<b>Подсушная М.В.</b> ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ И СОСТАВЛЯЮЩИЕ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ.....	122
<b>Пономаренко Е.В.</b> МЕХАНИЗМ ПАРАЛЛЕЛЬНОГО ИМПОРТА.....	125
<b>Приходченко Т.А.</b> ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.....	127
<b>Провоторова Н.В.</b> ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИЙ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	129
<b>Пылько Е.А.</b> УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В ПРОГРАММАХ ПРОВЕДЕНИЯ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ КАК МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	134
<b>Рожнятовская А.А.</b> АНАЛИЗ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ ЗА ПЕРИОД 2019-2021 ГГ. ....	137
<b>Рощина Ю.О.</b> ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	139
<b>Савенко А.В.</b> УПРАВЛЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛОМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ДНР.....	141
<b>Савченко О.Ю.</b> ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ НА ОСВОБОЖДЕННЫХ	



ТЕРРИТОРИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ  
РЕСПУБЛИКИ.....143

**Садекова А.М.**

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ  
ГОСУДАРСТВА.....146

**Семичастный И.Л.**

ЗНАЧЕНИЕ СТАНДАРТА СОВІТ-19 ДЛЯ СИСТЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УПРАВЛЕНИЯ.....149

**Смирнов С.Н.**

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....152

**Сорокина Т.В., Воробьева Л.А.**

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ  
ДЕЙСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ.....154

**Стадник А.М.**

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....157

**Суровцева А.А., Надворная А.А.**

К ВОПРОСУ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В  
УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ.....159

**Тарусина Н.Э., Бубнов В.О.**

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ  
РЕСПУБЛИКЕ (НА ПРИМЕРЕ ПРОГРАММЫ «ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»).....162

**Фоменко Е.И.**

ПУТИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕРЕЗ  
СИСТЕМУ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ.....168

**Фомин Ю.В.**

УПРАВЛЕНИЕ ОБЪЕКТАМИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ  
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ.....170

**Халиков М.И.**

К ВОПРОСУ О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ.....173

**Хасанова Е.В.**

К ВОПРОСУ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ

КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ  
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....178

**Хасанова Е.В., Мишко Г.Л.**

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....180

**Хоменко Я.В., Кубрак Е.В.**

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ МЕТОД ПЛАНИРОВАНИЯ БЮДЖЕТА КАК  
ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
БЮДЖЕТНОЙ СИСТЕМЫ.....183

**Черкашина Т.В.**

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО  
ПАРТНЕРСТВА.....185

**Шабалина Л.В., Мавродий В.В.**

РАЗВИТИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО  
СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....188

**Шевчук Н.В.**

МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ДОНЕЦКОЙ  
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....190

**Шемяков А.Д.**

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ  
РЕСПУБЛИКИ: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ  
РАЗВИТИЯ.....193

**Шумкова Е.А.**

ИНСТРУМЕНТЫ ПРОЦЕССА МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ.....195

**Янкина И.А.**

ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПАТОЛОГИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ  
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА МЕНЕДЖМЕНТА.....197

**Ярембаш А.И.**

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ .....200

*Научное издание*

**Пути повышения эффективности управленческой деятельности  
органов государственной власти в контексте социально-  
экономического развития территорий**

**МАТЕРИАЛЫ V МЕЖДУНАРОДНОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ  
к 30-летию ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»**

**2-3 июня 2022 г.  
г. Донецк**

**Секция 4. Современные механизмы государственного  
управления в условиях социально-экономических  
преобразований**

Публикуемые материалы, отражают точку зрения авторов,  
которая может не совпадать с мнением редколлегии

Ссылка на сборник при цитировании или частичном использовании  
материалов обязательна

Материалы приведены на языке оригинала

Ответственный за выпуск:

Кислюк Е.В.

Литературный редактор:

Моисеенко З.И.

Технический редактор:

Фоменко Е.И.

---

Подп. к печати 20.05.2022 г. Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub> Бумага офсетная  
11,26 усл.-печ. л. Тираж 50 экз.

---

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»  
ДНР, 283015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а