

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



## **Современные тенденции науки и практики**

**Материалы интернет-конференции Совета молодых ученых**

**(Донецк, 18 мая 2021 г.)**

**Донецк  
2021**

УДК 001.89(063)

ББК У011.15

С56

- Современные тенденции науки и практики** : материалы интернет-конференции Совета молодых ученых (Донецк, 18 мая 2021 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». – Донецк : Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, 2021. – 532 с.

#### **ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ:**

Ободец Р.В. – председатель организационного комитета, проректор по науке и инновациям ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»;

Рощина Ю.О. – заместитель председателя организационного комитета, заместитель председателя Совета молодых ученых ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»;

Фоменко Е.И. – секретарь Совета молодых ученых ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», старший преподаватель кафедры менеджмента непроизводственной сферы ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

#### **Члены организационного комитета:**

Довгань А.С. – д-р экон. наук, доцент кафедры менеджмента в производственной сфере ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Леонтович Е.С. – преподаватель кафедры теории управления и государственного управления ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной»

Погоржельская Н.В. – канд.экон.наук, доцент кафедры финансовых услуг и банковского дела ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Трандафилова Илона Владимировна – ассистент кафедры гражданского и предпринимательского права ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Якимчак А.А. – ассистент кафедры менеджмента непроизводственной сферы ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Волобуева Д.С. – канд.экон.наук, старший преподаватель кафедры финансов ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Василенко Т.Д. – начальник научного отдела ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

УДК 001.89(063)

ББК У011.15

© ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»ДонАУиГС», 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

### **Секция 1. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ И МЕЖДУНАРОДНОМ БИЗНЕСЕ.....21**

*Антошин В.А., Докторова Н.П.*

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....21

*Базова М.С., Ободец Я.В.*

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....25

*Белоножкина В.С., Кулешов А.Э.*

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ-СУБЪЕКТЕ ВЭД.....30

*Бондаренко А.А., Тарасова Е.В.*

УПРАВЛЕНИЕ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ.....33

*Волина Е.С., Дедяева Л.М.*

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....37

*Волкова А.В., Стасюк Н.В.*

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....42

**Высоцкая А.В., Лисицына М.А.**

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ  
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРОМЫШЛЕННОГО  
ПРЕДПРИЯТИЯ.....47

**Гаража Е.С., Кириенко О.Э.**

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ  
КРИЗИСА В ОТРАСЛИ.....51

**Голосниченко Л.П., Морозова В.К.**

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИЙ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С  
ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ  
КСО..... 54

**Голубков Б.А., Дедяева Л.М.**

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНОМ  
БИЗНЕСЕ..... 57

**Гринько А.В.**

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО  
НАЛОГОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ.....61

**Дмитренко Д.Р., Климова П.А.**

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО  
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.....65

**Довжаница И.Р., Гончарова М.В.**

ЗНАЧЕНИЕ СБЫТОВОЙ СЕТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ ВЫХОДЕ НА  
ВНЕШНИЙ РЫНОК.....69

**Жаркова В.В., Кулешов А.Э.**

МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКСПОРТНО – ИМПОРТНЫХ ОПЕРАЦИЙ  
ПРЕДПРИЯТИЯ.....72

**Жовниренко К.А., Яблонская Н.Г**

ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ВЭД  
ПРЕДПРИЯТИЯ.....75

**Захаров Р.В**

УПРАВЛЕНИЕ ВЫСШИМ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ КАК СУБЪЕКТОМ  
РЫНКА.....80

**Зубков А.А.**

К ВОПРОСУ РЕГИСТРАЦИИ ВЕЩНЫХ ПРАВ НА НЕДВИЖИМОЕ  
ИМУЩЕСТВО В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....84

**Зунда Я.И., Кулешова Л.В.**

ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....88

**Караманиц В.Г., Черных О.Г**

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО  
УПРАВЛЕНИЯ.....92

**Каранда Е.К., Стасюк Н.В**

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЫНОЧНОЙ  
ЭКОНОМИКЕ.....97

**Карпачева Д.С., Гурий П.С**

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ В КОНТЕКСТЕ ИССЛЕДОВАНИЯ  
ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА.....100

**Климова П.А**

СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....105

**Ковалев А.Г., Яблонская Н.Г.**

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЭКСПОРТНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ  
ПРЕДПРИЯТИЯ.....108

**Козий К.Ю., Мешкова В.С.**

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В КОНКУРЕНТНОЙ  
СРЕДЕ.....113

**Козловская М.А., Кулешова Л.В.**

ОСОБЕННОСТИ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ВЭД.....118

**Kolomiiceva Kristina A.**

CROSS-CULTURAL MANAGEMENT: DEFINITION, CONCEPT,  
DEVELOPMENT.....121

**Копылова Д.О., Гурий П.С.**

КОНЦЕПЦИЯ ГОРОДСКОГО ПРОЕКТНОГО ОФИСА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ  
РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ.....123

**Лабзина Т.А., Дедяева Л.М.**

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ КОНСУЛЬТАНТА И КЛИЕНТА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....128

**Лабзина Т.А., Лисицына М.А**

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПЛАНИРОВАНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....133

**Ли И.В., Лоскутова В.В.**

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....138

**Ломоносова А.М., Кулешова Л.В.,**

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....143

**Макущенко Е.В., Лапухова А.С.**

НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ.....147

**Малыхин С.С., Кулешова Л.В.**

СУЩНОСТЬ МАРКЕТИНГ-МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ-СУБЪЕКТА ВЭД.....151

**Машинистова А.Е., Чернобаева С.В.**

СТРАТЕГИИ ВЫХОДА ПРЕДПРИЯТИЯ ИЗ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ.....154

**Москаленко А.Р., Кириенко О.Э.**

ПРИОРИТЕТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ.....159

**Мудрик М.В., Черных О.Г.**

БЕНЧМАРКИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО  
УПРАВЛЕНИЯ.....163

**Музеник Р.А., Кулешова Л.В.,**

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА.....166

**Новикова А.К.**

ПОДХОДЫ К ПРОЕКТИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
ПРЕДПРИЯТИЯМИ В США И ЯПОНИИ.....172

**Оболенская А.И., Кулешова Л.В.**

РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ФОРМИРОВАНИИ  
СТРАТЕГИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ .....175

**Осипова Д.Р., Дедяева Л.М.**

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО  
УПРАВЛЕНИЯ..... 178

**Пугачева К.Е., Яковец В.Ю., Ободец Я.В.**

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ: ОТ ТЕОРИИ К  
ПРАКТИКЕ.....182



***Пухальская Н.В., Лисицына М.А.***

ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА  
ПРЕДПРИЯТИЯХ МАШИНОСТРОЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ  
РЕСПУБЛИКИ.....185

***Родзина А.В.***

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ  
ПРЕДПРИЯТИЯМИ ПРИ ПОЛИТИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
НЕСТАБИЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ  
РЕСПУБЛИКИ).....190

***Рожкова А.Р., Фоменко Е.И.***

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
КРИЗИСА.....196

***Ромодан Ю.О.***

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ПОДДЕРЖКИ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА В АПК ДНР.....201

***Руцкая Д.О., Васильева Т.В.Ю., Муромец Н.Е.***

ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯМИ В СФЕРЕ УСЛУГ.....205

***Середа К.С., Черных О.Г.***

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В  
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....210

*Сороко Д.С., Дедяева Л.М.*

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....216

*Соснина А.С., Ободец Я.В.*

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ АСПЕКТ .....221

*Стрекозенко А.А., Кулешова Л.В.*

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....226

*Сухин Д. С., Докторова Н.П.*

О ФАКТОРАХ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ КАЧЕСТВО СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....230

*Тахмазова Д.О., Черная Л.В.*

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....234

*Ткаченко А.М., Матеха А. С.*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....239

*Трощина М.В.*

ИМИДЖМЕЙКИНГ И БРЭНДИНГ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ДЕСТИНАЦИИ.....243

*Филипюк А.О.*

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ СУБЪЕКТАМИ  
ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.....248

*Фокина Е.В., Гурий П.С.*

О РАЗРАБОТКЕ КОНЦЕПТ-ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ДНР.....252

*Фучеджи А. И., Иванова Т. Л.*

КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ  
ИМИ.....257

*Хиргий Д.И., Черных О.Г.*

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....262

*Чори Д. С., Гурий П.С.*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ЦЕЛЕВОЙ ИННОВАЦИОННОЙ  
ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРОВ.....266

*Юсин Б.А., Смелянская М.Е.*

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В  
ОРГАНИЗАЦИЯХ.....271

*Якимчак А.А.,*

ПРЕДПОСЫЛКИ И УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ИНТРАПРЕНЕРСТВА В  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....275

**Яковенко А.Р.**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ:  
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ.....278

**Секция 2. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ  
УПРАВЛЕНИИ.....283**

**Бубнов В.О., Семичастный И.Л.**

РАЗРАБОТКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ВЕБ-ПОРТАЛОВ КАК СРЕДСТВО  
РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ  
РЕСПУБЛИКИ.....283

**Бура А. Д., Подгорный В. В.**

ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УПРАВЛЕНИЯ.....287

**Воробьев А.Н., Иванина Е.А.**

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОНЯТИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СОБСТВЕННОСТЬЮ» .....293

**Горячева Е.А.**

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ  
ТОРГОВЛИ.....296

**Данилова В.Ю.**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА  
НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ..... 300

**Захарова Н.А., Пономаренко Е.В.**

ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОВ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ.....304

**Захарова Н.А., Пономаренко Е.В.**

ПРОБЛЕМЫ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В  
ДНР.....307

**Звонцова А.А., Садекова А.М.,**

КЛАССИФИКАЦИЯ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В  
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....313

**Комаревцева М.Н.**

СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....316

**Кудрявцева А. С.**

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ  
МАЛОГО БИЗНЕСА.....320

**Куприенко В.А.**

ВЫБОР СУБД ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ТУРИСТИЧЕСКИМИ ОБЪЕКТАМИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....323

**Леонтович Е. С.**

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА СФЕРЫ УСЛУГ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ  
НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ.....328

***Никольская А. С.***

ОСОБЕННОСТИ МЕХАНИЗМОВ МОТИВАЦИИ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ЧАСТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....333

***Павловец А.С.***

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....338

***Прилуцкая А.А.***

ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ.....341

***Пылько Е. А.***

НЕОБХОДИМОСТЬ ПАТЕНТОВАНИЯ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....344

***Рожнятовская А. А.***

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ТРУДЯЩИХСЯ КАК ПОТРЕБНОСТЬ РЫНКА ТРУДА .....348

***Рощина Ю. О.***

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА МЕТОДИК ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА.....354

***Шевчук Ю. С.***

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....359

*Шумкова Е.А.*

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ.....364

*Яшина Е.А.*

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ СФЕРЫ ЗАКУПОК ЗА БЮДЖЕТНЫЕ СРЕДСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....368

**Секция 3. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ И МАРКЕТИНГЕ.....372**

*Будыкина Е.Ф., Агаркова Н.В.*

ЭВОЛЮЦИЯ МАРКЕТИНГА КАК КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ РЫНКОМ: ПЕРЕХОД ОТ КЛАССИЧЕСКОГО МАРКЕТИНГА К «НОВОМУ» МАРКЕТИНГУ.....372

*Довгань А.С.*

ИННОВАЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....376

*Конищева А.С., Васильев А.С.*

РОЛЬ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕ.....380

*Линник Б.Б., Гамаюнов В.Г.*

МЕХАНИЗМЫ ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРОЦЕССОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.....386

*Мызников И.А.*

АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ПОНЯТИЮ УСТОЙЧИВОГО  
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....389

**Секция 4. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ФИНАНСОВОЙ  
СИСТЕМЕ.....393**

*Бикбаева Д.И., Селиванова Ю.В.*

АНАЛИЗ КОНДИТЕРСКОГО РЫНКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В  
КОНТЕКСТЕ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ПРЕДПРИЯТИЙ.....393

*Гармаш А.С., Шелегеда Б.Г.*

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВЫХ РИСКОВ  
БАНКА.....398

*Головченко А.А., Евсеенко В.А.*

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ РАСХОДОВ  
БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....403

*Дадашова Ю.В., Волобуева Д.С.*

РОЛЬ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ  
ГОСУДАРСТВА.....409

*Евтеева С.Г.*

МЕСТО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В ЭКОНОМИКЕ  
ГОСУДАРСТВА.....413



***Завьялова Д.А.***

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ БЮДЖЕТА ДЛЯ ГРАЖДАН КАК ОДНА ИЗ  
СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В ФИНАНСОВОЙ  
СФЕРЕ.....416

***Истомина О.И***

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ГОСУДАРСТВЕННОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ  
СТИМУЛИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....420

***Суровцева Д.С., Коваль А.А.***

МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАНДАРТИЗАЦИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО  
(ФИНАНСОВОГО) УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ.....424

***Козакова М.С., Филиппова Ю.А.***

ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ  
ПАНДЕМИИ.....429

***Константинова М.А., Иванова Т.Л.***

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ МЕХАНИЗМА ПОВЫШЕНИЯ  
КОНКУРЕНТОУСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ.....433

***Корноухова Л.С., Гордеева Н.В.***

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ  
ФИНАНСАМИ.....439

***Латышева А.С., Сорокотягина В.Л.***

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ  
РЕСПУБЛИКЕ.....442

***Плеханова Н.А., Бойко С.В.***

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ БЮДЖЕТНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ.....445

***Погоржельская Н.В.***

СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ В ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....450

***Сазонова М.В., Ардатьяева Т.И.***

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОТЧЁТНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....456

***Шалимова Ю.В., Шелегеда Б.Г.***

КРИЗИСНЫЕ ВЫЗОВЫ В РАЗВИТИИ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ.....461

***Шарый К.В.***

ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ СЛИЯНИЙ И ПОГЛОЩЕНИЙ.....465

**Секция 5. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ЮРИСПРУДЕНЦИИ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ.....469**

***Абашина Я. В.***

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СТАНОВЛЕНИЯ ИНСТИТУТА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....469

**Армен А.С.**

ФЕМИНИЗМ КАК ОТРАЖЕНИЕ КРИЗИСА СОВРЕМЕННОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ.....472

**Богославская К. Э., Прокофьев Н.А.**

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ СТАНДАРТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.....476

**Бублей Е.Д., Трандафилова И.В.**

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЛИЧНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД.....480

**Виденина И.Д., Прокофьев Н.А.**

ПОНЯТИЕ И ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА..... 485

**Золотько О.Н., Мельниченко Ю.С.**

СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «СУДЕБНОЕ РЕШЕНИЕ» И «СУДЕБНЫЙ ПРИКАЗ» В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ.....489

**Крючкова К.А.**

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ОБЯЗАННОСТЕЙ В НАСЛЕДСТВЕННЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ.....494

**Кураксина А. А., Прокофьев Н.А.**

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ КАК ОРГАНА ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ .....499

**Мусейчук Д.Ю., Прокофьев Н.А.**

ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ.....504

**Пруцких Е. А., Гарькавенко Л. В.**

К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО ПОЛЯ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....509

**Суровцева А.А.**

ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ  
СУБЪЕКТОВ.....515

**Трандафилова И.В.**

СООТНОШЕНИЕ МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО ПРОСТУПКА И  
ПРАВОНАРУШЕНИЯ.....519

**Ушакова Д.С.**

ЗАЩИТА ПРАВ ГРАЖДАН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....524

**Чернышова Е.А., Прокофьев Н. А.**

ЖЕСТОКОЕ ОБРАЩЕНИЕ С ДЕТЬМИ: УГОЛОВНО-ПРАВОВЫЕ  
АСПЕКТЫ.....528

**СЕКЦИЯ 1. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ  
УПРАВЛЕНИИ И МЕЖДУНАРОДНОМ БИЗНЕСЕ**

**НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА  
В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Антошин В.А.,*

*магистрант*

*Докторова Н.П.,*

*канд. гос. упр., доцент, доцент*

*кафедры менеджмента непродуцственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Мировой опыт свидетельствует, что решение насущных экономических и социальных проблем невозможно без развития предпринимательской сферы. Малый и средний бизнес становится главным источником инноваций, доходы от предпринимательства в развитых странах составляют 40-60% ВВП. По данным экспертов ООН, в сфере малого бизнеса занято более 50% работающего населения мира. Социальный эффект развития малого предпринимательства заключается, прежде всего, в самоорганизации наиболее активной части населения с целью включения в процесс общественного воспроизводства, что частично снимает с государства непосредственные обязательства по трудоустройству. А это, в свою очередь, существенно влияет на снижение бедности и социальной напряженности в обществе, а также формирует в обществе средний класс. Предпринимательство способствует пробуждению у значительного слоя населения инициативы к активной трудовой деятельности, к руководству производством, к проявлению

творческого подхода к конструктивной деятельности с учетом интересов конкретного потребителя.

Между тем, недостаточное количество малых предприятий и незначительная численность занятого на них населения свидетельствуют о неблагоприятных условиях хозяйствования для малого бизнеса.

Изучение работы “единых регистрационных офисов” выявило ряд проблем. В частности, где-то пытаются ограничиваться присутствием должностных лиц, задействованных в регистрационном процессе, в одном помещении. Но принцип "единого окна" предусматривает общение предпринимателя только с государственным регистратором. Именно он обеспечивает прохождение необходимых регистрационных и пострегистрационных процедур и выдает свидетельство о государственной регистрации вместе со справками о постановке на учет.

Также органы исполнительной власти и органы местного самоуправления в процессе формирования стратегии социально-экономического развития Донецкой Народной Республики создают условия для формирования инфраструктуры поддержки малого бизнеса путем содействия созданию бизнес-инкубаторов и бизнес-центров.

Если местная исполнительная власть выступает в качестве учредителя или партнера бизнес-инкубатора и бизнес-центра, она получает возможность реализовывать собственную политику в экономической сфере путем поддержки и размещения на площадях этих заведений малых предприятий, деятельность которых отвечает плана стратегического развития Донецкой Народной Республики на определенный период времени; предоставлять свободные офисные и производственные площади на условиях льготной аренды, что способствует увеличению поступлений в местный бюджет от деятельности малых предприятий, которые инкубируются, за счет повышения их доходности; формировать банк данных эффективных субъектов малого бизнеса и повышать уровень открытости, легальности регионального рынка. К тому же участие

органов исполнительной власти и местного самоуправления в основании и работе бизнес-инкубаторов и бизнес-центров воспринимается как свидетельство активного содействия развитию малого бизнеса, повышает имидж местной власти среди общественности. Инфраструктура поддержки, отдельные ее элементы и объекты и в целом расширение сектора малого бизнеса на региональном уровне являются эффективными составляющими повышения деловой активности населения Донецкой Народной Республики, привлечения граждан к самостоятельной предпринимательской деятельности, роста уровня правосознания и деловой культуры, увеличения количества легально действующих субъектов малого бизнеса. Все эти факторы положительно способствуют стабилизации социально-экономического положения Донецкой Народной Республики и должны стать неотъемлемыми элементами экономической политики. Правда, законодательная неопределенность элементов инфраструктуры – бизнес-инкубаторов, бизнес-центров, фондов поддержки предпринимательства, других объектов поддержки предпринимательства и комплекса услуг, которые они должны предоставлять, приводит к различным подходам в их толковании. Этим объясняются расхождения в показателях количества таких структур в разные периоды и в разных регионах. В то же время региональные и местные программы развития малого бизнеса не обеспечиваются в полном объеме со стороны государства финансовыми ресурсами для расширения деятельности и инфраструктуры его поддержки. Это приводит к стихийности создание различных институтов поддержки малого бизнеса и к вырождению их в обычные коммерческие структуры

Для того, чтобы обеспечить постоянное сотрудничество между бизнесом и должностными лицами органов исполнительной власти для создания более эффективной регуляторной среды необходимо:

1. Обеспечить координацию деятельности и взаимодействие между местными органами исполнительной власти, контролирующими,

разрешительными органами с учетом интересов представителей малого бизнеса.

2. Повысить знания и навыки среди представителей бизнеса и власти по разработке эффективной регуляторной политики на местном уровне.

3. Расширить возможность получения информации о порядке получения разрешительных документов и требования контролирующих органов.

Также на основе данного анализа можно сформулировать методические рекомендации по развитию инфраструктуры поддержки малого бизнеса в Донецкой Народной Республике, которые стоит учитывать в управленческой деятельности местным органам исполнительной власти и органам местного самоуправления:

1. Необходимо использовать с учетом профессиональных рекомендаций в каждом регионе разрабатывать местные подпрограммы развития сети бизнес-инкубаторов и бизнес-центров в рамках программ развития малого бизнеса.

2. Учитывая реальные потребности деловой предпринимательской среды в услугах бизнес-инкубаторов и бизнес-центров, необходимо выступать в роли их основателей, т. е. создавать бизнес-инкубаторы и бизнес-центры коммунальной собственности.

3. Принимать непосредственное участие в формировании благоприятных условий для дальнейшего развития бизнес-инкубаторов и бизнес-центров путем предоставления свободных площадей на условиях льготной аренды, ресурсного обеспечения и тому подобное.

4. Распространять положительный опыт работы виртуальных бизнес-инкубаторов, предоставление интернет-услуг, создания и деятельности ресурсных центров.



## **ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Базова М.С.,  
магистрант*

*Ободец Я.В.,*

*канд. гос. упр., доцент, заведующий*

*кафедрой менеджмента непродуцвенной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Малый и средний бизнес выступает одним из основных элементов современной рыночной системы хозяйствования, являясь гарантией существования развитой рыночной экономики государства. Малое предпринимательство – движущая сила экономического прогресса и основной поставщик рабочих мест во всех отраслях экономики. За счёт поддержки МСБ, государство регулирует проблемы повышения уровня благосостояния населения и увеличения процента среднего класса.

Изучение вопросов, касающихся развития малого предпринимательства в ДНР необходимо, так как оно выступает условием обновления и устойчивого развития экономики государства; является генератором новых рабочих мест, решением проблемы занятости населения, давая возможность для каждого жителя страны реализовать свои предпринимательские способности [1].

На данный момент в ДНР осуществляется деятельность для развития малого и среднего бизнеса на разных уровнях. Так, например, 18 сентября 2018 г. вступил в силу закон ДНР «О внесении изменений в закон Донецкой Народной Республики «О налоговой системе» [2]. Закон оказывает существенное влияние на возможность ведения предпринимательской деятельности для субъектов хозяйствования первой группы упрощенного

налога. Согласно данного документа, допустимый объем валового годового дохода субъектов хозяйствования, относящихся к первой группе упрощенного налога, увеличен с 1,5 до 3 млн руб. Также предприниматели смогут на выбор оплачивать ежемесячный налог по фиксированной ставке 2 200 руб. или в 2,5%.

На этапе доработки находится программа кредитования выдачи небольших кредитов, а именно: до 5 млн. рублей, малому и среднему бизнесу в ДНР [3]. Так же рассматриваются меры поддержки предпринимателей в проекте Закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Донецкой Народной Республике» [4], к которым предложено относить:

- специальные налоговые режимы, упрощенные правила ведения налогового учета и формы налоговых деклараций по отдельным налогам и сборам для малых предприятий;

- уведомительный порядок государственной регистрации;

- упрощенные способы ведения бухгалтерского учета;

- упрощенный порядок составления статистической отчетности;

- развитие инфраструктуры поддержки предпринимательства;

обеспечение финансовой поддержки малого и среднего предпринимательства, и организаций, образующих инфраструктуру поддержки этих субъектов.

Несмотря на это существует ряд проблем, препятствующих развитию малого предпринимательства в ДНР.

Наиболее значительными проблемами развития малого бизнеса принято считать:

1. Ограниченность в кредитных ресурсах и рынка поставок товара из-за рубежа;

2. Недостаточность финансовых возможностей;

3. Введение блокады и ведение боевых действий.

Проблема обеспечения сырьем и материалами характерна для всех предприятий, осуществляющих деятельность на территории ДНР, вне зависимости от отраслевой принадлежности.

Передовые технологии и средства труда, способствующие внедрению цифровой экономики, создаются в США, Японии, Южной Кореи. Проблема обеспечения средствами труда в высокотехнологических отраслях заключается в том, что предприятия ДНР не могут закупать данное оборудование из-за фактора непризнанности территории, что служит сдерживающим фактором в развитии малых организационных форм в основных производственных процессах промышленности. Этот фактор также влияет на трудовую и инвестиционную привлекательность малых предприятий.

Внутренними факторами, вызывающими основные проблемы развития малого бизнеса ДНР являются: несовершенная государственная регуляторная политика в направлении защиты прав собственности, отсутствие системы упрощения ведения бизнеса, а так же стимулирования и поддержки малого бизнеса, отток квалифицированных кадров.

Еще одной проблемой развития малого предпринимательства ДНР выступает ведение теневого налогообложения: особые условия ведения малого бизнеса позволяют говорить о нем, как об отдельном микросекторе бизнеса с низким показателем доходности 5–6 %, то есть ниже реальной инфляции. Для достижения приемлемого предпринимательского дохода в 15–20 % предприниматель вынужден уклоняться от правового поля, уходя от налогов и создавая благоприятную среду для коррупции.

Таким образом, можно сделать вывод, что государственная поддержка развития малого и среднего бизнеса в ДНР должна предполагать достижение следующей цели: решение проблем в сфере малого бизнеса, связанных с доступом к финансированию, с выходом на новые рынки и совершенствованием внутренних бизнес-процессов [5].

Достижение этих целей необходимо осуществлять посредством:

1. Облегчения выхода малого и среднего бизнеса на внешние рынки;
2. Формирования культуры ведения бизнеса;
3. Роста конкурентоспособности.

Для этого, в первую очередь, необходимо создавать, адаптировать и поддерживать инфраструктурные элементы, которые будут способствовать развитию малого и среднего бизнеса ДНР, для выхода на рынки стран СНГ и ЕС, для получения легкого доступа к информации по ведению предпринимательской деятельности. Необходимо создавать различные грантовые конкурсы для представителей малого и среднего бизнеса от государственных органов власти, государственной службы занятости и привлекать зарубежных партнеров для проведения грантов. Как, например, в Украине: ЕБРР в рамках программы ЕС EU4Business или же ExpoLive - поддержка социального предпринимательства и инновационных стартапов по всему миру [6]. Проведение образовательных программ, включая программы обмена и стажировок так же являются важной предпосылкой развития малого и среднего бизнеса в ДНР.

Данные меры позволят развивать инфраструктуру поддержки малого бизнеса в ДНР, при этом способствуя общему улучшению экономики региона.

#### *Список использованных источников*

1. Плеслов Анатолий Алексеевич Факторы и возможности развития малого предпринимательства // Российское предпринимательство. 2018. №2. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-i-vozmozhnosti-razvitiya-malogo-predprinimatelstva>. (дата обращения: 01.12.2020).
2. Официальный сайт Народного Совета ДНР. Закон ДНР «О налоговой системе» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/ru/>.

3. О кредитовании малого и среднего бизнеса ДНР [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.mk-donbass.ru/economics/2020/11/19/v-dnr-planiruyut-vydavat-kredity-malomu-i-srednemu-biznesu.html>

4. Обсуждение проекта Закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Донецкой Народной Республике» 06 марта 2020 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7842:v-ramkakh-raboty-soveta-po-razvitiyu-predprinimatelstva-sostoyalos-obsuzhdenie-proekta-zakona-o-razvitii-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-v-donetskoj-narodnoj-respublike&catid=8:novosti&Itemid=141](http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=7842:v-ramkakh-raboty-soveta-po-razvitiyu-predprinimatelstva-sostoyalos-obsuzhdenie-proekta-zakona-o-razvitii-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-v-donetskoj-narodnoj-respublike&catid=8:novosti&Itemid=141)

5. Ревунов Александр Евгеньевич Взаимодействие властных и предпринимательских структур в рыночной экономике // Вестник ТИУиЭ. 2019. №1 (29). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-vlastnyh-i-predprinimatelskih-struktur-v-rynochnoy-ekonomike>

6. Grantist. Поддержка социального предпринимательства и инновационных стартапов по всему миру. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://grantist.com/contest/grant-100-000-dlya-socialnyx-startapov/>

## **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ-СУБЪЕКТЕ ВЭД**

*Белоножкина В.С.,*

*магистрант*

*Кулешов А.Э.,*

*ст. преподаватель*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Мотивация трудовой деятельности не может быть действенной без применения современных форм и методов стимулирования персонала. Мотивационные аспекты являются ведущими и в оценке персонала. Ведь ориентирующая и стимулирующая функции оценки персонала имеют непосредственный выход на практику мотивации трудовой деятельности, а их полноценное выполнение способно существенно повлиять на поведение персонала, его трудовую активность.

Чтобы отслеживать состояние мотивации сотрудников, можно использовать мотивационный потенциал, характеризующий готовность сотрудника к максимальной трудовой отдаче, развитию конкурентоспособности, реализации в работе приобретенных знаний, способностей, умений, навыков и отражает степень удовлетворенности мотивационных потребностей персонала. Чем выше значение мотивационного потенциала, тем больше удовлетворенность мотивационных потребностей работающих. Чем больше удовлетворенность мотивационных потребностей работающих, тем эффективнее для предприятия может быть работа таких сотрудников. Мотивационный потенциал предприятия можно определить следующим образом: суммировать все значения мотивационных потенциалов

сотрудников и поделить эту сумму на их количество. Конечно, в вопросах мотивации должен быть индивидуальный подход к каждому сотруднику, но мотивационный потенциал предприятия характеризует в целом работу руководства в вопросах управления персоналом.

Возможность использования такого инструментария, как мотивационный профиль для повышения конкурентоспособности предприятия-субъекта ВЭД, который определяется через выявление отношения работников к мотивационным факторам, представлен в табл.1.

Таблица 1

Факторы мотивации сотрудников предприятия - субъекта ВЭД

Мотивационный фактор	Степень удовлетворенности
1. Высокая заработная плата и материальное поощрение	Потребность иметь высокую заработную плату, материальные вознаграждения, набор льгот и надбавок
2. Комфортные физические условия труда	Потребность иметь удовлетворительные условия труда и комфортную внешнюю среду
3. Структурирование работы	Потребность иметь четко структурированную работу, установленные правила и директивы ее выполнения
4. Социальные контакты: на уровне легкого общения с широким кругом людей	Потребность общаться с широким кругом людей, иметь тесные отношения с коллегами
5. Устойчивые взаимоотношения: тесные отношения с небольшим кругом людей	Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные отношения с небольшим кругом коллег
6. Признание заслуг	Потребность в том, чтобы окружающие ценили достижения и успехи индивидуума
7. Стремление к достижениям	Потребность ставить для себя сложные цели и достигать их
8. Власть и влияние	Стремление управлять другими, стремление к конкуренции и влиянию
9. Разнообразие и изменения	Потребность в постоянных изменениях, желание постоянно быть готовым к действиям
10. Креативность	Желание быть постоянно думающим работником, открытым к новым идеям
11. Самосовершенствование	Потребность в самосовершенствовании и развитии как личности
12. Интересная и полезная работа	Потребность участвовать в общественно полезной работе

Сама технология обнаружения этих факторов для каждого работника связана со специальным тестированием. Вообще, трудно определить на все случаи жизни, какие меры должен внедрить руководитель, чтобы повлиять на определенный мотивационный фактор того или иного сотрудника, или, какие меры внедрить на предприятии, чтобы удовлетворить мотивационные потребности основной части персонала.

Развивая традиционные методы по аттестации и мотивации персонала с учетом современных подходов для обеспечения предприятий квалифицированными кадрами, необходимо строить механизм последовательного повышения мотивационного потенциала работников на основе выявления их мотивационных потребностей. Недостаточно иметь квалифицированных специалистов, надо заинтересовать их эффективно реализовывать свой потенциал.

В системе менеджмента мотивация характеризуется как процесс стимулирования персонала к повышению эффективности деятельности, направленной на достижение стратегических целей предприятия. Мотивация является безусловным фактором эффективного выполнения принятых решений и достижения запланированных задач.

Мотивация труда персонала является одной из главных движущих сил в реализации общей стратегии предприятия. Обеспечение зависимости вознаграждения сотрудника от достигнутых им результатов и квалификации максимально заинтересует его в реализации физического или интеллектуального потенциала, что будет способствовать достижению стратегических целей предприятия, его дальнейшему развитию.



## УПРАВЛЕНИЕ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

*Бондаренко А.А.,*

*магистрант*

*Тарасова Е.В.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Актуальность проблематики обусловлена тем, что эффективная внешнеэкономическая деятельность способствует восстановлению экспортного потенциала страны, повышению конкурентоспособности производимой отечественными предприятиями продукции на внешних рынках, формированию рациональной структуры экспорта и импорта, привлечению иностранных инвестиций на взаимовыгодных условиях, обеспечению экономической безопасности Донецкой Народной Республики.

В силу данных обстоятельств предприятия получают право самостоятельного выхода на зарубежные рынки, сосредотачивая весь спектр вопросов, связанных с экспортно-импортной деятельностью. Вместе с тем, большинство отечественных предприятий не применяют комплексного системного подхода к управлению эффективностью предприятия, имеющего целью исследования всей системы факторов, влияющих на конечный результат проведения внешнеторговых операций.

Анализ научной литературы по проблемам управления внешнеэкономической деятельностью предприятий показал, что большое количество научных трудов таких ученых как Г. Азоев, И. Багров, А. Градов, Г. Дроздова, И. Кирцнер, Ф. Котлер, М. Мескон, В. Новицкий, И. Поддубный, М.

Портер, Ф. Рут, Р. Фатхутдинов, Ф. Хайек, Й. Шумпетер, А. Юданов посвящено сущности, оценке и организации внешнеэкономической деятельности производственных систем.

Вместе с тем, руководители, осуществляющие внешнеэкономическую деятельность, не всегда понимают сущности управления ВЭД, что требует уточнения функций внешнеэкономической деятельности предприятия с учетом их характеристик и элементов взаимосвязи.

В настоящее время внешнеэкономическая деятельность является движущим рычагом обеспечения предприятий зарубежными заказами и потребителями, способными удовлетворить постоянно растущую потребность в увеличении прибыли. Отсюда вытекает основная задача ВЭД – обеспечение отношений между участниками международного договора по обеспечению интересов каждой из сторон и извлечение выгоды в процессе сотрудничества.

Ради достижения эффективного результата от осуществления внешнеэкономической деятельности руководителями предприятий используются определенные методы управления.

Причем, методы управления ВЭД используются в сочетании друг с другом, а в их основе лежат мотивы, возникающие в процессе деятельности.

Осуществление ВЭД имеет огромное значение для предприятия, в частности, повышение экономического роста и поддержка эффективного технического, организационного, продуктового и другого развития (рис. 1).

Вместе с тем, повышение экономического роста предприятия и эффективность его развития при осуществлении ВЭД невозможно без реализации функций управления, которые решают комплекс задач стратегического управления.

В данном контексте, управление внешнеэкономической деятельностью на уровне предприятия осуществляется посредством применения стратегических, финансовых, организационных, инфраструктурно-логистических, информационно-маркетинговых и производственных инструментов [1].

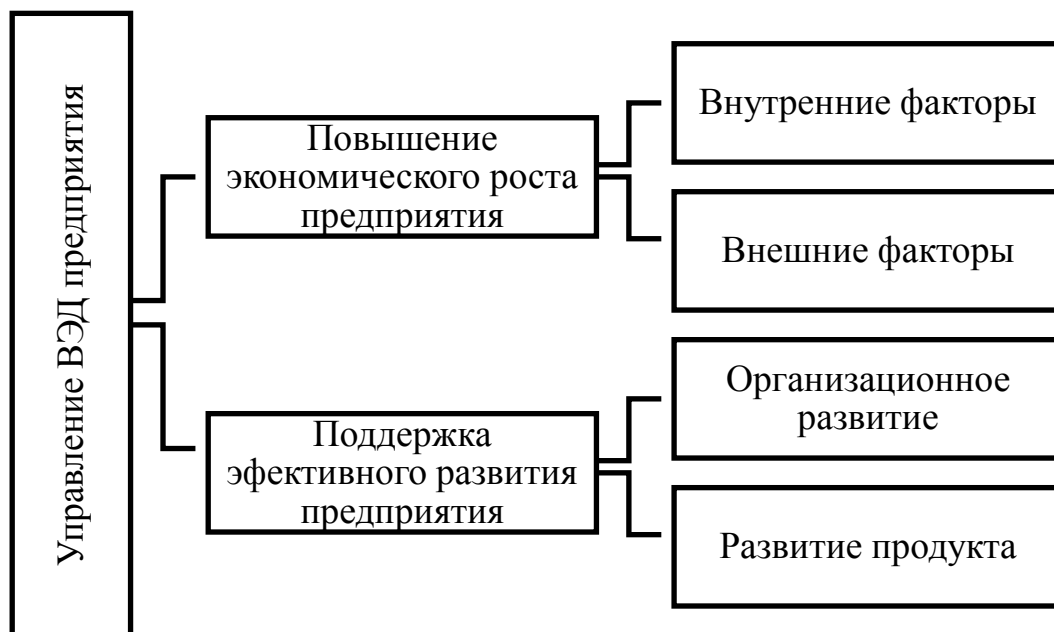


Рис. 1. Управление ВЭД предприятия

По своему содержанию методы управления ВЭД идентифицируются с основными функциями управления:

- планирование;
- мотивация;
- контроль;
- организация;
- регулирование.

Соответственно, данные функции делятся на такие:

- экономические;
- административные;
- социальные;
- психологические;
- технологические;
- правовые.

Поскольку внешнеэкономическая деятельность во многих странах мира выступает частью внешней и национальной политики государства, она должна

регулироваться государством. В данной связи, исследование путей развития ВЭД предприятий проводится с учетом этих взаимосвязей, а также с учетом существующих связей между функциями предприятия и применением указанных методов в процессе ее реализации.

В управлении внешнеэкономической деятельностью функции общего и специализированного управления сочетают в две группы, (табл. 1).

Таблица 1

Группы функций управления ВЭД

Группа функций по подготовке данных		Группа функций по принятию решений	
Учет	Состояние объекта управления	Организация	Принятие решений по построению или изменению структуры объектов
Контроль	Выявление и отбор данных об отклонении объекта управления от установленного режима функционирования	Планирование	Разработка модели будущего состояния объекта
Анализ	Выявление зависимости между влиянием внешней среды и параметрами объекта управления	Программирование	Определение взаимозависимости и последовательности действий, которые реализуют план
Нормирование	Определение разрешенных значений параметров объекта управления, при которых он функционирует в установленном режиме	Регулирование	Выработка решений с целью аннулирования отклонений установленного режима функционирования объекта управления
Прогнозирование	Определение различных способов поведения объекта управления и внешней среды		

Указанные функции управления ВЭД выполняются при любой организации управления и в установленной последовательности.

Таким образом, совершенствование управления внешнеэкономической деятельностью является одной из основных задач и условий обеспечения эффективности и повышение конкурентоспособности отечественных предприятий.

*Список использованных источников*

1. Внешнеэкономическая деятельность предприятия : учебник / под ред. Л.Е. Стровского. – М. : Юнити, 2016. – 503 с.

**УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК МЕТОД  
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Волина Е.С.,*

*магистрант*

*Дедаева Л.М.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Постановка проблемы в общем виде. Современные предприятия развиваются в условиях высокой конкуренции и нестабильной экономической обстановки. Динамическое развитие промышленных предприятий влечет за собой возникновение проблем, связанных с адаптацией производства к

сложным экономическим условиям и определяется их восприимчивостью к быстро изменяющимся факторам внешней среды. Все это обуславливает необходимость привлечения квалифицированных управленческих консультантов для решения проблем совершенствования системы управления. Многие предприятия уделяют внимание лишь решению тактических задач, хотя именно решение стратегических задач позволяет определить оптимальный вектор их развития. Разработка стратегии развития промышленного предприятия позволяет определить миссию, цель, стратегические задачи и факторы, влияющие на темпы развития предприятия [1].

Большое количество научных трудов посвящено исследованию управленческого консультирования следующими авторами: В. Алешникова, О. Елмашева, Я. Лейманн, А. Посадский, Э. Уткин, М. Хабакук. Р. Юсквяров и др. Привлечение управленческих консультантов к развитию промышленных предприятий в условиях рыночной экономики исследовалось такими учеными, как: Ф. Котлер, М. Мескон, А. Стрикленд, Дж. Томпсон, Р. Уотермен, Г. Эмерсон., М. Баканов, О. Виханский. Однако, несмотря на столь представительный круг ученых и практиков, в работах которых освещены различные аспекты консультационной деятельности, следует отметить недостаточное внимание вопросам развития методов консультирования.

Цель исследования. Основной целью работы является исследование методов управленческого консультирования, которые способствуют повышению эффективности деятельности промышленных предприятий.

Изложение материалов основного исследования. На рынке с высокой степенью конкуренции предприятиям не обойтись без помощи управленческих консультантов. Необходимость в консультантах возникает у предприятия вследствие появления инновационных разработок, потребности в развитии предприятия и удержания конкурентных позиций на рынке. Для промышленных предприятий помощь привлеченных управленческих консультантов крайне необходима, т. к. внешние консультанты обладают

необходимыми профессиональными знаниями, методиками и опытом, что позволяет разработать качественно новые пути развития предприятия, способствующие росту эффективности. [2].

К основным целям привлечения внешних консультантов можно отнести:

- анализ существующего положения предприятия;
- сбор информации об основных конкурентах;
- разработку методов, направленных на увеличение эффективности деятельности предприятия;
- модернизацию технической базы и обслуживающих подразделений;
- предоставление руководителю рекомендаций по кадровым изменениям, а также разработке мотивирующих мероприятий для сотрудников;
- разработку путей совершенствования производства.

Первым и основным шагом консультанта на промышленном предприятии является глубокий анализ позиций и деятельности предприятия. Механизм взаимодействия промышленного предприятия и управленческого консультанта основан на поэтапной диагностике финансово-экономического состояния предприятия с использованием различных методов.

С развитием консультирования стали внедряться методы вовлечения заказчика в процесс работы над проектом. Ниже приведена классификация методов по двум крупным категориям критериев: техническим (методы решения содержательной части проблемы) и социальным (методы создания взаимоотношений, благоприятных для проведения изменений).

Среди более популярных методов консалтинга можно выделить SWOT-анализ и бизнес-коучинг. SWOT-анализ определяет сильные и слабые стороны предприятия, преимущества и недостатки, по сравнению с конкурентами. SWOT-анализ делят на два метода:

- экспресс-SWOT - наиболее часто встречающийся вид, помогающий выявить сильные стороны компании. Именно эти стороны, указанные в

анализе, в сочетании с внешними возможностями способны противодействовать угрозам. Кроме того, SWOT-анализ выявляет и слабые стороны;

– сводный SWOT-анализ дает возможность получать информацию о количественной оценке факторов, выявленных с помощью других методов, а также выработать стратегию и мероприятия для достижения стратегических целей.

На рисунке 1 представлена структура системы методов управленческого консультирования, в основе которой положены технические и социальные аспекты управленческого консультирования, которые также формулируют как социальные методы [3].

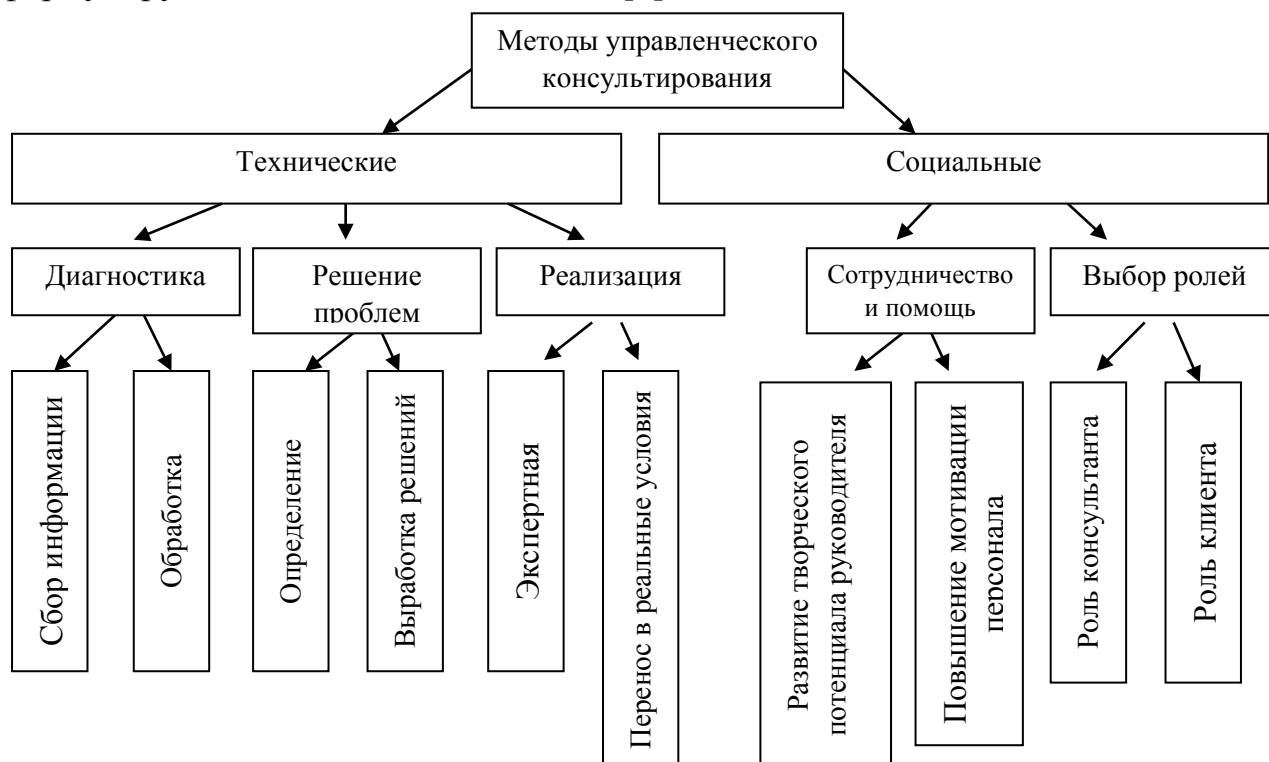


Рис. 1. Классификация методов управленческого консультирования

Следующий метод консалтинга – бизнес-коучинг. Это особый метод индивидуальной работы с заказчиком, который направлен на совместный поиск путей решения проблем исследуемого предприятия. В рамках бизнес-коучинга может использоваться несколько методов:



- методы тестирования, тренинга и проведения деловых игр;
- методы активизации творческого мышления. К ним относятся мозговые штурмы, метод Дельфи;
- метод номинальных групп [4].

Примером применения различных методов консалтинга может служить сотрудничество российского консалтингового агентства «А ДАН ДЗО» и компании «Атомэнергопроект» (г.Санкт-Петербург). Консультанты агентства «А ДАН ДЗО» для оптимизации деятельности клиента использовали несколько методов консалтинга, а именно: SWOT-анализ, экспертную оценку и аудит производства. На основе данных, полученных с помощью этих методов консалтинга, удалось разработать и реализовать программу организационно-технологических мероприятий, увеличить качество и объёмы производства, не увеличивая производственные мощности. Вследствие этого было зафиксировано существенное улучшение финансовых показателей компании, что позволяет не только увеличить собственные финансовые возможности, но и повысить привлекательность для банков, кредитования по сниженным ставкам [5]. И, наконец, с помощью собственных и заёмных средств можно перейти к полноценной модернизации производства, внедряя самые современные технологии.

Выводы. Управленческий консалтинг является одним из основных методов развития промышленных предприятий. Широкое применение методов управленческого консультирования позволяет консультантам проводить исследование и глубокий анализ всех сфер деятельности предприятия, осуществлять диагностику имеющихся проблем и разрабатывать стратегию его дальнейшего развития. Управленческое консультирование становится реальным фактором практической помощи предприятиям в повышении эффективности их деятельности.

*Список используемых источников*

1. Елмашев О.К. Консультации и нововведения в управлении производством. (Вопросы теории и практики) / Елмашев О.К.// Книж. изд-во. - Ижевск, 2014. – 327с.
2. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник/ О.С. Виханский.-2-е изд., перераб. и доп.- М.: Гардарики, 2011.-356с.
3. Юксвярав Р. К.. Управленческое консультирование: теория и практика / Юксвярав Р. К., Хабакук М. Я., Лейман Я. А. // М. : Экономика, 2018.- 327 с.
4. Управленческий консалтинг: технологии, методы и этапы оказания услуги [Электронный ресурс] // АО «Аргументы и Факты». – Режим доступа:<https://aif.ru/boostbook/upravlencheskii-konsalting.html>
5. Сотрудничество консалтингового агентства «А ДАН ДЗО» и «Атомэнергопроект [Электронный ресурс] // сайт консалтингового агентства «А ДАН ДЗО». - Режим доступа: <https://adandzo.com/clients/atomenergoproekt-sankt-peterburg/>

**ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Волкова А. В.,*

*магистрант*

*Стасюк Н.В.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Особенности развития общества на современном этапе привели к радикальному изменению требований работодателей к подготовке специалистов. Востребован не только интеллект, но и потенциальные возможности совершенствования выпускников высших учебных заведений в области определенной сферы профессиональной деятельности.

Закон ДНР «Об образовании» под образованием понимает «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностно-смысловых установок, опыта деятельности и компетенции» [1].

Задача обеспечения различных слоев населения качественными образовательными услугами означает, что проблема качества образования актуализируется с позиций возрастания роли образования в реализации задач развития личности. Характеристикой качественной системы образования является то, что предоставляемые образовательные услуги, с одной стороны, удовлетворяют дифференцированные образовательные запросы личности, а с другой стороны, обеспечивают изменяющиеся потребности общества и государства.

Для успешного руководства высшим учебным заведением и его функционирования необходимо внедрение и поддержание в рабочем состоянии системы менеджмента качества, разработанной для постоянного улучшения деятельности качества образования с учетом потребностей всех заинтересованных сторон. Управление организацией образования включает менеджмент качества наряду с другими аспектами менеджмента.

С позиции государства качество образования – это, прежде всего, выход «качественного продукта», то есть количество обучающихся, успешно освоивших образовательную программу, а также эффективность расходования предоставленных ресурсов.

С позиции студентов и их родителей, качество образования связано с возможностью для выпускников занять соответствующее (им хочется самое лучшее) место в обществе.

Работодатели (потребители выпускников вузов) будут оценивать качество образования по тому, как бывшие студенты используют в практической деятельности знания, навыки и умения, приобретенные в период обучения.

Преподаватель также участвует в оценке качества образования через оценку академической подготовленности студентов в предшествующий период, а также через реализацию своих возможностей в обучающей среде образовательной организации.

Специфику вуза определяет его основная деятельность – образовательная, главная задача которой – воспитание и подготовка специалистов, конкурентоспособных не только в масштабах государства, но и на мировом рынке труда. Вместе с тем, образование представляет собой не только процесс, но и результат этого процесса, представленный в виде определенного набора знаний, навыков, умений, культурных и нравственных установок, приобретаемых личностью [2, с. 13]. Результативность образовательной деятельности тесно связана с эффективностью выполняемых в вузе научных исследований. Именно научная деятельность дает возможность преподавательскому составу непрерывно совершенствоваться и пополнять свои профессиональные знания и практический опыт. Совершенно очевидно, что оба эти направления не могут плодотворно развиваться без информационных технологий, а, следовательно, без третьего направления – информационного. Социальное и финансово-экономическое направления деятельности образовательной организации также имеют свои особенности. Эффективная деятельность по всем вышеперечисленным направлениям невозможна без хорошо организованной административно-хозяйственной структуры.

Динамичность образования отражается в новых гранях, аспектах категории «качества образования» (адекватности и эффективности),

расширении понятийного поля категории «качество образования». Под адекватностью организуемой системой образования понимается способность предоставлять образовательные услуги адекватные запросам и возможностям обучающихся (лично ориентированная среда обучения), и внешней по отношению к учебному заведению среды с учетом перспектив развития общественных отношений.

Под эффективностью образования понимается, во-первых, рентабельность, т. е. отношение результатов образования к затратам, во-вторых, результаты образования по актуализации внутренних ресурсов обучающегося, педагога, развитию творческой активности, организации продуктивной деятельности.

Задачи, поставленные перед профессиональным образованием на современном этапе по повышению качества образования, созданию образовательной среды, «взрачиванию» конкурентоспособной личности, требует от педагогов профессиональной деятельности по разработке инструментов развития учебного заведения, организации инновационных процессов.

Прогрессивность экономического развития любого общества определяется качеством подготовки специалистов профессиональных образовательных учреждений, успешным усвоением студентами учебной программы, а также их востребованностью в соответствии с полученным образованием, быстрой производственной адаптацией, высокой производительностью и качеством труда на рабочем месте, подготовленностью выпускников к освоению более сложных образовательных программ.

В настоящее время профессорско-преподавательский состав образовательных организаций высшего профессионального образования ставит перед собой задачи по переосмыслению педагогических и методических подходов к профессиональной подготовке выпускников, поиск новых эффективных путей их переподготовки в современных условиях. Данным

требованиям отвечают Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, которые формируют как профессиональные компетенции, так и общие, в тоже время они выдвигают требования к определенному уровню сформированности личностных качеств специалиста, способствующих успешной реализации их творческого потенциала.

Таким образом, качество образования в современных условиях становится важнейшей характеристикой, определяющей конкурентоспособность как конкретного учебного заведения, так и всей системы образования, является одним из важных аспектов развития экономического и социального общества, оно должно быть ориентировано на самоопределение и самореализацию личности как в профессиональном, так и личностном плане, а для этого необходимо постоянно повышать качество подготовки специалистов образовательных учреждений, качество процесса обучения.

#### *Список использованных источников*

1. Об образовании [Электронный ресурс]: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 19 июня 2015 года (в редакции 26.03.2021 №265-ПНС)]. – Режим доступа:// <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>
2. Фролова, И.И. Качество подготовки специалиста как конкурентное преимущество вуза: монография / И.И. Фролова. – Набережные Челны : Издательско-полиграфический отдел НФ ГОУ ВПО НГЛУ им. Н.А. Добролюбова, 2010. – 124 с.

## **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Высоцкая А.В.,*

*студент бакалавриата*

*Лисицына М.А.,*

*ассистент*

*кафедры менеджмента непроеизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Необходимость инновационного развития экономики Донецкой Народной Республики вообще и предприятий промышленности, в частности, ставит новые требования к содержанию, формам и методам управления инновационной деятельностью. Это определяет необходимость теоретического анализа сущности и тенденций развития инноваций, формирования инновационного потенциала на основе инновационной политики, определения экономической эффективности инновационной деятельности.

Целью исследования является анализ основных этапов стратегического планирования инновационной деятельности промышленного предприятия.

Стратегическое планирование инновационной деятельности промышленного предприятия является деятельностью по формированию целей, определению способов их достижения, конкретизации расходов интеллектуального труда, средств, времени, а также их применения для реализации целей инновационной деятельности, в частности для получения экономических, социальных или других эффектов [1, с. 11].

Стратегическое планирование как элемент стратегического управления состоит в определении миссии предприятия на каждой стадии его жизненного

цикла, формировании системы целей деятельности и стратегии поведения на рынках инноваций. Целью стратегического планирования является создание потенциала для выживания промышленного предприятия в условиях динамических изменений внешней среды. В результате такого планирования промышленное предприятие определяет миссии на каждой стадии жизненного цикла, формирует системы целей деятельности и стратегии поведения на рынках инноваций [2, с. 55].

Стратегическое планирование инновационной деятельности промышленного предприятия должно охватывать следующие этапы: анализ внешней среды и прогнозирование его развития; анализ внутренней среды предприятия; определение общей стратегии предприятия; определение инновационных возможностей; формирование стратегических инновационных целей; разработка концепции инновационной стратегии; формирование планов и программ инновационной деятельности; разработка и реализация инновационных проектов [3, с. 158].

На первом этапе необходимо проанализировать текущую конъюнктуру рынка и ее определяющие факторы, а также сделать прогноз развития конъюнктуры. Анализировать внешнюю среду следует тщательно, исследуя факторы прямого и опосредованного действия.

На втором этапе необходимо проанализировать результаты прошлой деятельности промышленного предприятия, эффективность функционирования предприятия в целом и по отдельным видам деятельности, на основе чего определить его сильные и слабые стороны.

Третий этап – определение общей стратегии предприятия – осуществляется на основе сопоставления миссии промышленного предприятия, его сильных и слабых сторон, а также возможностей и угроз внешней среды.

Четвертый этап заключается в определении инновационных возможностей на промышленном предприятии, что в свою очередь предполагает сопоставление инновационного потенциала предприятия и



инновационно-инвестиционного климата, сложившегося в стране, для чего необходимо использовать стандартный метод – SWOT-анализ. Инновационные возможности являются основанием для определения инновационных целей предприятия.

Пятый этап – это формирование стратегических инновационных целей, т.е. определение основных задач инновационной деятельности с учетом общей стратегии промышленного предприятия и его инновационных позиций.

Шестой этап – разработка концепции инновационной стратегии предприятия – предусматривает определение инновационных стратегий, которые может реализовать промышленное предприятие, учитывая свои рыночные позиции и инновационные возможности.

Седьмой этап – формирование планов и программ инновационной деятельности заключается в определении перспективных направлений и тематики НИОКР, планировании мероприятий по обновлению продукции, создание и освоение новых ее видов, совершенствование технологического и организационного уровня производства.

Завершающий этап – разработка и реализация инновационных проектов [3, с. 162].

Исходя из этого, стратегическое планирование инновационной деятельности промышленного предприятия целесообразно рассматривать через этапы формирования и реализации стратегических планов, а также как систему управленческих решений по выбору и реализации стратегии инновационной деятельности предприятия.

Результативность стратегического планирования инновационной деятельности промышленного предприятия должна базироваться на соблюдении руководителями предприятия следующих принципов: обеспечение экономико-социального развития предприятия и его работников; рационализации управленческих действий; учета факторов, влияющих на

эффективность стратегического планирования инновационной деятельности предприятия.

В современных условиях хозяйствования, интенсификация производства промышленного предприятия допускает поиск и эффективное использование новых источников и организационных методов экономического развития.

Увеличение объема, сложности и технической оснащенности производства, ускорения темпов его восстановления требуют постоянного совершенствования форм и методов управления различными процессами, в том числе инновационными.

Таким образом, совершенствование системы стратегического планирования инновационной деятельности промышленного предприятия, а также формирование и реализация эффективной системы инновационных структур позволит осуществлять активную инновационную деятельность и создавать экспортно-ориентированную конкурентоспособную продукцию.

#### *Список использованных источников*

1. Абдукаримов В.И. Проблемы менеджмента инновационной деятельности и пути их решения на современном этапе развития России // Социально-экономические явления и процессы. – 2014. – № 7. – С. 11-16.
2. Дагаев, А. Рычаги инновационного роста / А. Дагаев // Проблемы теории и практики управления. – М., № 5.– 2015. – С. 55-63.
3. Рубашный, В.С. Инновационный менеджмент и интеллектуальная собственность: курс лекций / В.С. Рубашный. – Минск: ФУАинформ, 2014. – 367 с.

## **СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА В ОТРАСЛИ**

*Гаража Е.С.,*

*магистрант*

*Кириенко О.Э.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры туризма*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Постановка проблемы в общем виде. Современные условия функционирования туристических фирм делают необходимым создание более совершенных систем управления, обеспечивающих их устойчивое развитие в условиях неопределенности рыночной среды и адаптированных к требованиям формирующегося рынка туристических услуг. В то же время вопросы совершенствования стратегического управления развитием туристических предприятий остаются недостаточно исследованными и требуют более пристального внимания со стороны специалистов-практиков и ученых.

Актуальность данного исследования связана с тем, что роль туризма и стратегического управления в современном мире значительно возрастает. Для экономики каждой страны международный туризм выполняет важные функции, а в отдельных странах туризм является основным источником существования. Правильный выбор стратегических ориентиров развития в условиях кризиса позволит турпредприятиям максимально реализовать свой потенциал.

Цель исследования – обосновать необходимость стратегии развития туристических предприятий в условиях кризиса в отрасли и определить принципы разработки эффективных стратегий.

Изложение основного материала исследования. В условиях экономических изменений современная туристическая фирма, как и любое предприятие сферы услуг, сталкивается с множеством проблем. Источниками повышенной сложности управления являются:

- высокая степень неопределенности рыночной ситуации;
- нестабильность спроса на туристические услуги, обусловленная его сезонным характером;
- растущая конкуренция на туристском рынке;
- недостаток финансовых ресурсов и тому подобное.

Эти проблемы становятся еще более острыми в условиях кризиса в отрасли, вне зависимости от причин его вызвавшего: то ли это пандемия и связанные с ней ограничения, то ли военные действия, то ли санкции различного рода и т.д.

Исходя из этого, туристическая компания не должна ограничиваться только текущим и оперативным планированием своей деятельности. Возникает необходимость стратегического мышления, которое должно воплотиться в стратегию предприятия, оформленную в виде программы действий, с уточнением цели и средств реализации выбранного пути развития.

Стратегия развития туристической компании касается «сферы, средств и форм ее деятельности, системы взаимоотношений внутри организации, а также позиции организации в окружающей среде...» [1, с. 199].

Изменчивый характер внешней среды предприятия требует постоянной конкретизации и адаптации к складывающимся реалиям. Следовательно, «в стратегии, разработанной с учетом кризисной внешней среды, должен быть заложен достаточный запас гибкости, так как кризис характеризуется в первую очередь высоким уровнем неопределенности» [2, с. 76].

Последствия кризиса в отрасли в зависимости от силы его воздействия на конкретное предприятие преодолеваются мероприятиями, осуществляемыми в

рамках одной из стратегий: стратегии стабилизации, стратегии выживания или стратегии развития (роста).

Стратегию выживания выбирают компании, оказавшиеся в убыточном состоянии. В условиях изменчивости доходности используют стратегию стабилизации. Большая часть компаний отдадут предпочтение стратегии развития, направляя свои усилия на одно из направлений: улучшение туристического продукта или разработка нового; диверсификация туристической деятельности, выход на новые рынки; обновление турпродукта с учетом изменившегося спроса на рынке.

Эффективности стратегии развития туристического предприятия можно добиться, если при ее разработке придерживаться следующих принципов:

- максимально использовать те ресурсы, которые позволят обеспечить достижение предприятием конкурентных преимуществ;
- стратегические планы должны основываться на широких исследованиях и фактических данных об отрасли, рынке, конкуренции;
- должны быть гибкими, чтобы при необходимости осуществить их обновление и переориентацию;
- установить ориентиры своей деятельности: видение, миссию, систему целей, задачи;
- цели должны быть достижимыми, конкретными и измеримыми, четко ориентированными во времени, сбалансированными, обеспеченными ресурсами;
- средства необходимо вкладывать в создание тех конкурентных преимуществ, которые являются условием получения прибыли выше среднего уровня.

Выводы. Таким образом, повышение эффективности функционирования туристических предприятий в условиях кризиса в отрасли должно основываться на формировании обоснованных стратегий с учетом

неопределенности внешней среды и соблюдении принципов разработки эффективных стратегий.

*Список использованных источников*

1. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 5-е изд. – Москва: Магистр: ИНФРА М, 2014. – 576 с.
2. Клочкова А.В. Разработка стратегии предприятия в условиях кризиса / А.В. Клочкова // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2016. – № 1 (97).– С. 76-81.

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИЙ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С  
ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В РАМКАХ  
РЕАЛИЗАЦИИ КСО**

*Голосниченко Л.П.,  
студент бакалавриата  
Морозова В.К.,  
ассистент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Корпоративная социальная ответственность (далее КСО) подчеркивает важную роль корпоративной коммуникации в установлении и поддержании открытого диалога с различными заинтересованными сторонами для содействия этическим и социально ответственным направлениям деятельности организации по различным вопросам.

Несмотря на растущее значение корпоративной коммуникации в достижении целей, связанных с КСО, в этой сфере достаточно мало эмпирических исследований, изучающих перспективы КСО-коммуникации и их оценку в достижении целей. Практическое КСО переживает переходный период, поскольку роль стейкхолдера приобретает новое значение в бизнес-среде.

Некоторые ученые расширили традиционную концепцию КСО до понятия «корпоративной социальной вовлеченности» и «реагирования заинтересованных сторон». Эти новые концепции отражают изменение роли КСО. Происходит смена традиционной роли, от повышения корпоративного имиджа к роли управления проблемами и репутацией, основанной на пограничном охвате.

В настоящее время уже существует множество исследований в области управления и деловой этики, описывающих КСО. Но остается значительный недостаток понимания КСО как стратегии общения и инструмента оказания влияния на достижения целей компании.

Опираясь на исследования по связям с общественностью и КСО, изучение влияния вовлечения заинтересованных сторон, организационных преимуществ достижения целей, связанных с КСО и контроль за размером и типом организации, являются одними из первостепенных задач.

Отношения фирмы с заинтересованными сторонами через КСО зависят от ее коммуникационной стратегии, учитывающей влияние КСО на благосостояние этих заинтересованных сторон. Достижение благоприятной репутации с различными ключевыми аудиториями – это стратегия деловой коммуникации, помогающая корпорациям достичь своих бизнес-целей. Благоприятная репутация с основными критическими аудиториями дает относительное конкурентное преимущество. Помимо обсуждения, связанного с коммуникационными стратегиями, исследования КСО указали на

функциональный аспект коммуникации, подчеркивая роль каналов коммуникации КСО.

Исследователи общественных отношений утверждают, что современные компании все больше вовлекаются в интерактивные, совместные и взаимно вовлеченные отношения с заинтересованными сторонами, чьи интересы могут выходить за рамки корпоративных личных интересов. Кроме того, вовлечение заинтересованных сторон является одним из факторов корпоративной устойчивости и критерием оценки глобальных рейтинговых систем социальной ответственности, в которых корпоративным структурам рекомендуется делиться контролем над процессом взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Среди других стандартов одна из таких рейтинговых систем предлагает сфокусироваться на понимании издержек и выгод, связанных с вопросами заинтересованных сторон, достижении общего понимания в вопросах, связанных с соглашением о методе взаимодействия, взаимно согласованных процедурах и прозрачной отчетности о результатах работы и экспертной оценки. Эта глобальная перспектива аналогична перспективе диалогической теории. Такое взаимодействие требует от организации управления отношениями с несколькими заинтересованными сторонами посредством ориентации, понимания и совместной ответственности. Соответственно, перспектива вовлечения заинтересованных сторон диктует организации схему по принятию реляционных и этических решений, которые приносят пользу всем вовлеченным заинтересованным сторонам.

Следовательно, вовлечение заинтересованных сторон является ориентацией на этическую коммуникацию и учитывает моральный ее аспект для заинтересованных сторон, имеющих корыстный интерес в сферах деятельности компании.

Сравнительный анализ двух современных коммуникационных стратегий КСО (вовлеченность и реагирование), а также каналы коммуникации для



достижения целей КСО показал, что стратегия вовлеченности в КСО оказала положительное влияние на достижение всех трех целей КСО, которые были определены с помощью факторного анализа: бизнес, общество и сотрудники. Стратегия реагирования была положительно связана только с достижением целей бизнеса и сообщества. Эти выводы подкрепляют отзывы отраслевых отчетов по КСО о преимуществах вовлеченного подхода в достижении намеченных организационных целей, включая привлечение и удержание талантливых сотрудников.

## **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНОМ БИЗНЕСЕ**

*Голубков Б.А.,*

*магистрант*

*Дедяева Л.М.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента непродуцированной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Международная деятельность всегда была и остается важной составляющей общественного развития каждого государства, несмотря на изменения в политической ситуации, экономической конъюнктуре и правовой среде страны.

В системе международной деятельности важное место занимает развитие стратегических подходов к управлению предприятиями. Учитывая сказанное, научная проблематика исследования стратегического управления

международной деятельностью предприятия в современных условиях является чрезвычайно актуальной.

Международный бизнес может быть определен как механизм хозяйственных связей между субъектами мировой экономики в процессах производства, распределения, обмена и потребления экономических ресурсов с целью получения прибыли.

Стратегическое управление – это управление, основывающееся на человеческом потенциале как основе организации, ориентирующееся на производственную деятельность по спросу потребителей, быстро реагирующее на вызовы со стороны общества и проводящее своевременные изменения в организации, которые позволяют добиваться конкурентных преимуществ и в долгосрочной перспективе достигать цели.

В условиях нестабильности и быстро меняющейся среды стратегическое управление может быть определено как система управления организацией, обеспечивающая ее динамику, адаптивность и конкурентоспособность.

Аакер Д. рассматривает стратегическое управление как систему, состоящую из двух подсистем, взаимодействующих друг с другом: анализ и выбор стратегической позиции, и оперативное управление в реальном масштабе времени [1].

Следовательно, стратегия международного бизнеса представляет собой функциональную стратегию фирмы. Если международный бизнес является для фирмы важной составной частью деятельности (стратегической зоной хозяйствования), то в частном случае стратегия международного бизнеса является бизнес-стратегией.

Стратегию международного бизнеса можно определить (в соответствии с общим определением экономической стратегии) как систему хозяйственной деятельности компании по формированию и реализации определенного набора правил и приемов, связанных с ее торгово-экономическим, валютно-финансовым, производственным и научно-техническим сотрудничеством с

субъектами международных экономических отношений других стран, состоящую из ряда взаимосвязанных элементов.

Значение стратегии международного бизнеса для каждой отдельной фирмы будет определяться тем, каково значение международного бизнеса для нее, т.е. является ли международный бизнес стратегической или функциональной зоной хозяйствования (а соответственно, является компания международной или нет). Если является, то стратегия международного бизнеса будет бизнес-стратегией, если нет - обычной функциональной стратегией.

Стратегический менеджмент международной деятельности реализуется в контексте миссии организации, и его фундаментальная задача заключается в том, чтобы обеспечить взаимосвязь миссии с основными целями предприятия в условиях меняющейся внешней среды. При этом следует заметить, что стратегическое управление предполагает определенный набор действий и решений, разработанных руководством, которые ведут к формированию специфических стратегий, предназначенных для того, чтобы помочь организации, предприятию, фирме достичь определенной цели.

Для предприятий, работающих на внешнем рынке, важно правильно оценить бизнес-среду и разработать эффективные способы повышения международной конкурентоспособности, которые соответствовали бы, с одной стороны, конкретной рыночной ситуации и тенденциям ее развития, а с другой – особенностям производства.

Поскольку международный бизнес является комплексной сферой деятельности и характеризуется широким набором форм, то управление им требует системного подхода, возможного в рамках действенной стратегии.

Преимуществами использования стратегического управления международной деятельностью для предприятия в условиях глобализационных процессов мировой экономики, являются следующие:

– минимизация рисков негативных воздействий динамической международной среды;

- подготовка к непредсказуемым изменениям в соответствии с условиями внешнего окружения;
- стимулирование менеджеров к реальному внедрению принятых управленческих решений в долгосрочной перспективе;
- повышение скоординированности действий;
- создание предпосылок повышения квалификации руководителей и специалистов;
- рационализация использования ресурсного потенциала;
- формализация полномочий и ответственности работников.

При отсутствии стратегического управления предприятием в условиях активизации международной деятельности возможно возникновение ряда проблем, среди которых следующие:

- неумение рассматривать деятельность предприятия как комплексный процесс, где оперативные изменения непосредственно отражаются на стратегических изменениях;
- потеря правильной производственно-хозяйственной ориентации в результате следования краткосрочным интересам;
- невозможность определения запросов, интересов и потребностей целевой аудитории на рынке;
- ослабление или потеря стабильных конкурентных позиций.

На основе вышесказанного можно отметить, что стратегическое управление международной деятельностью предприятия – это генеральная, комплексная программа действий, которая формирует цели и основные пути их достижения в долгосрочном периоде и определяет приоритетные направления развития за счет осуществления различных видов международной деятельности. Стратегия позволяет сосредоточиться на главных проблемах и отбросить второстепенные; определить и скоординировать действия по реализации миссии и основных целей фирмы, пути ее превращения в новое

состояние, способы достижения поставленных стратегических целей.

Можно сделать вывод, что стратегическое управление международной деятельностью должно обеспечить предприятию конкурентные преимущества в тех сферах, где есть наибольшие шансы на долгосрочный успех; помочь определить виды продукции, с помощью которых этого можно достичь; найти пути нейтрализации соперников. С помощью международной стратегии происходит формирование стратегического потенциала предприятия на иностранных рынках.

#### *Список используемых источников*

1. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление / Д. Аакер. - 7-е изд. / Пер с англ. С.Г. Божук – СПб: Питер, 2007. – 496 с: – ил – (Серия «Теория менеджмента»).

## **ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО НАЛОГОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ**

*Гринько А.В.,  
магистрант*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Эффективное функционирование налоговой системы напрямую зависит от качественного управления, именно это и является главной задачей налогового администрирования. Для более точного представления механизма налогового администрирования необходимо углубиться в его сущность.

В системе управления термин «администрирование» получил широкое распространение относительно недавно. Администрирование – это деятельность административных органов, влияющих извне, которая ограничивается принятием административных и нормативных актов, а также действие или бездействие, которое влечет за собой некоторые последствия для определенных лиц.

Зачастую, налоговое администрирование отождествляют с административной деятельностью, так как для последнего характерным является использование принуждения, что предоставляет возможность осуществления организационных и иных мероприятий по административной процедуре. Наличие командных методов также является одной из характерных особенностей административной деятельности, в то время как, фундаментом налогового администрирования является добровольная имплементация субъектами налогообложения налоговых обязательств.

Налоговое администрирование – это управление налоговым механизмом, составляющими элементами которого выступают налоговое планирование, налоговый контроль и налоговое регулирование. Как показывает практика, эффективное функционирование налогового механизма не возможно при отсутствии взаимодействия с другими органами, которые осуществляют информационную поддержку [1].

Налоговое администрирование имеет многоаспектный характер и включает в себя контроль деятельности налоговых органов, наблюдение над своевременной уплатой налоговых сборов.

Сложность и динамизм выполняемых налоговым администрированием задач, требуют разработки соответствующих принципов реализации налоговых отношений, совокупности форм и методов, использование которых призвано создавать благоприятные налоговые условия для юридических и физических лиц при исполнении ими своих налоговых обязательств.

По мнению Международного Совета Евразийского экономического сообщества (ЕВрАзЭС), наиболее актуальным для практических действий по унификации налогового администрирования является реализация следующих основных принципов (табл. 1).

Таблица 1

Принципы налогового администрирования [2]

Евразийское экономическое сообщество	Мировой Налоговый Кодекс (МНК)
придание ведомственным нормативным правовым актам большей четкости	унификация налоговых органов
совершенствование контроля за соблюдением налогового законодательства	самостоятельное начисление налогов налогоплательщиками, а также исполнение ими законов
совершенствование организационной структуры аппарата налоговых органов	«прозрачность» сбора налоговых платежей
совершенствование норм и кодификация правил, регламентирующих деятельность налоговой администрации и налогоплательщиков	централизация информации касающейся внешнеторговых и внутренних операций налогоплательщика (создание единой базы данных)
унификация норм и правил в области контроля трансфертного ценообразования	
организация работы по оперативному доведению до налогоплательщиков информации	
расширение практики решения споров с налогоплательщиками в досудебном порядке	

Следует отметить, что приведенный перечень, в большей мере является приоритетными направлениями, а не принципами налогового администрирования. Так как последние представляют собой основные исходные положения, правила деятельности в налоговой сфере.

Деятельность налоговых органов в процессе планирования, учета, анализа, контроля и работы с налогоплательщиками должна основываться на определенных требованиях и правилах, которые имеют свою специфику и отличительные особенности, но при этом, ни одно из рассмотренных направлений не детализирует принципы организации налогового администрирования. Это предопределяет необходимость уточнения принципов налогового администрирования, разграничение их в соответствии с решаемыми

налоговыми органами в процессе его выполнения задачами. Данное утверждение позволило сформировать совокупность принципов характеризующих организацию налогового администрирования (табл. 2).

Таблица 2

Принципы организации налогового администрирования

Принцип	Описание
Законность	жесткое соблюдение нормативно-правовых актов
Единство	единообразие применяемой законодательной базы сторонами, участвующими в налоговом администрировании
Ответственность	при нарушении налогового законодательства предусматривается материальная и административная ответственность
Всеобщность	налоговому администрированию подлежат все налогоплательщики
Независимость по отношению к объектам НА	влияние проверяемых объектов на деятельность субъектов налогового администрирования
Разделение полномочий	функциональное распределение полномочий между органами системы налогового администрирования
Открытость и публичность	информационная доступность для внутренних и внешних участников налоговых отношений (за исключением информации, содержащей коммерческую тайну)
Партнерские отношения	формирование условий, при которых налогоплательщики будут добровольно соблюдать требования налогового законодательства
Комплексность	наличие системы поощрений/наказаний
Системность	налоговое администрирование выступает элементом экономической политики
Сбалансированность интересов сторон	сбалансированность интересов государства, местных органов власти, налогоплательщиков, потребителей
Мотивация	разработка стимулирующих механизмов, которые будут способствовать социально-экономическому развитию предприятий

Таким образом, налоговое администрирование – это управление налоговым механизмом, составляющими элементами которого выступают налоговое планирование, налоговый контроль и налоговое регулирование. В процессе осуществления плановых, регулирующих, контрольных и организационных мероприятий, необходимо строгое соблюдение принципов



налогового администрирования, что позволит обеспечить необходимое качество и эффективность налогового администрирования.

*Список использованных источников*

1. Куклина Т.В. Теоретические основы и классификация налогового администрирования [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://journals.tsu.ru/uploads/import/1014/files/24-136.pdf>

2. Решение интеграционного комитета Евразийского экономического сообщества «Об основных принципах гармонизации налогового администрирования в государствах – членах ЕврАзЭС» № 75 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/902313829>

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО  
И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

*Дмитренко Д.Р.,*

*студент бакалавриата*

*Климова П.А.,*

*канд. экон. наук, доцент*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республике», г. Донецк*

Роль вопросов стимулирования труда в развитии субъектов хозяйствования очень велика. Эффективность функционирования агропромышленного комплекса во многом определяется мотивированностью работников. Добиться рационального использования ресурсов, повышения

качества продукции и увеличения объемов производства невозможно без материальной и нематериальной заинтересованности работников.

Однако, для того, чтобы инструменты повышения трудовой мотивации являлись действенными, в организации должна быть использована эффективная система стимулирования персонала, отвечающая современным условиям и требованиям.

Система стимулирования персонала, как и другие элементы управления, персоналом требует четкой регламентации деятельности и должна строиться на следующих принципах: системность, комплексность, структурированность, организованность, гибкость, результативность, эффективность, последовательность и наличие обратной связи. Кроме того, следует учитывать, что с формированием системы стимулирования персонала в организации повышается уровень производительности труда, отлаживается система планирования и контроля. Качественно сформированная и отлаженная система стимулирования персонала становится фундаментом стабильности и конкурентоспособности организации [1].

Так, система материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций должна с одной стороны повышать материальную заинтересованность в результативности как индивидуального, так, и коллективного труда, а с другой – повышать уровень жизни работника.

Проведение исследования, анализ документации и методов стимулирования в ООО «АФ «Кутейниковский агропродукт», показали наличие следующих недостатков в организации стимулирования:

- отсутствие зависимости увеличения фонда оплаты труда от роста общей валовой прибыли компании;
- недостаточность материальных денежных стимулов (в виде дополнительных бонусов, выплат за стаж, выслугу лет, участия в прибыли); материальных не денежных стимулов (в виде оплаты питания, обучения);

– отсутствие форм и методов начисления премии, которые зависели бы как от личного вклада работников, так и от коллективных показателей деятельности.

Таким образом, учитывая недостатки в организации стимулирования в ООО «АФ «Кутейниковский агропродукт» для формирования системы стимулирования труда работников предприятия целесообразно предложить следующее (табл. 1).

Таблица 1

Формирование системы стимулирования в  
ООО «АФ «Кутейниковский агропродукт»

Элементы системы стимулирования	Категория работников		Доля в фонде материального стимулирования, %
	Производственные рабочие Руководители и специалисты		
Заработная плата основная	Повременная заработная плата		60
Дополнительная	Гарантированные доплаты и надбавки		
Индивидуальное премирование	Премирование за прирост производительности труда работника	Премирование за прирост производительности труда по предприятию	20
Коллективное премирование	Премирование от размера полученной чистой прибыли		
Социальные гарантии, выплаты и льготы	Оплата стоимости питания, обучения, материальная помощь	20	

Предлагаемая система материального стимулирования состоит из постоянной и переменной частей. Доля заработной платы (основной и дополнительной) должна составлять не более 60% в общем фонде материального вознаграждения и при этом должна быть представлена широким перечнем гарантированных доплат и надбавок.

Исследования показали, что в среднем в сельскохозяйственных организациях заработная плата по тарифным ставкам должна обеспечивать 60% ФОТ. Так, анализ доли основной заработной платы в общей сумме материального стимулирования показал, что в сельскохозяйственных организациях с долей тарифной части в пределах 60% выше эффективность труда и производство. Это обусловлено тем, что система материального стимулирования в данном случае позволяет, с одной стороны, гарантировать повышение величины прожиточного минимума, а с другой стороны, позволяет оказывать существенное воздействие на стимулирование работников за счет премирования и социального пакета [2].

Переменная часть фонда материального стимулирования формируется сочетанием коллективного и индивидуального премирования (20% от фонда оплаты труда), а также социальными гарантиями, льготами и выплатами (20% от фонда оплаты труда).

Использование коллективного премирования наряду с индивидуальным обусловлено необходимостью заинтересованности работников в увеличении не только собственных результатов труда, но и конечных результатов деятельности организации. Поэтому при коллективном премировании работники по итогам финансового года, на наш взгляд, должны быть нацелены на повышение экономической эффективности производства, т.е. увеличение чистой прибыли компании. Условием выплаты коллективной премии является выполнение работниками в полном объеме своих обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины.

Что касается социальных гарантий, то сюда следует отнести такие категории как: оплата обучения; оплата стоимости питания; материальная помощь работникам и др. Совокупная доля этих элементов и премирования должна составлять не менее 40% от общей структуры фонда.

Таким образом, предложения по формированию системы материального и нематериального стимулирования в ООО «АФ «Кутейниковский

агропродукт» позволит повысить материальную заинтересованность в результативности как индивидуального, так, и коллективного труда, а также повысить уровень жизни работника.

*Список использованных источников*

1. Тенденции совершенствования системы стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ekonomika.snauka.ru/2018/01/15681>

2. Кривин, Д.В. Отечественный и зарубежный подход к управлению персоналом / Д.В. Кривин // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2017. № 3-3. - С. 122-126.

**ЗНАЧЕНИЕ СБЫТОВОЙ СЕТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ ВЫХОДЕ  
НА ВНЕШНИЙ РЫНОК**

*Довжаница И.Р.,*

*магистрант*

*Гончарова М.В.,*

*канд. экон. наук, доцент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Исследована экономическая роль каналов сбыта с целью дальнейшей разработки рекомендаций по повышению эффективности посреднической деятельности предприятия.

Ключевые слова: сбытовая сеть, внешний рынок, посредническая деятельность.

Потребность сбытовой сети обусловлена тем фактом, что производитель может взять на себя все обязанности и функции, вытекающие из требований свободного обмена, в соответствии с ожиданиями потенциальных потребителей. Обращение к посредникам означает для фирмы потерю контроля над некоторыми элементами процесса коммерциализации. Поэтому для компании выбор торговой сети (каналов сбыта) является стратегическим решением, которое должно соответствовать не только ожиданиям в целевом сегменте, но и ее собственным целям.

Маркетинговый канал – это не просто способ доставки продукции; это также средство увеличения стоимости продаваемых через него товаров. Маркетинговый канал – это набор независимых организаций, участвующих в процессе, который обеспечивает пригодность товара или услуги для использования и потребления. Эти услуги, которые увеличивают стоимость самой услуги, которые предоставляются участниками канала и потребляются конечными пользователями вместе с приобретенным продуктом, называются услугами. Услуга включает (но не ограничивается этим) разделение больших партий товаров на небольшие, удобное расположение, время ожидания и время доставки, а также ассортимент и разнообразие товаров. Последовательность задач производителя, который должен выбрать канал сбыта, показана на рис. 1.

Сбытовую сеть можно определить, как структуру, образованную партнерами, участвующих в процессе конкурентного обмена с целью предоставления товаров и услуг в распоряжение отдельных потребителей. Этими партнерами являются: производители, посредники и конечные потребители-покупатели. Любой канал сбыта выполняет определенный набор функций, необходимых для обмена.

Функции продаж: продажи и продвижения; покупка и продвижение ассортимента; разделение грузовых партий на более мелкие; складское

хозяйство; транспорт; финансирования; принятия риска; маркетинговая информация; управленческие и консалтинговые услуги.

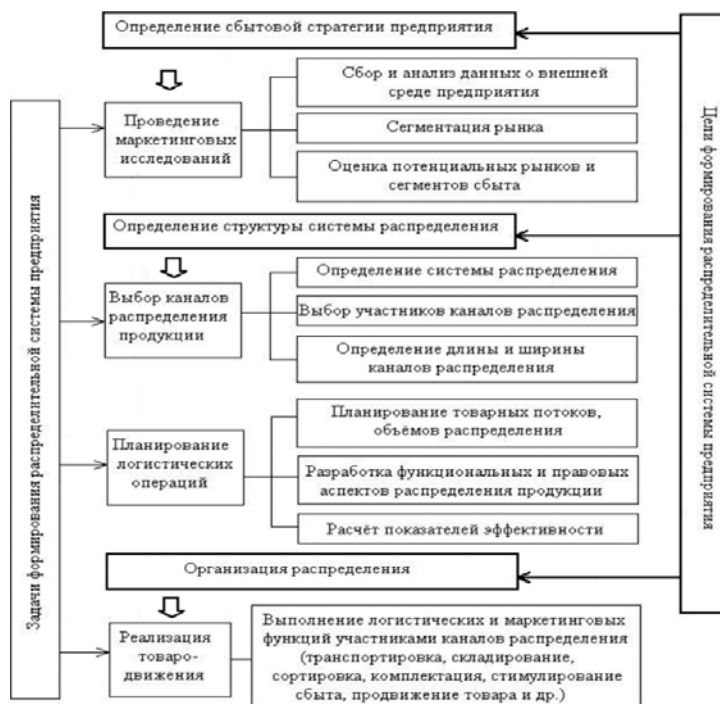


Рис. 1. Стратегические решения по каналам сбыта

Выполнение рассмотренных функций приводит к возникновению коммерческих потоков между участниками обменного процесса, направленного во взаимно противоположные стороны. В канале распределения существует пять различных типов потоков: поток прав собственности; физический поток; поток заказов; финансовый поток; поток информации.

Высокий уровень расходов постоянно стимулирует предприятия к поиску более эффективных методов сбыта продукции. При этом очевидно, что сбытовые функции можно передать, но нельзя исключить. С точки зрения фирмы, передача этих функций посредникам оправдана в той мере, в какой они в силу своей специализации могут выполнять их более эффективно и с меньшими затратами, чем сам производитель.

Привилегированное положение дистрибьюторов по отношению к производителю обусловлено пятью факторами: сокращением количества

контактов; эффект масштаба; уменьшение функциональной несостоятельности; улучшение ассортимента; улучшенный сервис.

Однако это является преимуществом для посредников не всегда. Дистрибьютор сохраняет свое положение в канале только до тех пор, пока другие участники процесса обмена считают, что он выполняет свои функции лучше, чем они сами или любая другая организация.

Таким образом, наличие канала сбыта обеспечивает распределение функций и потоков между участниками обмена. Ключевой вопрос в сети заключается не в том, должны ли существовать эти функции и потоки, а в том, кто из участников канала будет их выполнять. Определено, что роль сбыта в экономике заключается в устранении несоответствия между состоянием товаров на стадии предложения и их состоянием на стадии спроса.

## **МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКСПОРТНО – ИМПОРТНЫХ ОПЕРАЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Жаркова В.В.,*

*магистрант*

*Кулешов А.Э.,*

*ст. преподаватель*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Эволюция хозяйственных отношений сложилась так, что на протяжении веков основными субъектами национальной и глобальной экономик стали предприятия, которые, с одной стороны, являются одной из форм



предпринимательской деятельности, а с другой – эволюционным этапом развития предпринимательских отношений.

Внешнеэкономическая деятельность предприятия (ВЭД) – это согласованная последовательность выполнения конкретных этапов выхода предприятия на внешний рынок. ВЭД выполняет различные функции, поэтому крайне необходимо создание устойчивых основ этой деятельности, которые были бы фундаментом всей дальнейшей правовой, экономической, хозяйственной деятельности предприятия.

Управленческая деятельность сотрудников предприятия всегда базируется на основных правилах по принятию управленческих решений при осуществлении внешнеэкономической деятельности, которая обычно представлена экспортно-импортными операциями.

Экспортно-импортные операции предполагают проведение компаниями сделок по купле-продаже товаров (выраженных в материальной форме) с вывозом/ввозом через границу. В свою очередь такие операции делятся на экспортные (коммерческая деятельность по продаже и перемещению за границу товара с целью его передачи в собственность собственнику с иностранной регистрацией) и импортные (приобретение и ввоз в страну товаров иностранного происхождения для их использования или продажи на внутреннем рынке).

Функции и задачи внешнеэкономической деятельности предприятия при осуществлении экспортно-импортных операций определяются особенностями объекта управления и его целями (рис. 1).

Экспортно-импортные операции являются деятельностью, которая, с одной стороны, предоставляет предприятию ряд объективных преимуществ, а с другой стороны, вызывает дополнительные расходы и сложности. Экономический сдвиг на предприятии – субъекте ВЭД, может произойти только после организационных преобразований в управлении хозяйственной деятельностью.

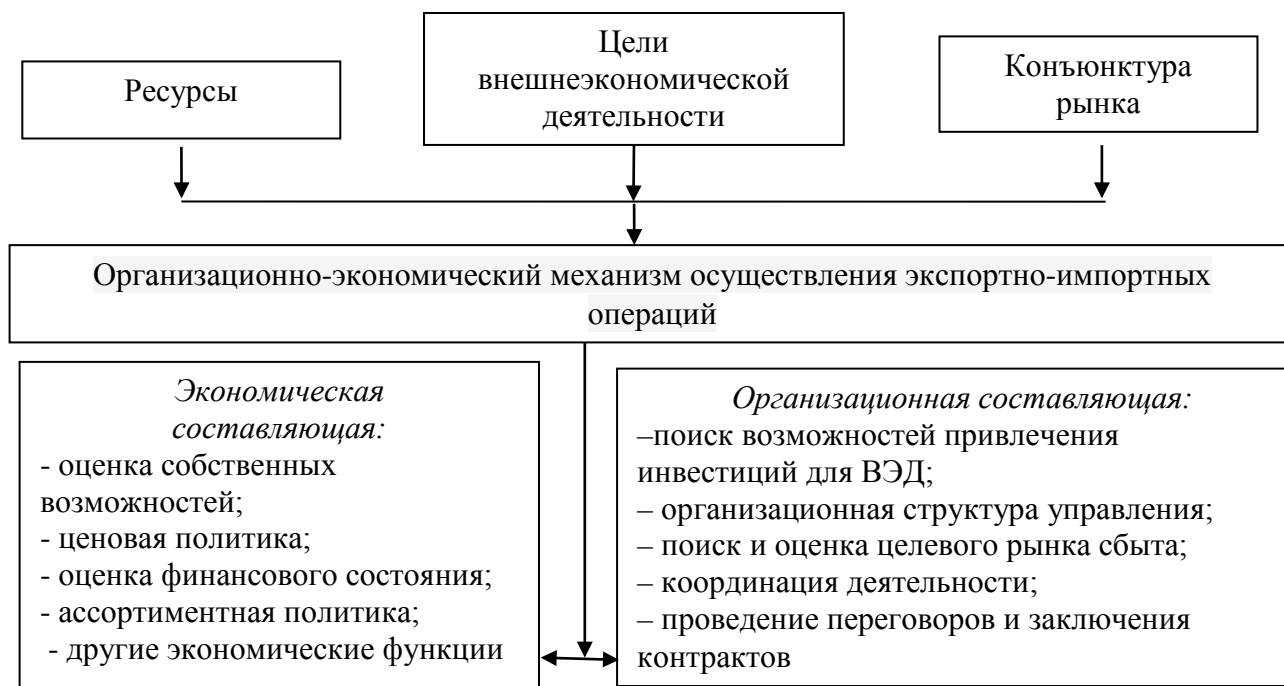


Рис.1. Организационно-экономический механизм осуществления экспортно-импортных операций

Эффективность управления экспортно-импортными операциями зависит от производственно-хозяйственной деятельности предприятия, квалификации управленческого персонала, выбранной руководством маркетинговой политики, деятельности в поиске рынков сбыта, качества продукции, ценообразования, расходов на управление и т.п.

Общие принципы осуществления экспортно-импортных операций предприятием представляют собой общепризнанные во всем мире правила, которые стали своеобразными общеизвестными истинами, которые в конечном итоге сводятся к трем главным: научность, системность, взаимная полезность.

Наибольший перечень принципов организации международных экономических отношений содержится в Хартии экономических прав и обязанностей государств, Генеральном соглашении по тарифам и торговле (ГАТТ) [1]. Следует также добавить, что ГАТТ дала миру основной комплекс принципов, по которым проводятся торговые переговоры и контроль за их реализацией. Для осуществления эффективных экспортно-импортных операций

большое значение сегодня приобретают формирование и развитие новых связей, построенных на использовании прогрессивных технологий и технических решений, повышение конкурентоспособности продукции с целью сохранения традиционных рынков сбыта/

Для эффективного осуществления экспортно-импортных операций предприятия необходимо приспособление хозяйственной деятельности к внешней среде и совершенствование структуры управления ними. Итак, формы и методы при такой деятельности не могут оставаться неизменными, они должны обязательно приспосабливаться к изменениям во внешней среде.

*Список использованных источников*

1. Генеральное соглашение по тарифам и торговле (ГАТТ) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2011/11/15/1272897051/ГАТТ-47%20%28rus%29.pdf>

**ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ВЭД  
ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Жовниренко К.А.,*

*магистрант*

*Яблонская Н.Г.,*

*ст. преподаватель*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Постановка проблемы в общем виде. Внешнеэкономическая деятельность связана с проведением разными хозяйственными субъектами деловых операций на внешних рынках. Поэтому очевидно, что эта деятельность предполагает два вида операций: операции национальных субъектов хозяйствования (резидентов) за пределами страны и иностранных хозяйствующих субъектов (нерезидентов) из разных стран на территории данного государства. Процесс вхождения любого государства в систему мирохозяйственных связей во многом зависит от качества принятия управленческих решений в сфере внешнеэкономической деятельности. Международные деловые операции, как и внутренние, является результатом определенных управленческих действий.

Цель исследования – проанализировать основные элементы системы управления внешнеэкономической деятельностью предприятия.

Изложение материалов основного исследования. Следует отметить, что менеджмент внешнеэкономической деятельности основан на применении общих идей и концепций менеджмента во всех формах внешнеэкономической деятельности (экспорте и импорте товаров и услуг, прямом инвестировании и т.д.). Его сущность заключается в комплексном исследовании и моделировании международной среды в сочетании с налаженным взаимодействием всех подразделений и должностных лиц организации в интересах производительного достижения определенных внешнеэкономических стратегий.

Менеджмент ВЭД базируется на функциональных составляющих международного бизнеса в той мере, в которой это имеет отношение к операциям данного предприятия, следовательно, он тесно связан с международным менеджментом. Исходя из вышеизложенного, необходимо выделить три ключевых момента управления внешнеэкономической деятельностью:

1) процесс, который предполагает изучение и проектирование элементов международной среды;

2) направлен на эффективное взаимодействие сотрудников внешнеэкономических отделов со всеми службами предприятия, поскольку это определяет успех предприятия на внешнем рынке;

3) предусматривает производительное достижение предприятием избранных внешнеэкономических целей (при этом критерием качества управления ВЭД является не только успех, но его цена (расходы ресурсов, производительность).

При создании эффективной системы управления внешнеэкономической деятельностью предприятия следует иметь в виду, что объект управления в данном случае имеет свои специфические черты, представленные на рис.1.



Рис.1. Специфические черты объекта управления ВЭД

Главной целью управления ВЭД является исследование особенностей и актуальных тенденций развития внешней среды, в которой осуществляет предпринимательскую предприятие, и создание на этой основе собственных конкурентных преимуществ.

Поскольку внешнеэкономическая деятельность является сферой хозяйственной деятельности предприятия, управления ею должно быть интегрированными в общую систему управления, которая реализуется в следующих основных функциях: планирование, организация, мотивация, контроль.

К специфическим функциям управления предприятием, осуществляющим внешнеэкономическую деятельность на основе развития следует отнести:

Экспортно-импортную функцию - улучшение качественных и ценовых характеристик экспортной продукции, которая заполняет выбранные сегменты зарубежных рынков, что предполагает значительных преобразований в производственной структуре предприятия материального и организационного характера

Инновационно-инвестиционную функцию – формирование инновационно-инвестиционного потенциала, трансфера технологий, вложение иностранных инвестиций.

Оценочно-аналитическую функцию – исследование условий сотрудничества и рынков стран, которые потенциально являются наиболее выгодными партнерами на текущий период сотрудничества.

Маркетинговую функцию - разработка и внедрение новых методических подходов в маркетинговой составляющей управления предприятий.

Сбытовую функцию – организация работы отдела по продажам продукции на внешний рынок и совершенствование механизмов продвижения продукции иностранному потребителю.

Функцию обеспечения конкурентоспособности продукции – формирование мер по повышению конкурентоспособности продукции в аспекте стратегических планов и изменений цен с целью активизации экспортно-импортных операций. Необходимо отметить, что функции управления внешнеэкономической деятельностью предприятия применительно к его маркетинговой, финансовой, трудовой, инновационной подсистемам

имеют определенные особенности, которые проявляются в организации рекламы экспортной продукции, привлечении посредников на внешнем рынке, обеспечении условий для выхода на внешний рынок, поиске и изучении иностранного партнера, анализе конъюнктуры экспортного рынка, расчетах по внешнеэкономическим операциям.

Также в системе управления ВЭД предприятия выделяют доминанты, которые определяются стратегическими и тактическими целями предприятия, подвержены влиянию внутренних и внешних факторов. К данным стратегическим и тактическим доминантам следует отнести: потенциал внешнего рынка, особенности внешнеэкономической политики стран-импортеров и экспортеров, конкурентные преимущества предприятия, систему адекватной оценки изменений на внешнем рынке, систему взаимодействия всех подразделений предприятия.

Выводы. Предприятия-субъекты внешнеэкономической деятельности должны учитывать то, что мировая экономика развивается динамично и побуждает к принятию оптимальных решений в условиях ограниченного времени. Особенность управления ВЭД заключается в том, что этот вид управления является составной частью общего менеджмента предприятия, но имеющего собственные характерные черты: специфичную цель, задачи и функции, которые необходимо учитывать при осуществлении внешнеэкономических операций предприятия.

**УПРАВЛЕНИЕ ВЫСШИМ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ  
КАК СУБЪЕКТОМ РЫНКА**

*Захаров Р.В.,  
преподаватель*

*кафедры иностранных языков*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Несмотря на различные подходы к анализу деятельности высших учебных заведений, у ученых сформировалось похожее представление об учебном заведении как об организации, действующей в условиях рынка образовательных услуг под контролем государства. Основой деятельности являются процессы, осуществляемые в вузах и подчиняющиеся характерным для коммерческих организаций законам. Так в своих исследованиях Т. Уварова подчеркивает, что конкурентоспособная модель управления высшим учебным заведением должна основываться на принципах стратегического управления, менеджмента качества, бюджетирование и информационной интеграции процессов. Конкурентным преимуществом на рынке образовательных услуг, может стать системное применение информационных технологий на всех уровнях управления образовательным учреждением объединенных в единую информационную среду [1].

Опираясь на труды Ю. Барышникова [2], под моделью управления высшего учебного заведения понимается теоретически выстроенная совокупность пониманий того, как выглядит или как должна выглядеть система управления, как она влияет или как должна влиять на объект управления, как адаптируется или как должна адаптироваться к изменениям во внешней среде, чтобы организация могла достичь поставленных целей, стабильно развиваться и обеспечивать свою жизнеспособность.



Одним из первых подходов к типологизации систем управления вуза стала трехгранная модель Б. Кларка. В соответствии с ней развитые и индустриальные государства отличаются координационными средствами в управлении сферой высшего образования по трем направлениям:

- координация, где важную роль играет рынок (США);
- координация, где важную роль играет государство (Швеция);
- координация со значительным влиянием со стороны академической олигархии (Италия, Великобритания) [3].

Отметим, что Б. Кларк не разрабатывал критериев для классификации стран по характеристикам систем управления высшим образованием, однако рассматривал взаимоотношения между государством и учебным заведением с позиции «начальник-подчиненный». Данный подход попал под критику со стороны исследователей, которые пытались перенести теоретические предложения Б. Кларка в практическую плоскость. Основным проблемным вопросом было отсутствие альтернатив для тех стран, система образования которых не подпадала под один из трех вариантов.

Однако стоит заметить, что исследования Б. Кларка стали основой другого, более популярного, подхода к типологизации моделей управления в сфере образования, предложенного Ф. ван Вутом, который сократил пространство Кларка до двух типов моделей управления высшим образованием:

- государство-контролер (низкий уровень автономии – планирование и контроль). В рамках этой модели государство выступает в качестве контролера и характеризуется сильным влиянием со стороны государственного бюрократического аппарата, с одной стороны, и сильной позицией академической олигархии, с другой. Целью вмешательства государства в управление является регулирование условий доступности образования, разработки образовательных программ, требований к дипломам, системы экзаменов, кадровых вопросов и системы оплаты труда;

– государство-наблюдатель (высокий уровень автономии – саморегулирование, где все указанные выше параметры определяются без участия государства). Влияние государства заключается в наблюдении за системой высшего образования с целью обеспечения качества образования, получая для этого «прозрачную отчетность». Правительство не вмешивается в функционирование системы высшего образования путем всестороннего регулирования и жесткого контроля.

Сочетание различных подходов к типологизации моделей управления высшим образованием, а также популяризация модели нового менеджмента в управлении образованием позволили Д. Брауну разработать «куб управления» на основе таких параметров:

- уровень независимости вузов;
- уровень вовлечения в рыночные отношения;
- уровень бюрократии.

Отметим, что «куб управления» был разработан Д. Брауном для обоснования места нового принципа управления среди других моделей управления высшим образованием. Однако модель нового менеджера, которая в «клубе» представлена высоким уровнем автономии и рыночной составляющей и низким уровнем бюрократизации, не является новой, а заключается в переносе методов и практики управления коммерческого сектора на некоммерческие учреждения. То есть деятельность учебных заведений анализируется с позиции коммерческой сферы деятельности, а решения по ее совершенствованию основаны на рыночных механизмах и регуляторах. Тем не менее, рыночные механизмы регулирования имеют недостаточное количество инструментов, с помощью которых можно было бы избежать проблем, возникающих в результате неподконтрольной конкуренции между университетами:

– вытеснение определенных социальных групп из сферы высшего образования;

- отказ от дорогостоящих образовательных услуг;
- несогласованность интересов между финансово обеспеченными и необеспеченными университетами;
- конкуренция за человеческие и другие ресурсы.

Выше обозначенное определяет необходимость адаптации рыночных методов и инструментария управления к деятельности высших учебных заведений, где весомой составляющей выступает индивидуализация образовательных услуг, культурно-духовное развитие личности и нации в целом, что нельзя достичь исключительно рыночными методами управления.

Обобщая характеристики рассматриваемых моделей управления можно утверждать, что каждая из моделей акцентирует внимание на одном из элементов процесса управления: в целях, результатах, процессах, стратегии и т. д, который является наиболее актуальным для конкретного этапа развития экономических процессов в обществе. Однако на сегодня не существует эффективной модели управления учреждением высшего образования, которая бы была адекватной требованиям сложной и динамичной среды, в которой функционируют вузы Донецкой Народной Республики, что значительно усложняет, собственно, сам процесс управления. Поэтому рассмотренные модели можно интегрировать и положить в основу разработки такой модели управления, которая бы была призвана комплексно усовершенствовать сам процесс управления и повысить эффективность функционирования отечественных высших учебных заведений.

#### *Список использованных источников*

1. Уварова Т. Г. Трансформационная модель управления университетом на основе организационных знаний / Т. Г. Уварова // Экономика образования. – 2009. – № 1. – С.86-92.

2. Барышников Ю. Н. Модели управления персоналом: зарубежный опыт и возможности его использования в России: учеб. -метод. пособие / Ю. Н. Барышников. – М.: Изд-во Международные отношения, 2006. 254 с.

3. Кларк Б. Р. Система высшего образования: академическая организация в кросс-национальной перспективе [Текст] / пер. с англ. А. Смирнова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 360 с.

## **К ВОПРОСУ РЕГИСТРАЦИИ ВЕЩНЫХ ПРАВ НА НЕДВИЖИМОЕ ИМУЩЕСТВО В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Зубков А.А.,*

*аспирант*

*кафедры менеджмента непродуцированной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Сейчас в Донецкой Народной Республике действует система регистрации вещных прав на недвижимое имущество. Началом функционирования данной системы по собственному законодательству можно считать с 24 июня 2016 года, когда был принят соответствующим постановлением Народного Совета Закон ДНР «О государственной регистрации вещных прав на недвижимое имущество и их ограничений (обременений)».

Данным законом определены основные правовые, экономические, организационные основы проведения государственной регистрации вещных прав на недвижимое имущество и их ограничений (обременений). Нормативный акт направлен на обеспечение признания и защиты государством

выше перечисленных прав, создание условий для функционирования рынка недвижимого имущества. Согласно данному закону также предусматривается создание Государственного реестра прав на недвижимое имущество и их ограничений (обременений). Данная система ведется в электронном виде, единая на территории всей страны и содержит сведения о вещных правах на недвижимое имущество, их ограничениях и обременениях, а также субъектах и объектах этих прав. Регистрация прав на недвижимость в данном реестре осуществляется в отношении следующих объектов:

1) Земельные участки, как целостный имущественный комплекс (включая недвижимое имущество, размещенное на них, перемещение которых невозможно без их обесценивания и изменения назначения);

2) Недвижимость, принятая в эксплуатацию в установленном законодательством порядке;

3) Объекты незавершенного строительства.

В настоящее время государственная регистрация вещных прав осуществляется системой следующих ведомств:

1. Министерство Юстиции Донецкой Народной Республики, как республиканский орган исполнительной власти, проводящий государственную политику в сфере юстиции.

2. Государственная Регистрационная Палата Министерства Юстиции ДНР, как республиканский орган исполнительной власти, реализующий государственную политику в сфере государственной регистрации вещных прав на недвижимость.

3. Структурные и территориальные подразделения Государственной Регистрационной Палаты Министерства Юстиции ДНР, как местные и специализированные подразделения республиканского органа исполнительной власти, проводящего государственную политику в сфере юстиции.

4. Государственный Комитет по земельным ресурсам Донецкой Народной Республики, как республиканский орган исполнительной власти, проводящий политику в сфере земельных отношений.

Министерство Юстиции ДНР, является держателем Государственного реестра прав, на основании полномочий республиканского органа исполнительной власти, проводящего государственную политику в сфере юстиции, согласно Закону ДНР от 22 июля 2016 года № 141-ИНС «О государственной регистрации вещных прав на недвижимое имущество и их ограничений (обременений)».

Данные о зарегистрированных вещных правах на недвижимое имущество и их ограничениях (обременениях) содержатся в Государственном реестре вещных прав. Они должны соответствовать документированным записям о зарегистрированных вещных правах на недвижимое имущество и их ограничениях (обременениях) с регистрационного дела. Регистрационные дела ведутся в бумажном виде, и в случае несоответствия с реестром вещных прав имеют первостепенный приоритет. Данный реестр является государственной собственностью и подлежит вечному хранению. Соответственно, эти данные должны быть достоверны, актуальны, защищены от несанкционированного доступа. Информация должна оперативно предоставляться в виде извлечений, в случаях установленных законом. Изъятие документов из данного реестра запрещается, за исключением случаев предусмотренных законом.

Регистрационное дело состоит из документов, содержащих сведения о недвижимом имуществе, праве собственности на него, других вещных правах и их ограничениях (обременениях). Вся документация регистрационного дела размещается в порядке поступления и нумеруется. Регистрационное дело вечно хранится в органе государственной регистрации вещных прав, она же устанавливает порядок ведения данного архива [3].

Каждому объекту недвижимости присваивается регистрационный номер объекта недвижимости, которые остается неизменным, на протяжении всего

времени существования данного объекта. Даже в случае изменения собственника или изменения описания объекта, регистрационный номер не меняется. Присвоение данного номера осуществляется в автоматическом режиме с помощью программного обеспечения, которое используется при ведении реестра вещных прав. Записи в данный реестр вносятся на основании решения о государственной регистрации прав на недвижимое имущество, в случае их отмены в реестр вносится запись об отмене государственной регистрации прав на данный объект недвижимости.

В случае нахождения технических ошибок в Государственном реестре вещных прав, заинтересованное лицо обращается с письменным заявлением, для исправления этой ошибки. Проведение исправления ошибки осуществляется государственным регистратором в установленные сроки, с уведомлением субъекта прав, на права которого может повлиять данная ошибка в безвозмездной форме. Предоставление информации с Государственного реестра вещных прав осуществляется в виде извлечения информационной справки, которую могут получить:

- 1) Собственники;
- 2) Представители собственника, полномочия которых юридически подтверждены;
- 3) Наследники;
- 4) Нотариусы, при осуществлении соответствующих нотариальных операций;
- 5) Правоохранительные органы, местные органы власти, суды в установленном законом порядке.

Решение об отказе выдается в случае, если предоставление информации, невозможно по причинам нарушения действующего законодательства.

*Список использованных источников*

1. Земельный Кодекс Украины – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2768-14/>.

2. О применении Законов на территории ДНР в переходный период [Электронный ресурс]: закон, утвержденный Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 2 июня 2014г. № 9-1 – Режим доступа: <https://gisnra-dnr.ru/nra/0003-9-1-2014-06-02>.

3. О государственной регистрации вещных прав на недвижимое имущество и их ограничений (обременений) [Электронный ресурс]: закон, утвержденный Постановлением Народного Совета Донецкой Народной Республики 24 июня 2016 года № 141-ИНС – Режим доступа: <https://minjust-dnr.ru/wp-content/uploads/2019/04/Zakon-DNR-O-gosudarstvennoj-registratsii-veshnyh-prav-na-nedvizhimoe-imushchestvo>.

## **ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Зунда Я.И.,*

*магистрант*

*Кулешова Л.В.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Развитие внешнеэкономических операций, выражается в появлении новых форм экономического, производственного и научно-технического сотрудничества с партнерами из других стран, ведет к необходимости формирования адекватного механизма обеспечения их реализации. Одним из



самых важных элементов процесса организации внешнеэкономических операций является финансовое обеспечение внешнеэкономической деятельности предприятий.

Финансовое обеспечение рассматривается одновременно и как восходящий фактор внешнеэкономической деятельности и как результирующий показатель ее эффективности.

Проблемы обеспечения эффективной внешнеэкономической деятельности предприятий находятся в центре внимания многих ученых-экономистов, как классиков, так и современников. Вопросам формирования эффективной внешнеэкономической деятельности предприятий посвятили работы такие отечественные и зарубежные экономисты, как Давыдов А.Д., Захаров С.Н., Козак Ю.Г., Макогон Ю.В., Максимец А.В., Нижник В.М., Орлов П.А., Хорошковский В.И., Жук М.В., Киреев А.П., Кредисов А.И., Афанасьев М.В., Украинская Л.А., Ермаченко В.Е., Кутидзе Л.С., Тэф Р., Кругман П., Обстфельд М., Шлюсарчик Б., Линдерт П. и др.

Цель исследования состоит в определении особенностей формирования механизма финансового обеспечения ВЭД в современных условиях функционирования предприятий.

Выход предприятий на внешние рынки обычно является длительным эволюционным процессом, который сопровождается значительными рисками и угрозами. Среди проблем, которые сдерживают внешнеэкономическую деятельность предприятия в современных динамичных условиях ведения хозяйства, можно выделить следующие:

- ошибки в выборе вида международного бизнеса;
- недооценка разнообразных форм государственного регулирования ВЭД;
- нечеткое распределение функциональных обязанностей между работниками внешнеторговой фирмы;

– неправильное понимание процедур осуществления внешнеэкономических соглашений;

– нехватка финансовых ресурсов;

– неэффективная система управления предприятием;

– низкая конкурентоспособность отечественных товаров и услуг;

– недооценка рисков и угроз внешней среды и тому подобное.

Сегодня базовой проблемой формирования и реализации оптимальной управленческой стратегии во внешнеэкономической деятельности является отсутствие эффективного механизма финансового обеспечения ВЭД, который позволил бы при наличии ограниченных финансовых ресурсов осуществлять эффективную внешнеторговую политику.

Исследовав сущность финансового обеспечения и проанализировав различные точки зрения его определения, можно выделить концептуальные основы финансового обеспечения ВЭД:

а) система финансирования, которая заключается в формировании денежных фондов достаточных для эффективной ВЭД;

б) оптимальное сочетание различных элементов (по источникам) финансового обеспечения субъектов ВЭД;

в) эффективное использование финансовых ресурсов по приоритетным направлениям развития ВЭД;

г) организация расчетных отношений, отвечающих критерию взаимной оптимальности для сторон внешнеэкономической сделки;

г) увеличение возможностей применения инновационных финансовых инструментов обеспечения ВЭД за счет постепенного расширения их количества и качества.

Обобщив подходы и точки зрения различных авторов, можно дать определение механизма финансового обеспечения внешнеэкономической деятельности предприятий как совокупности форм, методов, инструментов, способов организации финансовых отношений по формированию достаточных

объемов финансовых ресурсов и их эффективного распределения для обеспечения реализации ВЭД, а также достижение количественных и качественных параметров структуризации денежных потоков внешнеэкономической деятельности предприятий, соответствующих условиям оценки ее эффективности.

Эффективность финансового обеспечения ВЭД будет зависеть от выполнения ряда принципов:

1) системность – формирование и распределение финансовых ресурсов внешнеэкономической деятельности предприятий должны осуществляться с учетом всех задач стратегического развития, в том числе производственной, технической, социальной систем предприятий и их обратного влияния на финансовое обеспечение;

2) единство действий – разработка и реализация финансового обеспечения должна объединять усилия, интересы всех структур, осуществляющих производственное, техническое и социальное развитие предприятия;

3) дифференциация источников финансового обеспечения – формирование финансовых ресурсов должно осуществляться с привлечением различных источников, что позволит влиять на их стоимость и уровень риска;

4) подчиненность определенным целям – деятельность структур, отвечающих за формирование, распределение и использование финансовых ресурсов, должна быть согласована и координирована со всеми службами предприятия, сочетая интересы всех заинтересованных сторон;

5) эффективность – рациональное и экономичное использование средств заключается в достижении максимального эффекта при минимальных затратах, что должно обеспечивать стабильную прибыль внешнеэкономической деятельности предприятия;

б) оптимальность – разработка политики финансового обеспечения должна опираться на использование современных методов планирования, контроля, анализа, многовариантных расчетов.

Таким образом, финансовое обеспечение реализуется с помощью финансового механизма, имеющего сложную многоуровневую структуру. На практике финансовое обеспечение деятельности предприятий, как правило, проводится за счет самофинансирования и кредитования. В условиях финансового кризиса значительно сужаются возможности предприятий по поддержанию эффективности внешнеэкономической деятельности или сохранению ее на прежнем уровне. Вместе с тем, развитие самих финансовых механизмов значительно расширяет возможности обеспечения внешнеэкономической деятельности посредством инновационных форм получения финансовых ресурсов.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Караманиц В.Г.,*

*студент бакалавриата*

*Черных О.Г.,*

*ассистент*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Элементы стратегического управления применялись в практической деятельности человечества с давних лет, с тех пор, когда люди начали объединяться в организации для достижения четких и жизненно важных целей. Со временем мотивы объединения людей в организации изменились.

Изменились стратегические цели, технологии, ресурсы и используемые системы управления, т.е. стратегии организаций. Однако, еще длительное время стратегического менеджмента, как самостоятельного раздела науки управления, так и самой управленческой науки, не существовало. На протяжении более чем ста лет системы управления формировались в результате длительной эволюции теоретической мысли в тесной связи с практическими требованиями деятельности компаний. И чем труднее становилось будущее, тем, в соответствии с этим, сложнее становились адекватные ему системы и способы управления организацией.

В последние годы происходит значительное переосмысление теории и практики стратегического управления. В частности, претерпевают изменения классические типы организационных структур, система ценностей в организациях, подходы к разработке и реализации стратегий. Улучшаются существующие методы мотивации, формы межфирменного сотрудничества, появляются новые парадигмы управления. Происходит постепенный переход от традиционного технологического управления к эффективному управлению человеческими ресурсами, их поведением в организациях. Ключевым ресурсом организации в современных условиях управления становится человек, его интеллект. Самым ценным активом любой компании становятся сотрудники интеллектуального труда и их производительность. Вследствие этого все большее число компаний пытаются отступить от прежних командно-иерархических отношений в собственных организациях, укрепить собственные позиции за счет лучшего применения и создания условий для развития сильных сторон персонала в долгосрочной перспективе [1].

Процессы глобализации социальной жизни, отражающие каждый день растущую взаимозависимость стран и регионов, становятся главным фактором, определяющим становление теории и практики стратегического управления в современном мире. Воздействие глобализации в свою очередь обуславливает необходимость поиска новых подходов к управлению компаниями. Границы

современного менеджмента все больше и больше перестают совпадать с государственными границами. Кроме того, исчезают торговые барьеры между государствами, формируются новые рынки. В то же время стратегические управленческие решения, принимаемые в компаниях, все чаще ориентируются на интересы самих компаний, а не на политические интересы отдельных государств. В настоящее время любая организация для того, чтобы быть успешной, должна ориентироваться не только на стандарты, которые были достигнуты в той или иной отрасли мировыми лидерами. При этом четкая ориентация организации на разработку и внедрение инноваций, увеличение значения сервиса по обслуживанию клиентов становится приоритетом.

Теория стратегического управления родилась и развивалась в тесной связи с хозяйственной практикой. В мировой практике выделяют следующие четыре этапа эволюции системы управления, связанные с возрастающей нестабильностью внешней среды: бюджетирование, долгосрочное планирование, стратегическое планирование, стратегический менеджмент. Отталкиваясь от так называемой «четырёхэтапной» трактовки становления стратегического управления, существует еще один, пятый этап – интерактивный стратегический менеджмент. Основной идеей интерактивного стратегического менеджмента является способность разрабатывать стратегии, основанные на творческом потенциале всей команды, участвующей в формировании желаемого будущего и поиске путей его построения [2]. Создателем данной идеи является Р.Л. Акоффа, известный американский ученый в областях изучения операций и теории систем.

Планируя, люди готовят свое будущее и желают его больше, чем в случае, когда планирование им навязывается директивно. Важно, чтобы планы не мешали их творчеству. Интерактивный подход – лучший способ справиться с ускоряющимися переменами, увеличивающейся организационной сложностью и непредсказуемой изменчивостью окружающей среды. Такая ориентация повышает индивидуальный, организационный и социальный

уровни развития и качество жизни. В принятии стратегических решений должны участвовать не только руководители высшего звена и профессиональные планировщики, но и те, кто занимается их реализацией.

Сегодня интерактивное стратегическое управление еще не превратилось в новую идеологию или теорию, поскольку только практика может в конечном итоге определить, какой будет модель "предприятия будущего" и его управления. В то же время, как представляется, особого внимания заслуживает ряд тенденций. Безусловно, предприятие должно заниматься анализом и планировать, насколько это возможно, свое будущее. При этом оказалось, что стратегия в значительной степени формируется не аналитически, а последующей практикой организации. В этом смысле стратегия принимается не только высшим руководством, но и большими коллективами людей.

Многое в организации находится в зависимости от самого менеджера и выбранного им стиля управления. Он имеет возможность, как стимулировать инициативу сотрудников, так и подавлять ее еще в зародыше. Больше всего демократический стиль управления содействует раскрытию творческого потенциала сотрудников. Он подразумевает делегирование ответственности и значительную степень свободы, устанавливая определенные рамки, определяющие согласованность общих усилий, позволяя держать под контролем процесс, обеспечивая четкость администрирования. Руководитель, который выбирает демократический стиль управления, поддерживает творческую инициативу, вносит свой вклад в организацию творческого процесса и часто служит вдохновляющим примером для своих сотрудников. Кроме того, вовлечение руководством организации наиболее активной и творческой части команды в планирование и управление деятельностью повысит уровень ответственности каждого участника за решения, принятые в результате интерактивного диалога, и, следовательно, степень ответственности каждого участника. [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что формирование новых моделей управления организацией на данный момент является делом не только руководства высшего звена, но и всей команды в целом. Чтобы завоевать и сохранить лидирующие позиции в своем секторе, руководство должно использовать все ресурсы организации, включая творческий потенциал ее сотрудников. Интерактивный стратегический менеджмент, как новая форма управления организацией для учреждения образования с его прогрессивным и творческим кадровым потенциалом имеет возможность стать источником новых тенденций развития этого направления.

*Список использованных источников*

1. Бражник М.В. Эволюция теории и практики стратегического менеджмента: объектный и парадигмальный подходы [Электронный ресурс] // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 3 (35). – Режим доступа: [www.meconomy.ru/art.php?nArtId=3226](http://www.meconomy.ru/art.php?nArtId=3226).

2. Виноградова З.И., Щербакова В.Е. Стратегический менеджмент: Матрица модулей, «дерево целей»: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Под ред. З.И. Виноградовой. – М.: Академический проект: Фонд «Мир», 2004.

3. Шуванов В.И. Организационное поведение руководителя в условиях рынка: новая парадигма управления и ролевая модель // Управление персоналом. – М., 2007. – № 3.



## СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

*Каранда Е.К.,*

*магистрант*

*Стасюк Н.В.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента непродуцированной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при*

*Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Повышение качества системы среднего профессионального образования является решающим фактором повышения уровня конкурентоспособности специалистов и играет важную роль в обеспечении стабильного социально-экономического развития современного общества. В связи с этим назрела необходимость существенных изменений в учреждениях среднего профессионального образования, направленных на решение данной проблемы. Качественная профессиональная услуга представляет собой совокупность потребительских свойств, не только соответствующих запросам обучающихся, но и потребностям рынка.

Развитие системы профессионального образования сегодня происходит в контексте рыночных преобразований, это требует применения к ее деятельности экономические категории рыночной экономики, в том числе «товар», «спрос и предложение», «конкурентоспособность», «маркетинговый подход» и др. Рассмотрим место этих понятий в отношении к результату – профессиональной подготовке специалистов.

Анализ наиболее распространенных определений понятия «качество» показал, что большинство авторов рассматривают термин «качество» как соотношение цели и результата (А.Ф. Анисимов, В.И. Байденко,

З.А. Бердникова, Г.А. Бордовский, Н.Н. Булынский, О.Л. Назарова, Т.И. Остапенко и др.) В результате был сформулирован вывод: результаты образования могут быть оценены для различных объектов по разным параметрам, при этом основания и уровни измерения могут варьироваться (Д.Ш. Матрос, В.П. Панасюк, П.И. Третьяков). Отсюда следует, что, и полученные результаты существенно отличаются друг от друга, что препятствует эффективному управлению качеством образования.

Требования рыночной экономики к подготовке специалистов предполагают высокий уровень квалификации, интеллекта, культуры, нравственного и физического развития молодого специалиста, стремления его к самореализации, способность к инновационной деятельности. На выпуск специалистов, соответствующих этим требованиям и должна быть направлена деятельность образовательных учреждений.

Справедливости ради следует заметить, что в систему рыночных отношений учебные заведения вступили, находясь в неравных условиях: с различным состоянием научной, материально-технической и информационно-методической базы, различным качеством преподавательского состава. В связи с этим учебным заведениям пришлось доказывать право на свое существование.

В условиях рыночной экономики это может быть сделано только одним способом – повышением качества производимого продукта. Как бы парадоксально это не звучало, в данном контексте «продукт» – это специалист с определенным уровнем профессиональной подготовки. Чем выше уровень подготовки специалистов, тем более конкурентоспособно образовательное учреждение.

Развитию конкуренции в системе профессионального образования способствует гораздо более низкий уровень монополизма, чем в промышленности, так как количество образовательных учреждений в стране велико и развиваться они могут не только как производители образовательных

услуг, но и диверсифицировать свою деятельность, то есть производить также научно-техническую и учебно-методическую продукцию.

Поскольку для рынка образовательных услуг характерно превышение предложения над спросом, «покупатели» услуг (студенты, работодатели) имеют возможность диктовать условия, что обостряет конкуренцию между учебными заведениями за финансирование, информационные и материальные ресурсы, научно-педагогических работников высокой квалификации. Это, в свою очередь влияет на качество образовательных услуг и конкурентоспособность каждого учебного заведения.

Продолжая рассматривать систему профессионального образования с позиций рыночных отношений, отметим, что на рынке труда выпускники представляют собой уже «продавцов» полученных знаний и профессиональных навыков, конкурирующих за рабочие места. В настоящее время в связи со сложной экономической ситуацией в Республике, предложение на рынке труда преобладает над спросом, и эта тенденция в обозримом будущем сохранится.

В связи со сложившейся ситуацией у организаций и предприятий (работодателей), выступающих в качестве «покупателей» профессиональных навыков и знаний, «развязаны руки» и они могут оказывать существенное влияние на политику профессиональных образовательных организаций – производителей услуг. Конкуренция обостряется, и возникает необходимость применения эффективного средства, широко и успешно используемого зарубежными образовательными учреждениями – маркетинг.

Для образовательного учреждения маркетинговый подход выражается в активном прогнозировании потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах, постоянном поиске и освоении образовательных технологий, позволяющих повысить конкурентоспособность как выпускаемых специалистов, так и учреждения профессионального образования в целом. Актуальность маркетингового подхода обусловлена необходимостью

формирования системы профессионального образования, адекватной рынку образовательных услуг.

## **УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ В КОНТЕКСТЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА**

*Карпачева Д.С.,*

*магистрант*

*Гурий П.С.,*

*канд. гос. упр., доцент, профессор*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В условиях неопределенности, в которых находится на данном этапе Донецкая Народная Республика, непрерывная инновационная деятельность позволяет предприятиям сформировать долговременные конкурентные преимущества. Однако инновационная деятельность на предприятии является очень сложной, рискованной и затратной. Несмотря на это, за последние сто лет наилучших результатов деятельности достигли те предприятия, которые внедряли именно управленческие инновации.

В международной практике менеджмента управленческие инновации широко используются, сформирован рынок таких инноваций и расширяется сеть институтов по их внедрению. В Российской Федерации и Донецкой Народной Республике такое направление еще развивается. Вместе с тем в области управленческих инноваций во многом остаются нерешенными вопросы сущности и классификация управленческих инноваций, выбора направлений управленческих инноваций, обеспечивающих оптимальную траекторию

стратегического развития организации, что обуславливает необходимость дальнейшего научного исследования в данной области.

Изложение основного материала. Предпосылками возникновения управленческих инноваций являются внешние и внутренние факторы, требующие изменения поведения организации для ее эффективности и устойчивости. Выбор управленческих инноваций – это всегда стратегическая задача, поэтому необходимо проводить исследования возможностей и угроз окружающей макро- и микро- среды, воздействующей на организацию, включающей тенденции политики и экономики, уровень институционального развития страны, зрелость социальных отношений и подобное. Теорией и практикой предложен разнообразный спектр инструментов для анализа макросреды.

Мезо окружение характеризует специфику развития конкретной отрасли, рынка на котором оперирует организация, и может быть оценено с помощью соответствующих методов, например, анализ сил Портера. Исходя из анализа окружающей среды на мезо уровне возможно разработать инновационные методы сотрудничества, которые могут значительно повысить эффективность деятельности каждого из участников. Модели такого сотрудничества в рамках одной цепи создания добавленной стоимости с примерами расчетов эффекта от их практического использования подробно изложены в работах Азимица Е.В. [1].

Если посмотреть и проанализировать опыт успешных предприятий по всему миру, то можно увидеть, что почти все они, так или иначе использовали управленческие инновации. Примеры известных из таких предприятий-инноваторов приведены в таблице 1.

Обобщая данные, представленные в таблице 1, можно сделать вывод, что: управленческие инновации применяют, как «старые» предприятия (например, «General electric»), так и «молодые», основанные в конце XX века (например, «Google»);

Таблица 1

Примеры зарубежных предприятий, применивших управленческие инновации

№ п/п	Название предприятия	Год основания	Основной вид деятельности	Причины применения управленческой инновации	Сущность управленческой инновации
1	2	3	4	5	6
1	General electric	1878	освещение (лампочки)	сочетание различных бизнесов для разработки инновационных продуктов, стремительное расширение подразделений компании	усовершенствована промышленная исследовательская лаборатория
2	DuPont	1802	порох	стремительное расширение подразделений компании, повышение качества работы подразделений	разработаны: –метод ROI, для развития техники бюджетирования капиталовложений; –стандартизированный способ сравнения результатов работы промышленных отделов
3	Procter&Gamble	1837	мыло и свечи	интенсивный экономический рост и расширение видов продукции предприятия	создан бренд-менеджмент, разработан метод равномерного накопления нематериальных активов
4	Visa	1958	платежная система (банковская сфера)	необходимость заниматься коммерческой деятельностью в любой точке мира, в любое время и любым способом	организационные инновации в сфере банковских услуг, соединила 21 тыс. финансовых институтов и 1300 млн. владельцев кредитных карт по всему миру
5	Linux	1969	компьютерная сфера	создание полнофункциональной и свободной операционной системы	разработана компьютерная программа на основе открытого программного кода, создан механизм координации деятельности отдельных разработчиков со всего мира с целью достижения одной цели

Продолжение табл. 1.

1	2	3	4	5	6
6	General Motors	1908	автомобилестроения	стремительное развитие предприятий, входивших в состав компании	создана дивизионная организационная структура
7	Whole Foods	1980	сеть продуктовых магазинов	«создать компанию, основанную на любви, а не на ужасах», то есть сообщество, создает ценности для людей	усовершенствована структура предприятия путем создания маленьких автономных групп людей, управляющих отдельным отделом в магазине
8	Whirlpool	1911	производство бытовой техники	резкое снижение объемов продаж	введен системный принцип управления «инновации везде и от каждого», благодаря которому обеспечена инновационность каждого проекта развития товара
9	Google	1998	компьютерные технологии	расширение видов деятельности, поиск инновационных идей от людей по всему миру, которые могут изменить мир и жизнь людей в нем	создано небольшие автономные инновационные группы («Google Lab»), которые тратят 20% рабочего времени на разработку инновационных проектов

главным критерием применения тех или иных управленческих инноваций на предприятии есть необходимость изменений в деятельности предприятия. Такие изменения могут быть обусловлены различными факторами: резкое снижение объемов продаж, расширение видов деятельности, стремительное расширение подразделений компании и прочее;

управленческие инновации являются уникальными и особенными для каждого предприятия. Их сложно скопировать предприятиям-конкурентам;

разработка управленческих инноваций осуществляют не только предприятия, находящиеся в стадии развития или стабилизации, но и те, что находятся на стадии упадка (например, «Whirlpool»). Для предприятий, находящихся в предкризисном или кризисном состоянии управленческие инновации являются попыткой улучшения деятельности и путем выхода из кризиса. Таким образом, можно сделать вывод, что стадия жизненного цикла,

на которой находится предприятие, не влияет на необходимость применения управленческих инноваций;

использование управленческих инноваций позволяет предприятиям перейти к разработке новых видов продукции или внедрить новые виды деятельности. Они являются толчком, движущей силой, что ускоряет процесс перехода.

Таким образом, управленческие инновации занимают важное место для дальнейшего развития зарубежных предприятий в сегодняшних условиях.

Вывод. Разработка и внедрение управленческих инноваций имеет большое значение не только в деятельности зарубежных предприятий. Отечественным предприятиям следует тщательно исследовать практический опыт их применения на зарубежных предприятиях. Обобщение и систематизация полученной информации станет толчком к разработке собственных управленческих инноваций, которые в сегодняшних условиях почти не используются на отечественных предприятиях.

Дальнейшие исследования могут быть направлены на использование зарубежного опыта разработки и внедрения управленческих инноваций на отечественных предприятиях.

#### *Список использованных источников*

1. Азими́на Е.В. Факторинг как инструмент сетевого управления эффективностью рабочего капитала // Финансовый менеджмент. – 2016. – №2. – С. 47-54.



## **СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

*Климова П.А.,*

*канд. экон. наук, доцент*

*кафедры менеджмента непродуцственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Сегодня все более очевидной становится необходимость активизации и развития не только экономического, но и социального ресурса организации, чем обусловлена актуальность исследований социальной составляющей потенциала организации. Следует отметить, что существует тесная взаимосвязь и взаимозависимость между социальным и экономическим потенциалом разных уровней управления в организации [1].

Под потенциалом организации принято считать ее ресурсы. А вот понятие «социальный потенциал организации» на сегодня имеет множество толкований. Одни авторы под социальным потенциалом организации понимают ее кадровое обеспечение; иные условия организации и оплаты труда; другие отождествляют социальный потенциал предприятия с его экологическим потенциалом в ракурсе социальной ответственности.

Обоснование необходимости учета социальной составляющей потенциала организации связано непосредственно с развитием теории человеческого капитала, вошедшей в науку в начале 60-х гг. XX ст. [2]. Теория человеческого капитала стала лишь основой для развития теории социального потенциала организации.

Ю. Пярнитс отмечает, что социальный потенциал формируется из социальных ресурсов и условий их использования [3]. Ю. Астрединов отмечает, что в социальном потенциале отражаются способности всех членов коллектива и определяет его как: «совокупность способностей (к труду, успех

реализации и воспроизводства которых зависит от социальных условий на предприятии) и условий, их органическая связь и динамическое развитие представляют собой социальную мощь коллектива, его социальный потенциал» [4].

Социальный потенциал организации является сложной системой. Невозможно учесть все разноплановые характеристики системы «социальный потенциал организации», исследуя их без учета особенностей функционирования на различных уровнях (макро - и микроуровне).

Таким образом, под социальным потенциалом организации понимается синергетическая совокупность мотивов и наставлений экономических субъектов в ее внутренней и внешней средах, влияние которых сказывается на эффективности достижения целей организации и увеличении ее экономического потенциала. Социальный потенциал организации реализуется благодаря взаимодействию внутренних и внешних факторов в процессе взаимодействия организации с окружающей средой.

К внешним факторам, влияющим на формирование социального потенциала организации, следует отнести:

– экономические факторы (увеличение разрыва между уровнями доходов населения, что, в свою очередь, обуславливает усиление миграционных процессов высококвалифицированных работников; изменение структуры потребления, мотивирующей работников к трудовой деятельности, которая дает возможность обеспечить выбор товаров и услуг);

– конкурентные факторы (формирование финансово-промышленных групп и объединений, которые позволят обеспечить стабильные связи и повысить конкурентоспособность; увеличение количества организаций разного типа, способных конкурировать между собой не только в ценовой политике);

– правовые факторы (законы и нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, вопросы занятости и социальной защищенности населения);

– политические факторы и др.

Внутренние факторы представляют собой возможности и условия, оказывающие влияние на формирование и использование социального потенциала, которыми может управлять сама организация. Их можно разделить на две основные группы факторов. Первая связана с потенциалом персонала организации, характеризующим возможности персонала конкретной организации, и социальной структурой коллектива, вторая – с социальной средой организации.

Кроме того, следует выделить группу факторов риска, препятствующих реализации социального потенциала организаций. Действие таких факторов, как предпринимательская среда, стихийные бедствия, теневая экономика, недостаточная компетентность руководителей организаций, отсутствие стратегического мышления, недобросовестное ведение бизнеса.

Таким образом, социальный потенциал организации в рамках различных исследовательских подходов предполагает формирование некоторого набора моделей его состояния в статике и динамике, вследствие влияния общих и специфических, внутренних и внешних факторов. Эти модели послужат для выводов о перспективах, наличии резервов и методах управления социально-экономическим развитием организаций.

#### *Список использованных источников*

1. Климова, П.А. Стратегическое управление социально-экономическим потенциалом организации / П.А. Климова // Научный журнал «Менеджер». – 2020. – № 1 (91). – С. 206-210
2. Грейсон Дж.К. Американский менеджмент на пороге XXI века : пер. с англ. / Дж.К. Грейсон, К.О'Делл. – М. : Экономика, 2017. – 319 с.
3. Анализ социального развития организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https:// ekonomika/analiz\\_sotsialnogo\\_razvitiya\\_organizatsii](https://ekonomika/analiz_sotsialnogo_razvitiya_organizatsii)

4. Социальный потенциал организации (социологический анализ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// socialniy-potencial-organizacii-sociologicheskij-analiz.php](http://socialniy-potencial-organizacii-sociologicheskij-analiz.php)

## ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЭКСПОРТНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Ковалев А.Г.,*

*магистрант*

*Яблонская Н.Г.,*

*ст. преподаватель*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Постановка проблемы в общем виде. Характерная для большинства предприятий функциональная организация внешнеэкономической деятельности не соответствует современным требованиям внешних рынков, не способствует адекватному развитию экспортного потенциала предприятия и не обеспечивает ожидаемый уровень конкурентоспособности предприятия.

Реорганизация системы управления внешнеэкономической деятельности предприятия предусматривает качественные структурные изменения, прежде всего, в экспортном потенциале предприятия, поскольку именно на основе имеющегося экспортного потенциала формируются стратегии и программы выхода предприятия на внешние рынки.

Цель исследования – изучить современные подходы к управлению экспортным потенциалом предприятия.

Изложение материалов основного исследования. Одной из главных проблем управления экспортным потенциалом является отсутствие в современной экономической науке конкретного механизма его формирования, оценки и развития. Более того, исходя из анализа теоретических подходов к определению термина «экспортный потенциал предприятия» выделены его сущностные признаки: «возможность», «составляющая экспортного потенциала», «совокупность ресурсов», «функция удовлетворения запросов иностранных потребителей», «обеспечение инновационности экспортной продукции», которые позволяют выделить виды экспортного потенциала, что затрудняет процесс идентификации основного объекта управления и выявления необходимых инструментов управленческого воздействия (табл.1).

Таблица 1

Виды экспортного потенциала

Классификационные признаки	Виды потенциалов
По содержанию	Потенциал экспорта готовой продукции Потенциал экспорта сырья и полуфабрикатов Потенциал экспорта инженерно-технологических услуг Потенциал экспорта лицензий и ноу-хау Потенциал экспорта капитала и т.д.
По состоянию	Экспортный потенциал в состоянии воспроизведения Экспортный потенциал в состоянии развития Экспортный потенциал в состоянии свертывания
По ориентации на внешние рынки	Моновекторный экспортный потенциал Бивекторный экспортный потенциал Поливекторный экспортный потенциал
По уровню перманентности	Постоянный экспортный потенциал сменный экспортный потенциал

Прежде чем принимать управленческие решения, которые были бы эффективными, предприятие должно также проанализировать экспортный потенциал и оценить его состояние. Экспортный потенциал предприятия имеет две основные составляющие:

1. Внутренний потенциал, который характеризуется совокупностью ресурсов (природных, трудовых, материальных, финансовых и

информационных), обеспечивающих производственный процесс и изготовление товаров на экспорт. Успешность экспортной деятельности, предприятия зависит не только от наличия этих ресурсов, но и от эффективного их использования, выявления направлений интенсификации производства и обеспечения конкурентоспособности выпускаемой продукции.

2. Внешний экспортный потенциал предполагает изучение внешнеэкономических факторов, макроэкономического окружения, инструментов маркетингового воздействия, уровень технологического обеспечения и инновационности производства.

Элементы анализа экспортного потенциала представлены на рис.1.

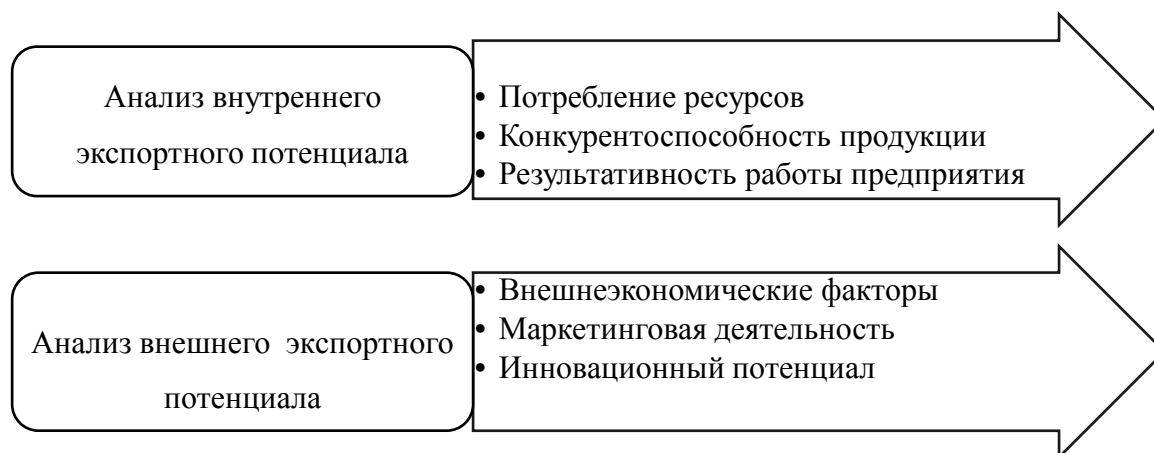


Рис.1. Структура анализа экспортного потенциала предприятия

Из рисунка видно, что базовым этапом анализа экспортного потенциала является анализ внутреннего потенциала предприятия. Он позволяет выявить возможности организации и проведения экспортных операций. Следует отметить, что при его соответствующем уровне целесообразно переходить к реализации внешнего экспортного потенциала.

Необходимо отметить, что не существует общепринятой методики оценки экспортного потенциала, но разработано несколько методических подходов по оценке определенных показателей деятельности предприятия, которые, позволяют понять какой должна быть общепринятая методика

вычисления показателей, характеризующих экспортный потенциал предприятия.

Методический подход к расчету показателя экспортного потенциала фирмы, в котором приоритетное значение имеет результат производственно-технологического цикла, свидетельствует о том, что сегодня, в процессе изучения адаптационной способности субъекта ВЭД по отношению к зарубежной среде, расставление акцентов только на его промышленно-производственное функционирование не создает возможность по всеобъемлющему раскрытию всех экспортноориентированных потенций предпринимательских структур. Относительно вышесказанного можно отметить, что результат промышленно-производственного аспекта деятельности предпринимательских структур формируется на подготовительных стадиях и существует (в той или иной форме) в течение всего производственного процесса под влиянием взаимного действия и реализации отдельных системообразующих элементов экспортного потенциала, а не на конечных этапах производственно-технологического цикла. Учитывая это должно строиться эффективное управление экспортным потенциалом и элементами методического подхода к его оценке.

Согласно методическому подходу, который формируется на основе вычисления показателя потенциала в промышленно-производственном направлении деятельности предприятия как фактического или планового объема выпуска продукции, можно отметить, что данный подход предоставляет возможность выявления степени использования потенциала (фактического, планового), уровня его реализации, а не проводит анализ непосредственно потенциала – как сложной согласованной системы взаимодействующих элементов.

Методический подход, с помощью которого определяется производственный потенциал звена народного хозяйства с акцентом внимания на производственных мощностях нецелесообразно использовать по отношению

к оценке потенциала субъекта внешнеэкономической деятельности в контексте его адаптационной способности. Экспортный потенциал предприятия формируется с помощью системы факторов процесса хозяйствования во внешней и внутренней средах, а не только как результат формирования сугубо производственных мощностей - одного из элементов материально-вещественного носителя экспортного потенциала предприятия.

Следует отметить, что предприятие-субъект внешнеэкономической деятельности при выявлении механизмов управления экспортным потенциалом может руководствоваться двумя направлениями:

- 1) товарное – расширение ассортимента товаров, производимых для экспорта на действующих зарубежных рынках;
- 2) географическое - увеличение экспортного потенциала за счет завоевания новых рынков зарубежных стран.

Исходя из выше изложенного механизм управления экспортным потенциалом предприятия, включает этапы формирования и использования экспортного потенциала, но основе сочетания действий предприятия на освоенном рынке с существующим товаром, либо с новым товаром на перспективном рынке.

Немаловажную роль в управлении развитием экспортного потенциала предприятия играют его принципы: принцип интегрированности (объединение управления экспортным потенциалом с системой общефирменного менеджмента); принцип комплексности (каждое управленческое решение оказывает прямое или частичное влияние на итоговый результат развития экспортного потенциала); принцип адекватности (основывается на учете внутренних и внешних условий формирования и развития экспортного потенциала); принцип эффективности (установление максимально возможного уровня реализации экспортного потенциала предприятия и минимизация рисков его воспроизводства). Данные принципы формируют основу



функционального описания процесса управления развитием экспортного потенциала предприятия.

*Выводы.* Эффективное управление экспортным потенциалом во многом основывается на наличии научно обоснованных подходов и методов анализа экспортного потенциала за счет взаимосвязи между производственными процессами предприятия, системой маркетинга, финансовой составляющей, трудовыми ресурсами и юридическими аспектами его экспортной деятельности.

Управление экспортным потенциалом предприятия базируется на его диагностике - процессе идентификации, анализа и оценки уровня потенциальной возможности и готовности предприятия к осуществлению экспортной деятельности в условиях проблемных аспектов и использования возможностей внешней среды функционирования, с учетом влияния взаимосвязанных внутренних переменных и факторов внешней среды предприятия.

## **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЕ**

*Козий К.Ю.,*

*магистр*

*Мешкова В.С.,*

*канд. экон. наук, доцент*

*кафедры экономики предприятия*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Планирование выступает основным элементом развития внутренней системы фирмы с учетом непосредственного влияния внешних факторов. Значимость планирования может быть объяснена с позиции необходимости согласования целей предприятия с результатами его деятельности и объемом имеющихся в наличии ресурсов, которые необходимы для реализации поставленных задач. Стратегическое же планирование выступает как многогранная и разветвленная деятельность, охватывающая все стороны организационного и финансового менеджмента фирмы с учетом влияния факторов внешней среды. Именно благодаря этому актуальность вопросов построения эффективной системы планирования заключается в полном и своевременном учете внутренних особенностей предприятия и внешних факторов [1].

Долгосрочное планирование выступает как одна из главных функций стратегического управления и представляет собой элемент процесса принятия управленческих решений, касающихся стратегического предвидения, формулирования стратегии, перераспределения ресурсов, адаптации фирмы к изменениям внешней среды и внутренней среды организации. Именно стратегическое планирование определяет основные перспективные детерминанты развития фирмы и основные виды его деятельности, дает возможность связать в единую и неделимую систему маркетинговую, проектную, производственную и финансовую деятельность.

Благодаря стратегическому плану фирмы адаптируются к влиянию факторов внешней среде, к перераспределению ресурсов и внутренней координации деятельности с целью заострения внимания на сильных и слабых сторонах. Стратегический план на крупных фирмах характеризуется долгосрочностью. Но временной горизонт стратегического плана для отдельных компаний может быть различным, и то, что воспринимается как долгосрочный план для одной фирмы, может восприниматься как краткосрочный для другой.

Стратегическое планирование на фирмах должно быть направлено на их долговременное развитие, а также на достижение и поддержание высоких темпов устойчивого экономического роста. Развитие - это процесс, в результате которого появляются новые возможности и возрастает стремление фирмы реализовывать свои желания и удовлетворять потребности потребителей. Итак, целью стратегического планирования является обеспечение необходимого экономического роста и достижение желаемого уровня развития фирмы в долгосрочном периоде. В процессе стратегического планирования немаловажную роль играет государственное регулирование экономической политики, а также грамотное обоснование актуальных направлений развития рыночных отношений. Первым и наиболее важным решением в процессе стратегического планирования выступает выбор миссии и целей фирмы. Миссия объясняет смысл существования фирмы, в котором проявляются отличительные черты данного фирмы от ей подобных.

Отличительной чертой российского стратегического планирования являются четыре вида деятельности финансовых менеджеров. К ним относятся такие функции, которые реализуются в аппарате управления:

1. Распределение ресурсов включает планирование перераспределения ресурсов, в частности материальных, финансовых, трудовых, информационных ресурсов и тому подобное. Стратегия же функционирования фирмы базируется не только на укрупнении бизнеса, удовлетворении рыночного спроса, но и на целесообразном расходовании ресурсов и планомерном затрат.

2. Адаптация к условиям окружающей среды – это приспособление фирмы к динамичным условиям хозяйствования. В отношении субъектов хозяйствования рыночная среда зачастую содержит как благоприятные, так и неблагоприятные условия (возможности и угрозы). Задачей этой функции является приспособление хозяйственного механизма фирмы к существующим условиям, то есть пользование преимуществами конкурентной борьбы и противодействие различным угрозам существования организации.

3. Координация и регулирование осуществляется с целью согласования усилий структурных подразделений компании для достижения поставленной цели, предусмотренной стратегическим планом. Стратегия фирмы включает в себя разветвленную систему взаимосвязанных целей и задач. Разделение на составные части этих целей и задач предусматривает их декомпозицию и закрепление за конкретными отделами и исполнителями (построение дерева целей и критериев их оценки). Этот процесс не происходит спонтанно. Он является планомерным, и фиксируется в стратегическом плане. В качестве объектов координации и регулирования выступают внутренние производственные операции.

4. Организационные изменения предусматривают формирование организационной структуры, которая реализует сплоченную работу персонала управления, развитие стратегического мышления управляющих, учет опыта стратегического планирования. В итоге эта функция реализуется в качестве проведения различных организационных изменений в компании, например, в делегировании функций управления, части полномочий и сферы ответственности работников аппарата управления; создании системы стимулирования, которая бы способствовала достижению цели стратегического плана и т.д.

В процессе формирования стратегии развития предприятия должны быть затронуты следующие ключевые компоненты:

– осознание миссии фирмы, которая является основной целью деятельности фирмы и определяет приоритетные направления стратегического развития. Также сюда относят анализ общего периода формирования стратегии, главной целью которой является предсказуемость развития экономики в целом и конъюнктуры рынка потребления в том числе;

– определение положения внешней среды и анализ его влияния на деятельность фирмы. Формирование эффективных форм взаимодействия с внешней средой и взаимосвязей во внутренней среде фирмы;

– оценка сильных и слабых аспектов деятельности фирмы, которая определяет возможности внутреннего потенциала фирмы и имеет целью выявление уровня его конкурентоспособности;

– выбор ключевой стратегической модели развития фирмы с учетом стадии его жизненного цикла;

– разработка системы стратегических целей фирмы с учетом определенной стратегической модели развития фирмы;

– анализ целевых показателей стратегического управления развитием фирмы по периодам реализации и формирования политики стратегического управления по отдельным наиболее важным направлениям деятельности фирмы;

– прогнозирование плана развития рынков, где функционирует фирма с учетом факторов внешней среды, разработка альтернативных стратегий развития фирмы и сценариев их реализации [2, с. 324].

Итак, стратегия развития фирмы – это совокупность главной цели и основных способов достижения намеченной цели. Другими словами, разработка стратегии фирмы означает определение общих направлений его развития.

#### *Список использованных источников*

1. Соляник М.Н. Стратегическое планирование / М.Н. Соляник // Economics. – 2018. – № 1. – С. 15-19.

2. Проценко И.М. Становление и развитие принципа взаимной экономической выгоды: науч. пособ. / И.М. Проценко. – К. : КУПиздат., 2012. – с. – 1025

## **ОСОБЕННОСТИ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ВЭД**

*Козловская М.А.,*

*магистрант*

*Кулешова Л.В.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Маркетинговая деятельность является одним из важнейших направлений стратегического управления, поскольку грамотно разработанные действия и мероприятия в сфере маркетинга позволяют повышать конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках, что способствует увеличению доли рынка и расширению границ целевых сегментов, формированию положительного имиджа предприятия и поддержанию его деловой репутации.

Маркетинговая деятельность компании направлена на определение конкретных текущих и важных долгосрочных (стратегических) целей, методов достижения этих целей и реальных источников ресурсов для хозяйственной деятельности; определение объема и качества выпускаемой продукции, ее приоритетов, лучших практик и передового опыта компании.

Маркетинговая деятельность – это управленческий процесс, имеющий творческий и инициативный характер. Основной целью его реализации выступает обеспечение коммерческой эффективности бизнеса. Маркетинговая деятельность отличается наличием определенных субъектов и объектов воздействия. Кроме того, она выполняет целый ряд аналитических и управленческих функций.

Маркетинговая деятельность при осуществлении внешнеэкономической деятельности требует качественного планирования и контроля. Ее важнейшими компонентами выступают:

- изучение и анализ рынка, выявление потребительских нужд и предпочтений;
- разработка маркетинговой стратегии;
- формирование тактики маркетинговой деятельности, планирование товарной и ценовой стратегии;
- разработка систем сбыта и продвижения товаров и услуг;
- реализация маркетинговых мероприятий и организация контроля за их практическим воплощением;
- оценка результатов маркетинговой деятельности.

Выполнение стандартного набора функций и решение традиционных задач области маркетинговой деятельности при планировании, организации и реализации базируется на стандартных подходах, так называемых, маркетинговых подходах, представленных на рис.1.



Рис.1. Подходы маркетинговой деятельности

Основными направлениями маркетинговой деятельности компании при осуществлении ВЭД являются:

- поиск, сбор и обработка маркетинговой информации о внутренней и внешней маркетинговой среде;
- анализ маркетинговой информации и управленческих решений в области маркетинга на ее основе;
- разработка и планирование маркетинговых стратегий и индивидуальных маркетинговых мероприятий;
- обучение и практическая реализация комплекса маркетинга;
- мониторинг реализации маркетинговых мероприятий и оценка их эффективности.

Необходимо отметить, что маркетинговая деятельность компании – это творческая управленческая деятельность, задачей которой является развитие рынков товаров, услуг и труда.

Маркетинговая деятельность в сфере ВЭД должна обеспечить:

- надежную, достоверную и своевременную информацию о рынке, структуре и динамике конкретного спроса, вкусах и предпочтениях покупателей, то есть информацию о внешних условиях функционирования фирмы;
- создание такого товара, набора товаров (ассортимента), который более полно удовлетворяет требованиям рынка, чем товары конкурентов;
- необходимое воздействие на потребителя, на спрос, на рынок, обеспечивающее максимально возможный контроль сферы реализации.

Таким образом, маркетинговая деятельность компании направлена на осуществление целого комплекса мероприятий, связанных с исследованием рынка, разработкой стратегий и тактик маркетингового поведения, их практической реализацией, а также оценкой общей эффективности и результативности маркетинга.



## **CROSS-CULTURAL MANAGEMENT: DEFINITION, CONCEPT, DEVELOPMENT**

*Kolomiiceva Kristina A.,  
post – graduate student, Department of Foreign Languages,  
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration  
under the Head of Donetsk People’s Republic», Donetsk*

In the modern world, such phenomena and processes as integration, globalization, multiculturalism and tolerance are actively forming and developing. Accordingly, along with the development of information technologies, such a phenomenon as cross-cultural communication is actualizing.

The concept of “cross-cultural” is derived from the English word “cross”, which means “to cross”, to move and “culture”, which in all languages has the same meaning – culture. Thus, literally this term can be translated as “intersection of cultures.” Accordingly, cross-cultural communication is communication at the intersection or intersection of different cultures. Today we understand cross-cultural communication as interpersonal communication in a special context, when one participant discovers his own cultural difference from another. In turn, cross-cultural competence is determined by the possibility and quality of the communicants' implementation of the process of interaction in the cross-cultural field.

Knowledge of the cultural field will help to avoid a number of mistakes leading to a decrease in the effectiveness of cross-cultural communication. A number of factors that lie outside the field of language and exist in each culture determines this context: these are value attitudes, demographic and gender characteristics, religious, ethnic, geographic and economic components, and the social status of the participants.

Over time, the diversity of cultures, the practice of conducting international projects increases, at the same time, the need for cross-cultural management as a tool

for making effective decisions in the context of cultural and linguistic differences and characteristics increases.

In multinational states, including the Donetsk People's Republic, representatives of different cultures communicate with each other in the state language (Russian), which they speak relatively well. Thus, even those people who do not know any language other than their native enter into intercultural communication.

The system of higher professional education in the Donetsk People's Republic is in a state of reform. One of the key areas of transformation is the implementation of competence-based vocational education.

The main reason for the actualization of a specialist's ability to interact in an intercultural environment is the processes of economic globalization and internationalization of management, which began to develop in the late XX, early XXI centuries.

At the same time, it should be noted that at this stage in the development of international cooperation and the movement of foreign citizens to / from the state, it is of a relative nature, since there is a sufficient lack of regulatory and legislative framework, the criteria for notification of foreign citizens who have documents on education, and the provision of educational services to them and when validating these documents when applying for a job. Therefore, in order to implement effective cooperation with representatives of different cultures, namely, foreign citizens newly arrived in the state, representatives of national minorities living in the territory of this state, who apply for training or employment in the field of higher professional education, they need clear scientific and methodological recommendations that , in turn, should be aimed at supporting and developing international interaction between representatives of different national cultures that are in interaction.

It should be noted that quite recently there were quite isolated national management systems in the world, the construction of which was carried out taking into account national characteristics, traditions and cultural characteristics. Today,

thanks to the internationalization of management, there is a mutual enrichment of national management models based on the use of the best foreign practices of leading specialists in this field of activity. At the same time, the processes of internationalization and globalization do not go smoothly: contacts between representatives of different cultures cause many problems that subsequently arise in different perceptions of the external social field, values, religious beliefs, cultural customs and traditions.

## **КОНЦЕПЦИЯ ГОРОДСКОГО ПРОЕКТНОГО ОФИСА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

*Копылова Д.О.,*

*магистрант*

*Гурий П.С.,*

*канд. гос. упр., доцент, профессор*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В настоящее время проблемы качества городского пространства активно обсуждаются в городских и региональных средствах массовой информации. Отмечаются негативная экологическая ситуация; низкое качество автомобильных дорог; высокий износ инфраструктуры; отсутствие возможностей для массового привлечения молодежи и населения к спорту и физкультуре. Все это приводит к оттоку из городов экономически активного населения, недовольного качеством городской среды, что еще больше усиливает негативные тенденции. Проблемы качества городской среды существуют на фоне недостаточно эффективного взаимодействия органов

исполнительной власти, органов местного самоуправления, некоммерческих организаций и населения в решении вопросов социального развития. Низкое качество городской среды обусловлено рядом причин: не хваткой средств для решения проблем качества городской среды административными методами; низкой социальной активностью населения.

Системный характер отмеченных проблем не позволяет их решить посредством отдельных проектов и программ. Необходима постоянная генерация таких проектов, постановка на поток взаимодействия власти и населения для решения проблем качества городской среды. Это обнажает потребность в создании условий для эффективного диалога и на базе проектной площадки, организованной профессионалами в управлении проектами.

Цель такой площадки – сформировать офис управления проектами улучшения городской среды как центр компетенций, инициирующий проекты для решения острых городских проблем и осуществляющий информационно-методическую поддержку их реализации. На решение проблем городской среды может быть направлена деятельность волонтерских организаций в крупных городах ДНР. Их опыт интересен тем, что для решения проблем городской среды они активно привлекают молодежь, развивают инициативы, идущие от населения. Волонтерские организации своим примером показывают, что даже в условиях отсутствия у города необходимого бюджета и низкой социальной активности населения можно искать и находить пути решения проблем городской среды и социального развития региона [3].

Смысл идеи заключается в разработке новой бизнес-модели офиса, основанной на переносе успешных бизнес-моделей в новые условия и (или) интеграции нескольких успешных бизнес-моделей и их элементов [6]. Следовательно, интеграция и адаптация хорошо зарекомендовавших себя моделей (проектно-ориентированного управления, самоорганизации и краудсорсинга, а также управления изменениями) позволит сформировать

офисы управления проектами в крупных городах ДНР. Они и займутся созданием условий для улучшения городской среды [4].

Офис управления проектами представляет собой организационную структуру, призванную стандартизировать процессы управления проектами и способствовать обмену ресурсами, методологиями, инструментами и методами [1]. Независимо от типа проектного офиса, важнейшая роль офиса управления проектами видится в способствовании достижения стратегических целей компании [1; 6].

Идея создания офиса базируется на функционале проектного офиса как центра аккумуляции, обработки и приращения знаний в области управления проектами, информационно-аналитического сервиса для руководства компании и информационно-методического сервиса для проектных команд. Концепция офиса управления проектами активно используется в компаниях, внедривших проектное управление. Эта идея переносится на уровень местного самоуправления, адаптируется в масштабах города и для конкретного класса проектов - проектов улучшения городской среды. В основу создания офиса заложены принципы самоорганизации и краудсорсинга. Подобные площадки, где встречаются авторы идей и потенциальные исполнители, довольно хорошо представлены в России и за рубежом, доказали свою эффективность. Офис подразумевает активное сотрудничество с городской администрацией и казенными учреждениями для формирования межфункциональных команд. Вузы давно выстроили подобные связи для организации практики студентов и их трудоустройства. В предлагаемом офисе данная форма приобретает более широкие масштабы, поскольку позволяет собрать в рамках команды студентов и специалистов разного функционала. Инициативы «сверху вниз» предполагают координируемую органами власти целенаправленную деятельность по улучшению городской среды, инициативы «снизу вверх» реализуются за счёт волонтерского движения граждан и компаний города, «экспертная» составляющая предполагает помощь экспертов-консультантов.

В результате создания данного офиса будут инициированы и реализованы проекты по заказам городской администрации и на основе идей волонтеров, в том числе в первый год работы офиса планируется реализовать не менее трех проектов. Кроме того, будут инициированы и реализованы проекты, хорошо зарекомендовавшие себя в других регионах и странах, благодаря доступу к архиву инициатив улучшения городской среды. В долгосрочной перспективе это приведёт к росту мотивации участия в проектах улучшения городской среды, собственно улучшению городской среды, замедлению оттока активного населения из города.

Команда проекта по созданию офиса под руководством одного из авторов статьи отличается высоким профессионализмом и включает в себя специалистов в области управления проектами, бизнес-планирования, медиа-коммуникаций, социальной работы, юриспруденции, финансового менеджмента. Следует особо подчеркнуть, что офис создается исключительно на добровольческих началах, вся работа по созданию и поддержанию работы офиса осуществляется командой проекта безвозмездно, поскольку основными мотивами являются профессиональная самореализация и волонтерство. Планируемые к реализации услуги по информационно-методическому сопровождению и курированию проектов будут предоставляться бесплатно. Бюджет проекта создания офиса находится в стадии разработки и будет зависеть от размера привлеченных командой спонсорских средств [1].

Исходя из будущих результатов работы данного офиса, можно выделить его активных стейкхолдеров [6]:

1. Авторы и инициаторы идей проектов улучшения городской среды смогут получить информационно-методическую поддержку и консультационные услуги по разработке и реализации проектов, помощь в формировании команды, найти единомышленников, собрать команду для реализации своего проекта, обменяться мнениями.

2. Волонтеры получают возможность найти объект приложения своих сил, энергии и прочих ресурсов. Активизация студенческой молодежи будет происходить и благодаря большому предложению новых интересных проектов, когда носители идей смогут получить поддержку.

3. Студенты, обучающиеся по профильным направлениям, таким как «Управление проектами», «Государственное и муниципальное управление», «Организация работы с молодежью», «Социальная работа» и пр., смогут получить опыт участия и руководства конкретными проектами.

4. Городские органы исполнительной власти и органы местного самоуправления получают помощь в решении проблем. Офис должен стать эффективным путем к взаимопониманию между обществом и властью, что будет способствовать становлению цивилизованного социально развитого общества.

В числе пассивных стейкхолдеров отметим жителей города, поскольку создание офиса приведет к инициации и реализации проектов улучшения городской среды.

Выводы. 1. Создание офиса управления проектами улучшения городской среды позволит ответить на вызовы, диктуемые современной ситуацией и историческим наследием городов ДНР. Город, который одновременно является промышленным и дотационным, в недавнем прошлом городом-садом, но экологически загрязненным сегодня, нуждается в площадке для решения проблем городской среды.

2. Предлагаемый к созданию офис управления проектами улучшения городской среды призван осуществлять информационно-методическую поддержку в процессе разработки и реализации проектов и программ.

3. Преимущество предложенного подхода в создании единой коммуникационной площадки волонтеров для двустороннего диалога и консультационных услуг от профессионалов, входящих в команду офиса.

*Список использованных источников*

1. Основы профессиональных знаний и национальные требования к компетентности (НТК) специалистов по управлению проектами. - М. : Проектная ПРАКТИКА, 2010. – 256 с.
2. Катунина И. В. Система управления человеческими ресурсами в организации, ориентированной на развитие : моногр. - М. : Информ-Знание, 2010. - 368 с.
3. Тапскотт Д., Уильяме Э. Д. Викиномика. Как массовое сотрудничество изменяет все. -М. : BestBusinessBooks, 2009. - 392 с.
4. Planeta - Российская краудфандинговая платформа. - URL : <https://planeta.ru/>.
5. Краудсорсинг-проекты Правительства Москвы. - URL : <http://crowd.mos.ru/>.
6. Катунина И.В., Фомина Ю.А. Офис управления проектами улучшения городской среды в городе Омске // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». 2016. №3. С. 173-183.

**СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ КОНСУЛЬТАНТА  
И КЛИЕНТА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

*Лабзина Т.А.,*

*студент бакалавриата*

*Дедаева Л.М.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*



Привлечение консультантов для осуществления услуг в области управления является свидетельством того, что организация-заказчик обладает достаточной культурой, чтобы использовать предлагаемый рынком интеллектуальный продукт в форме консалтинга.

В основе управленческого консультирования лежит высокопрофессиональная деятельность, которая наполнена поиском и интерактивным взаимодействием с клиентом. Поэтому необходимо исследовать новые техники, приемы, методы и модели управленческого консультирования, а также методы активизации мышления клиента и самого консультанта по управлению.

Теоретико-методологические вопросы управленческого консультирования рассматриваются в работах Блинова А.О., Гридневой И.А., Дорофиевко В.В., Дедяевой Л.М., Хохловой Т.В. и целого ряда других ученых.

Несмотря на большое количество научных работ, посвященных изучению теоретических и практических аспектов управленческого консультирования, требуют дальнейшего исследования модели взаимоотношений консультанта и клиента в ходе реализации консалтингового проекта.

Целью данной работы является исследование современных моделей взаимоотношений консультанта и клиента в системе управления предприятием. Для успешного осуществления управленческого консультирования необходимо определить модель взаимоотношений консультантов с клиентами. Выбор модели осуществляется с учетом специфики клиентской организации, характера решаемых проблем, профессиональных и личных качеств консультантов.

В научной литературе выделяют несколько общепринятых моделей: «эксперт-клиент», «врач-пациент» и «сотрудничество» [2].

Если организация клиента заинтересована в получении от консультанта только экспертного заключения по определенной проблеме, то модель взаимоотношений называется «эксперт-клиент» (экспертное

консультирование). Применение данной модели позволяет оптимизировать как финансовые затраты клиента, так и время пребывания консультанта в организации клиента. Привлекая консультанта только на рекомендательном этапе, клиент самостоятельно осуществляет диагностику проблемы и организацию предложенных консультантом рекомендаций. Результат управленческого консультирования зависит от способности клиента выявить имеющиеся проблемы, причины их появления, а также правильную реализацию разработанных консультантом рекомендаций.

Согласно модели «врач-пациент» (проектное консультирование) консультант осуществляет диагностику организации, выявляет проблемы клиента и разрабатывает комплекс мероприятий, способствующих их устранению. Все это дает объективный взгляд на проблемы и трудности клиента, способствует определению истинных причин их возникновения. Процесс внедрения рекомендательных изменений должен осуществляться клиентом самостоятельно без участия консультанта.

Наиболее эффективной моделью консультирования следует считать «сотрудничество» (процессное консультирование). Использование данной модели позволяет объединить усилия консультанта и клиента на всех этапах консультационного проекта, способствует обучению персонала организации новым методам выявления и решения проблем, повышению их компетентности [4].

Все рассмотренные модели успешно применяются в практике управленческого консультирования в зависимости от поставленной клиентом задачи (рис. 1).



Рис. 1. Сравнительная характеристика привлекательности моделей взаимоотношений консультанта и клиента

Поскольку императивом современного экономического роста является смещение акцентов научно-технического развития в направлении повышения интеллектуализации основных факторов производства, приоритетными становятся вопросы развития интеллектуального потенциала организаций на основе генерирования, накопления и трансферности знаний в деятельность. В связи с этим значительно возрастает роль управленческого консультирования в системе управления предприятием. Выбор определенной модели взаимоотношений консультанта и клиента зависит от развитости системы управления и протекающих процессов внутри организации.

Следует отметить, что в процессе работы взаимоотношения между консультантом и клиентом со временем они могут изменяться. Выбранная вначале модель может сочетаться с другой, например, экспертная модель преобразуется в экспертно-обучающую или экспертно-процессную. В

большинстве случаев клиент и консультант стремятся к сотрудничеству и достижению поставленных целей.

Передача знаний организациям от консалтинговых компаний носит рекомендательный характер, поэтому для результативности их внедрения первостепенное значение имеет полное осознание каждым клиентом полезности трансферных знаний. Такое осознание невозможно достичь без активного участия клиентов не только в обучении, но и в процессе генерации новых знаний при решении проблем. Чтобы получить максимальный эффект от консалтинга, клиент должен участвовать в консалтинговом проекте. Степень такого участия может варьировать в зависимости от модели консалтинга.

#### *Список использованных источников*

1. Блинов А.О. Управленческое консультирование: учебник для вузов / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников. – М.: Дашков и К, 2013. – 212 с.
2. Гриднева И.А. Основные типы взаимоотношений консультанта и клиент / И.А. Гриднева // Вестник Камчатского государственного технического университета, 2010. – С. 50-53.
3. Дорофиенко В.В. Управленческое консультирование: учебное пособие / В.В. Дорофиенко, Л.М. Дедяева. – 2-е изд., доп. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2019. – 256 с.
4. Управленческий консалтинг: технологии, методы и этапы оказания услуги [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://aif.ru/boostbook/upravlencheskii-konsalting.html>
5. Хохлова Т.В. Становление и развитие управленческого консультирования в России / Т.В. Хохлова // Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». – 2013. – №9 (02). – С. 36-40.

## **СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПЛАНИРОВАНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Лабзина Т.А.,*

*студент бакалавриата*

*Лисицына М.А.,*

*ассистент*

*кафедры менеджмента непродушвенной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

На современном этапе обязательным условием обеспечения стабильного экономического роста Донецкой Народной Республики выступает активизация инвестиционных процессов, полная модернизация технологической базы национального производства, внедрение современных технологий в производство. Всестороннее совершенствование систем управления, организации производства, труда, финансирования, маркетинга и сбыта приводит к непрерывному обострению конкуренции на внутреннем и внешних рынках, осложнению потребительских требований покупателей, глобализации экономических отношений, ускорению научно-технического прогресса. При таких условиях инновационная деятельность становится непрерывным процессом формирования гибкого и восприимчивого к любым изменениям предприятия.

Целесообразность стратегического планирования инновационного процесса на предприятии определяется следующими обстоятельствами: комплексным характером инноваций, которые необходимы для обеспечения устойчивого развития предприятия; многообразием целей инновационного процесса и тесной связью между комплексом задач инновационной деятельности со стратегическими целями предприятия; многовариантностью

выбора инноваций; долгосрочным характером результатов инновационной деятельности и тому подобное.

Комплексной характеристикой способности предприятия к инновационной деятельности является его инновационный потенциал.

В экономической литературе существует множество мнений по определению экономической сущности инновационного потенциала предприятия, которые можно систематизировать в следующие концептуальные подходы: ресурсный; научно-технологический; финансово-инвестиционный; социально-организационный.

Ресурсный подход к определению экономической сущности инновационного потенциала заключается в выделении всей совокупности ресурсов, которые определяют способность предприятия к осуществлению инновационной деятельности. В состав инновационного потенциала ученые обычно причисляют различные виды материальных и нематериальных ресурсов, имеющих в распоряжении (собственности) предприятия или могут быть быстро и без слишком больших затрат вовлечены в инновационный процесс.

С ресурсной концепцией тесно связан научно-технологический подход к определению природы и структуры инновационного потенциала, который заключается в выделении тех видов ресурсов, обуславливающих возможности возникновения различных инноваций, сознательного отбора и внедрения наиболее эффективных для практического использования.

Инновационный потенциал предприятия является обобщающей характеристикой совокупности имеющихся ресурсов, которые определяют способность предприятия к созданию, сознательному поиску и отбору, практическому внедрению достижений науки и техники (инноваций).

Инновационный потенциал становится результатом реализации определенной инновационной стратегии, проведения исследований и разработок по совершенствованию технологии и организации

производственного процесса на трех основных уровнях: национальном; отраслевом; предпринимательском.

Формирование инновационного потенциала предприятия происходит в трех сферах: научно-технологической, экономической, социально-организационной. Структура инновационного потенциала приведена в таблице 1.

Таблица 1

Структура инновационного потенциала предприятия

Уровень формирования	Составляющие инновационного потенциала по сферам формирования		
	Научно-техническая	Экономическая	Социально-организационная
1	2	3	4
Национальный	Приоритетные направления фундаментальных и прикладных научных исследований.	Объемы финансирования фундаментальных и прикладных научных исследований.	Уровень образования и научно-практической подготовки специалистов.
	Уровень развития научно-технологической базы фундаментальных и прикладных научных исследований	Динамика экономического развития национального хозяйства. Объемы свободных инвестиционных средств в национальной экономике	Уровень образования и научно-практической подготовки специалистов. Государственная стратегия и национальные приоритеты инновационного развития. Благоприятность национальных культурных традиций в восприятие нововведений
Предпринимательский	Степень совершенства продукции и производственной базы предприятия, определяется первичным	Уровень конкурентоспособности продукции. Производительность средств труда. Качественный уровень предметов труда.	Личные качества, мотивы и ценности предпринимателя-новатора. Организационная культура и отношение персонала к изменениям.

Продолжение табл. 1

1	2	3	4
Отраслевой	Стадия жизненного цикла технологии в отрасли. Гибкость и изменчивость технологий, используемых в отрасли. Уровень развития научно-технологической базы проектно-конструкторских работ. Уровень организации и завершенности научно-производственного цикла	Уровень рыночной конкуренции в отрасли. Стадия жизненного цикла спроса в отрасли. Объемы финансирования прикладных научных исследований и опытного производства. Наличие родственных рынков. Рентабельность производства в отрасли	Характер и сложность потребительских требований покупателей. Государственное регулирование инновационно-инвестиционной деятельности предприятий отрасли. Социально-психологические возможности для «кластеризации» инновационных изменений в области
	результатом усвоения нововведений. Результаты усвоения и распространения инноваций (технико-экономический уровень производства)	Уровень организации труда, производства, управления. Эффективность производства продукции. Эффективность использования производственных ресурсов	Система мотивации и стимулирования инновационной деятельности

На национальном уровне создание возможностей для инновационного развития предприятия происходит вследствие влияния трех групп факторов: уровня развития фундаментальных и прикладных исследований (НТП); наличия свободных инвестиционных ресурсов, которые могут быть использованы для финансирования инновационного процесса; имеющихся в обществе культурных традиций восприятия инноваций.

Результатом сочетания этих факторов является получение общенаучной информации (открытие законов и закономерностей, категорий и явлений, обоснование теорий, принципов и путей их практического использования) и



определение принципиальной возможности практической реализации приобретенных результатов исследований на современном этапе научно-технического развития и в ближней перспективе.

На отраслевом уровне составляющими формирования инновационного потенциала является состояние имеющейся производственно-технологической базы выпуска продукции, используемой предприятиями отрасли; характер и природа возникновения конкурентных преимуществ предприятий отрасли; интенсивность изменений потребительского спроса на продукцию.

Конкретными характеристиками инновационного потенциала на этом уровне является создание отраслевой научно-технической информации (разработка технологических регламентов, технических заданий и требований, методик и рецептов, инновационно-инвестиционных проектов, а также других научных рекомендаций, инструкций, стандартов, стандартов, нормативов, каталогов), установление технической возможности реализации результатов фундаментальных исследований и оценка их влияния на производительность производства и эффективность использования ресурсов предприятия, а также экономическая эффективность возможных вариантов реализации результатов фундаментальных исследований.

На уровне предприятия формирование инновационного потенциала предусматривает создание предпосылок для первичного усвоения и распространения инноваций для обеспечения повышения уровня конкурентоспособности продукции, эффективности производства и использования производственных ресурсов на основе привлечения особых предпринимательских способностей, благоприятной организационной культуры и системы мотивации инновационной деятельности. Результатом сочетания этих факторов должно быть обеспечение технологического лидерства предприятия, создание возможностей коммерческой продажи прав интеллектуальной собственности, повышение эффективности действующего

производства, определения перспектив развития технологической базы предприятия.

Таким образом, указанная структура инновационного потенциала предприятия позволяет учесть действие всех факторов его формирования для повышения обоснованности выбора инновационной стратегии предприятия.

Исследование и оценка инновационного потенциала предприятия необходимы для анализа его важнейших характеристик и определения взаимообусловленности составляющих, тенденций развития и, прежде всего, направлений совершенствования его качества. Поэтому, не оценив объективно инновационный потенциал, невозможно его эффективно совершенствовать и развивать.

## **ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Ли И.В.,*

*магистрант*

*Лоскутова В.В.,*

*канд. гос. упр., доцент*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Строительство в Российской Федерации является капиталоемкой и требовательной к трудовым ресурсам сферой деятельности, подверженной сезонным колебаниям. Строительный сектор цикличен, поэтому всегда будет чувствителен к тенденциям, происходящим в национальной экономике.

Управление стратегическим потенциалом позволяет решать задачи обеспечения будущего функционирования и развития строительных организаций за счет поддержания соответствия внутренних параметров требованиям макро- и микроокружения.

Множественность факторов, оказывающих влияние на эффективность функционирования строительных организаций, обусловлена их исключительным местом и положением в структуре народного хозяйства, а также динамичностью изменения сред функционирования и осуществлением хозяйственной деятельности в рыночных условиях.

Одним из актуальных и существенных факторов, влияющих на управление стратегическим потенциалом строительных организаций, является процесс внедрения и использования цифровых инструментов в деятельности строительной компании.

Уже сейчас управляющие строительством инженеры и проектировщики могут отслеживать ход и качество выполнения работ без необходимости держать персонал непосредственно на строительной площадке. Технологии информационного моделирования в строительстве (Building Information Model – BIM) и дополненной реальности снижают частоту ошибок в проектировании и выполнении проектных решений, как и негативное влияние таких ошибок на сроки и стоимость строительства.

Возможность с помощью технологий виртуальной реальности наглядно показать заказчику, как будут воплощены его требования, позволяет избежать проблемы постоянно меняющихся запросов, влекущих необходимость переделывать работы. Растущие распространение и доступность технологий позволяют даже относительно небольшим компаниям на равных конкурировать с титанами строительной индустрии, что еще десять лет назад было сложно себе представить. Крупные игроки строительного рынка также вынуждены идти в ногу со временем, чтобы не отставать от конкурентов и повышать свои финансовые показатели.

Кроме информационного моделирования можно выделить такое направление цифровизации строительного производства, как использование цифровых решений для контроля строительного процесса. Например, таких как системы трекинга персонала и строительной техники подрядных организаций, технологии лазерного сканирования площадки для контроля прогресса выполнения строительно-монтажных работ, видеоаналитики, в том числе для контроля соблюдения правил охраны труда и промышленной безопасности.

При этом строительство как одна из наиболее сложных отраслей с точки зрения опасности самого процесса и потенциальных угроз для конечных потребителей исторически было предметом пристального внимания регулирующих органов. Отсутствие качественного регулирования ровно в той же степени, что и чрезмерные административные барьеры, может препятствовать активному внедрению и развитию цифровых технологий.

Вектор цифровизации всех отраслей российской экономики задают национальный проект «Цифровая экономика Российской Федерации» и принимаемые в его развитие документы программного характера [1]. Эти документы предусматривают внедрение в обозримом будущем системы управления жизненным циклом объектов капитального строительства с использованием технологий информационного моделирования (BIM).

В проекте Стратегии развития строительной отрасли Российской Федерации до 2030 года (далее – Стратегия-2030), которую разрабатывает Министерство строительства Российской Федерации с участием экспертного сообщества, среди мер по цифровизации строительной отрасли упоминаются:

- перевод ведения исполнительной документации, общего и специальных журналов в электронную форму;
- перевод транзакций хозяйствующих субъектов при осуществлении градостроительной деятельности преимущественно в электронный вид с применением электронной подписи и осуществлением обмена данными между информационными системами таких субъектов;

- внедрение технологий Интернета вещей при строительстве и последующей эксплуатации ОКС для целей автоматического контроля параметров зданий и сооружений, а также идентификации их элементов;
- перевод в машиночитаемый формат документов, выдаваемых по результатам осуществления градостроительных процедур;
- определение общих правил хранения сведений и документов градостроительной сферы в электронной форме и их предоставления;
- определение видов обобщенных данных на всех стадиях жизненного цикла, сбор которых из ИС необходим для реализации государственной политики в градостроительной сфере, а также в деятельности участников градостроительных отношений [2].

На сегодняшний день осуществляется создание регуляторного фундамента для реализации обозначенных планов. Так, 27 июня 2019 года был принят федеральный закон № 151-ФЗ, которым в Градостроительный кодекс РФ внесли ряд существенных изменений. Данным законом введено понятие «информационная модель объекта капитального строительства». Предусмотрено создание классификатора строительной информации. Утверждены правила формирования и ведения этого классификатора (Постановление Правительства РФ от 12 сентября 2020 г. № 1416) и урегулированы основы создания государственной информационной системы обеспечения градостроительной деятельности (ГИСОГД) Российской Федерации.

Внедрение BIM на обязательной основе пока предполагается для объектов социальной инфраструктуры, создаваемых и эксплуатируемых с государственным участием, в том числе, с использованием механизмов государственно-частного партнерства. Однако в Стратегии-2030 обозначены планы введения обязательного использования BIM при создании любых объектов на основании государственных и муниципальных контрактов. Не исключено, что если всё взаимодействие отрасли с регулятором будет

осуществляться в цифровой плоскости, то на BIM придется переходить и в частных проектах.

Правительство РФ утвердило правила формирования и ведения BIM, состав сведений, документов и материалов, включаемых в BIM, и требований к форматам указанных электронных документов (Постановление Правительства РФ от 15 сентября 2020 г. № 1431). Активно продвигается разработка нормативно-технической документации – уже принят ряд сводов правил, посвященных различным аспектам разработки и использования BIM, и скорректированы некоторые СНиП и ГОСТ в связи с включением в строительные процессы этого инструмента.

Таким образом, темпы разработки и принятия нормативно-правовых актов в сфере использования BIM не оставляют сомнений в актуальности этого инструмента для России и скором росте масштабов его применения. Регуляторная среда цифрового строительства неизбежно продолжит развиваться вместе с развитием отрасли. Вызовы, создаваемые развитием технологий, неизбежно будут требовать регуляторных ответов и решений. Вместе с тем, конечно, всегда остаются опасения, что излишняя зарегулированность отрасли может привести к тому, что практическое использование инструментария цифрового строительства будет сталкиваться с административными барьерами.

#### *Список использованных источников*

1. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 №7 [Электронный ресурс]: – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_328854/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328854/)
2. Проект Стратегии развития строительной отрасли Российской Федерации

Федерации до 2030 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stroystategy.ru/docs/ПРОЕКТ%20распоряжения%20СТРАТЕГИИ-2030+.pdf>

## **ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Ломоносова А.М.,*

*магистрант*

*Кулешова Л.В.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

С ростом динамизма экономических и социальных процессов, отмечаемых в обществе, быстрого изменения конъюнктуры на внутреннем и внешнем рынках, необходимости обеспечения стабильного развития общества в долгосрочной перспективе, все более возрастает роль стратегии развития предприятия на макро- и микроуровне. При этом негативное влияние на деятельность предприятий всех секторов оказывают внутренняя и внешняя среда, которые при определенных обстоятельствах вызывают проблемы, связанные с использованием новых технологий и производством более совершенной продукции. В такой ситуации выигрывают те субъекты ВЭД, которые могут разрабатывать эффективную стратегию, направленную на достижение поставленных целей и решение задач, которые способствуют выживанию и процветанию организации.

Сложно сформулировать в одном предложении современное определение стратегии. Многие ученые, посвятившие свои работы исследованию данного

вопроса, определяют «стратегию» как комплексный план, включающий правила, приемы, процедуры, то есть видят стратегию как процесс, направленный на достижение стратегических целей любым хозяйствующим субъектом. Разработка стратегии – это сложный процесс рассмотрения определенного количества альтернатив развития предприятия, постоянной переоценки и периодической проверки достигнутых результатов, который реализуется в зависимости от состояния окружающей среды [1].

На уровне предприятия стратегия развития – это, по сути, процесс, посредством которого руководство компании устанавливает действия и долгосрочные результаты, которые обеспечивают правильную реализацию и постоянную оценку разработанной стратегии. Создание стратегии развития – это поиск разумного баланса между ресурсами компании, ее возможностями по использованию этих ресурсов, и удовлетворением спроса на рынке [2].

Классифицировать стратегии развития предприятия можно в соответствии с подходами, которые применяются при их разработке, а именно:

1. По способу описания тенденций изменения объекта (предприятия).
2. По способу формирования параметров, характеризующих объект (предприятие).

Стратегия развития предприятия обязательно должна включать:

оценку стартовых условий (внешние и внутренние факторы функционирования субъекта хозяйствования);

стратегические цели и приоритеты развития (с учетом изменений, происходящих в экономике государства);

основные направления реализации стратегических целей;

механизм реализации стратегии развития;

инструментарий учета, контроля и оценки реализации стратегии развития предприятия.

Стратегия развития предприятия напрямую связана со стратегическим планированием. Если обобщить все рассмотренные имеющиеся в литературе



определения понятия «стратегическое планирование предприятия», можно прийти к выводу, что это интегрированное понятие, которое комбинирует стратегические направления развития (альтернативы) и функциональные стратегии управления, и представляет собой установленную на длительный период совокупность норм, ориентиров, направлений, сфер, способов и правил деятельности, которые обеспечивают уверенное движение предприятия, его рост и высокую конкурентоспособность, что укрепляет позиции на рынке, повышают способность выживания на рынке [3].

Необходимо отметить, что стратегическое планирование связано с изучением долгосрочных целей и направлений деятельности предприятия. Оценка ожидаемого выполнения долгосрочных планов и программ – важная задача стратегического анализа, который включает в себя анализ внешней и внутренней среды, который проводится по контролирующим факторам. К ним относятся информация о производственном, техническом, технологическом, научном, трудовом потенциале, моделью внутренних процессов в информационных каналах, научно-технической политикой, взаимоотношениями в коллективе, личными склонностями и предпочтениями руководства. Поставщики, потребители, конкуренты, законы, административные государственные органы, профсоюзы – основные внешние факторы воздействия на предприятие. [4].

Факторы внешней и внутренней среды играют значительную роль в деятельности компании, но имеют разную степень влияния. Они не только формируют направления деятельности, но и регулируют эту деятельность. Важным шагом в изучении стратегического анализа компании является анализ активности конкурентов и конкурентных преимуществ. При реализации мероприятий по стратегическим изменениям рекомендуется использовать такие методы, как сбалансированная система показателей, ISF (сбалансированная карта показателей, BSC) и реинжиниринг бизнес-процессов (реинжиниринг бизнес-процессов, BPR).

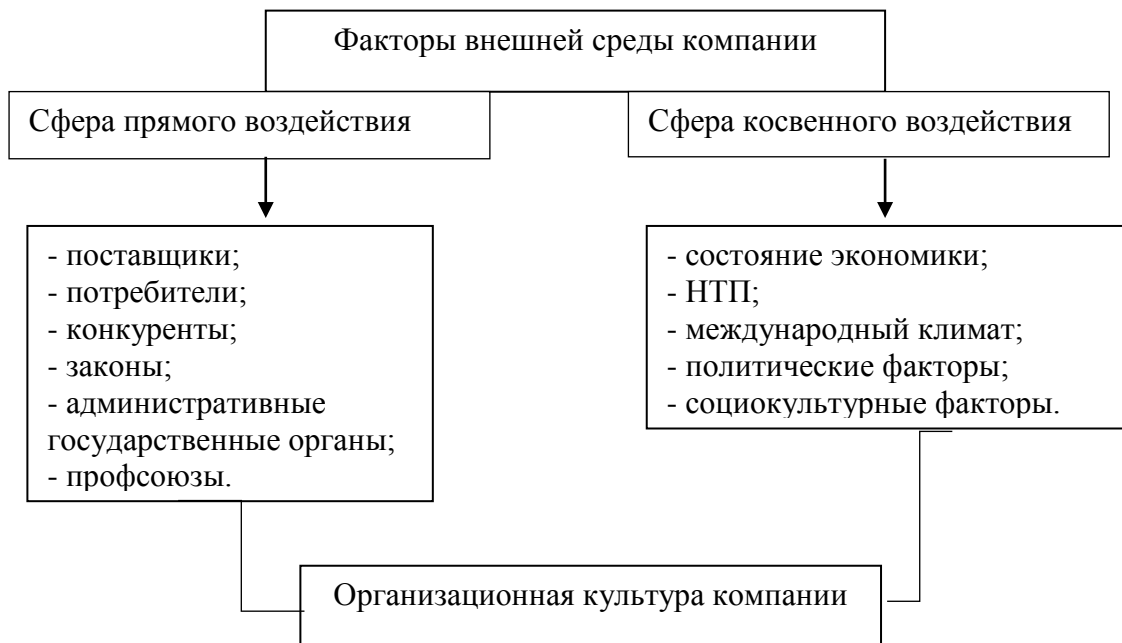


Рис.1. Влияние факторов внешней среды на деятельность компании

Следует отметить, что любая стратегия, выбранная конкретным предприятием, всегда будет носить индивидуальный характер, так как она формируется и внедряется под влиянием многих факторов внутренней и внешней среды. Можно уверенно утверждать, что двух абсолютно одинаковых стратегий развития не может быть, точно так же, как не может быть двух абсолютно одинаковых людей.

#### *Список использованных источников*

1. Стратегия развития: этапы разработки и внедрения [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://zubrcapital.com/ru/blog/strategiya-razvitiya-predpriyatiya-etapy-razrabotki-i-vnedreniya>
2. Что такое стратегия развития? [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://copdoc.ru/articles/2057.html>.
3. Инновационная модель бизнес-процесса: учебное пособие / В. Н. Бабич, А. Г. Кремлёв. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 184 с.

4. Стратегическое планирование: учеб. пособие / М. Н. Руденко, Е. Д. Оборина, Д. Н. Письменников; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2014.– 96с.

**НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ  
НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ**

*Макущенко Е.В.,*

*магистрант*

*Лапахова А.С.,*

*студент бакалавриата*

*Муромец Н.Е.,*

*д-р экон. наук, доцент, профессор*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Военный конфликт и экономическая блокада, разрыв хозяйственных связей и разрушение инфраструктуры углубили дисбаланс на рынке труда Донецкой Народной Республики. Своевременное и научно обоснованное решение проблем в сфере занятости населения способствует решению актуальных для республики задач: обеспечение стабильности, национального благополучия и экономического роста в республике; обеспечение официальной занятости для удовлетворения личных и социальных потребностей населения республики; решение вопросов, связанных с сохранением и развитием трудового потенциала населения республики, повышением квалификации и практических навыков, более полного использования человеческого капитала.

В условиях военного конфликта вопрос сбалансированности рынка труда является особенно актуальным для государства и требует нестандартных подходов и решений [1,2].

Данные за 2015-2020 гг. подтверждают разбалансировку на рынке труда, о чем свидетельствуют показатели спроса и предложения: предложение значительно превышает спрос. Анализ позволяет сделать вывод, что за исследуемый период в среднем 74% обратившихся в Республиканский центр занятости трудоустроены. В то же время значительное количество людей остается безработным [3].

Для обеспечения целей государственной политики в сфере занятости и полноценного использования трудового потенциала ДНР считается целесообразным законодательное закрепление нестандартных форм занятости населения на рынке труда республики.

В непостоянной занятости наиболее растущим сегментом являются временные работники, в том числе занятые по срочным контрактам, по контрактам на выполнение определенного объема работ, предоставляющих трудовые услуги третьим лицам, разовые работники, работники по вызову. Особенностью данного вида занятости является ограниченность по времени взаимоотношений между работодателем и работником. Это поможет внушить уверенность работнику в том, что его услуги имеют ценность и могут быть применены в будущем в рамках отношений как с этим же работодателем, так и по его рекомендации с другим.

Сверхзанятыми считаются работники с продолжительностью рабочего времени больше определенной пороговой величины. Следовательно, сверхзанятость – причина инфляции спроса на рабочую силу.

Самостоятельной занятостью считается разновидность нестандартной занятости, в основе которой лежит самоорганизация трудового процесса, которая включает в себя трудовую активность без формальных трудовых отношений, мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг и т.д.

Неформальная занятость – это сложное и неоднозначное явление, под которым подразумевается что-то скрытое, недоступное и неоформленное, которое находится за рамками допустимости. Отличительной чертой неформальной занятости как одной из форм нестандартной занятости является сложность регистрации людей, которые находятся в этой сфере из-за отсутствия каких-либо письменных соглашений. Такой тип занятости, с точки зрения уровня заработной платы, преобладает над официальным трудоустройством.

Занятость в домашних хозяйствах является наиболее масштабной формой нестандартной занятости на сегодняшний день. Такой тип занятости имеет особое значение в жизни сельского населения. Правовая регламентация таких неформальных форм занятости, как фриланс, дистанционная занятость, мобильная дистанционная занятость, работа по вызову, призвана стимулировать формирование гибкого рынка труда в республике. Наиболее распространёнными сферами в дистанционной занятости являются: программирование; дизайн; консалтинг и аналитическая деятельность.

Важным аспектом развития неформальных форм занятости в республике является закрепление формата официальных трудовых отношений между работником и работодателем. Так, например, затрагивая нормативные аспекты дистанционной формы занятости, следует отметить, что в п.4 ст. 312.1 ТК РФ указывается, что при обмене электронными документами сторонами применяется усиленная квалифицированная электронная подпись, и документы, имеющие такую подпись, признаются равнозначными собственноручной подписью и печатью.

В ДНР принят Закон «Об электронной подписи» №60-ИНС от 19.06.2015, который регулирует отношения в сфере использования электронных подписей при совершении гражданско-правовых сделок, оказании государственных и муниципальных услуг, исполнении государственных и муниципальных функций, при совершении иных юридически значимых действий, в том числе в

случаях, установленных законодательством Донецкой Народной Республики [4].

Таким образом, в условиях становления и развития рынка труда в ДНР внедрение неформальной формы занятости с элементами дистанционной формы занятости является одним из способов решения проблем безработицы, утечки кадров, сокращения уровня жизни населения республики. Правовая регламентация неформальных форм занятости с элементами дистанционной работы при разработке Трудового кодекса Республики позволит:

1. Создать дополнительные рабочие места и обеспечить официальную занятость для большего числа трудоспособного населения ДНР;
2. Создать предпосылки для удовлетворения личных и социальных потребностей населения республики за счет официальных трудовых доходов;
3. Сократить/предотвратить утечку квалифицированных кадров;
4. Обеспечить социальные гарантии защиты работников;
5. Увеличить налоговые поступления в бюджет республики за счет отчислений из трудовых доходов граждан, занятых на условиях НФЗ;
6. Способствовать формированию гибкого рынка труда в республике;
7. Способствовать экономическому росту и формированию инновационной экономики в ДНР.

#### *Список использованных источников*

1. Муромец Н.Е., Регулирование рынка труда в системе социально-трудовых отношений / Н. Е. Муромец, В. В. Лоскутова // Научный журнал «Менеджер». ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе ДНР». – № 1 (91).- 2020. – С.82-91.

2. Муромец Н.Е. Охрана труда в отраслях «гиг-экономики» / Н.Е. Муромец // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2021. – № 1. – С. 139–149.

3. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2020. – 260 с.

4. ДНР. Законы. Об электронной подписи №60-ИНС от 19.06.2015. – Текст : электронный // Народный совет ДНР: [сайт]. – 2021. – URL: <https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-elektronnoj-podpisi/>.

## **СУЩНОСТЬ МАРКЕТИНГ-МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ- СУБЪЕКТА ВЭД**

*Малыхин С.С.,*

*магистрант*

*Кулешова Л.В.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмент внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Маркетинг – менеджмент (также используется словосочетание маркетинговый менеджмент) рассматривается исследователями в общей системе менеджмента предприятия-субъекта внешнеэкономической деятельности в целостной системе управления бизнесом, который осуществляет данная организация. Исходя из сущности маркетинга как одной из основных функций бизнеса и одновременно как концепции управления предприятием достаточно полным может быть такое определение маркетинг- менеджмента: это процесс, основными составляющими которого является анализ,

планирование, реализация планов и контроль за осуществлением мероприятий, направленных на установление, укрепление и поддержание взаимовыгодных обменов с целевыми рынками для достижения целей предприятия (получение прибыли, увеличение объемов сбыта, увеличение доли рынка и т.д.).

В соответствии с данным определением и общими понятиями функций менеджмента приведём расширенный перечень функций маркетинг-менеджмента в качестве основы для формирования его задач:

- создание системы маркетинговой информации на предприятии (определение источников маркетинговой информации, организация ее сбора и обработки и т.д.);
- на основе тщательного маркетингового исследования определение целевых рынков предприятия, их емкости и конъюнктуры;
- исследование характеристик и поведения субъектов целевых рынков компании (потребителей, поставщиков, посредников, конкурентов и др.);
- прогнозирование сбыта продукции (услуг) компании;
- анализ конкурентных возможностей компании с учетом ее ресурсов;
- определение (разработка) маркетинговых стратегий (тактик);
- разработка маркетинговых программ предприятия;
- формирование товарной, ценовой, распределительной и коммуникационной политик фирмы;
- управление разработкой товаров (повышение конкурентоспособности, оптимизация ассортимента, увеличение жизненного цикла и т.д.);
- управление ценообразованием (определение базовой цены, динамика цен);
- управление каналами товародвижения предприятия, организация эффективного сбыта продукции;



- управление процессом коммуникаций предприятия на внешних рынках;
- создание и применение системы контроля маркетинговой деятельности фирмы;
- разработка и применение системы управления торговым знаком предприятия и др.

Основные этапы процесса маркетингового менеджмента, составляют логическую последовательность действий для достижения предприятием поставленных целей (рис.1).

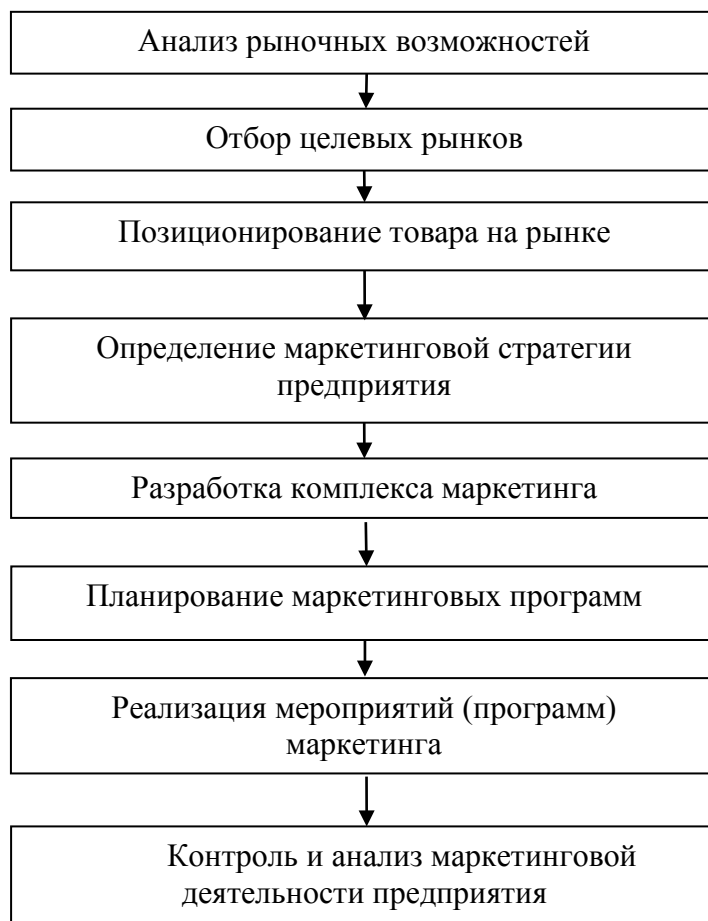


Рис.1.Основные этапы процесса маркетингового менеджмента.

При формировании маркетингового менеджмента на предприятии следует выявить основные функции маркетингового менеджмента, а также определить алгоритм, с помощью которого будет формироваться

маркетинговая деятельность. В результате проведенных исследований по последовательности процесса формирования маркетингового менеджмента на предприятии, необходимо отметить, что данный процесс направлен на управление спросом потенциальных потребителей, удовлетворение и обслуживание потребностей рынка.

Необходимо отметить, что выбор эффективных средств маркетинг-менеджмента предприятия-субъекта внешнеэкономической деятельности зависит от умения руководителей своевременно учитывать тенденции, характерные для развития современного рынка. Основные из них: повышение значения качества, цены и удовлетворения потребителей, необходимость построения устойчивых взаимоотношений с ними; умение мыслить глобально; усиление в бизнесе роли отраслей с высокими технологиями; повышение значения маркетинга услуг и т.п.

## **СТРАТЕГИИ ВЫХОДА ПРЕДПРИЯТИЯ ИЗ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ**

*Машинистова А.Е.,*

*магистрант*

*Чернобаева С.В.,*

*канд. экон. наук, доцент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В условиях действия рыночных отношений субъектам хозяйствования необходимо постоянно адаптироваться к изменениям спроса: расширять ассортимент, улучшать качество, снижать себестоимость и цены, оптимизировать структуру затрат. Часть отечественных предприятий остались

на этапе «рынка продавца», хотя есть стремление перейти к этапу – «рынку покупателя». Руководители многих субъектов хозяйствования из-за отсутствия должной квалификации довели свои предприятия к грани банкротства.

Банкротство предприятий – это следствие финансового кризиса, система управленческих мероприятий, которой не дала положительных результатов [1].

Под финансовым кризисом понимают фазу разбалансированной деятельности предприятия и ограниченных возможностей влияния руководства на финансовые отношения, возникающие на предприятии.

На данный момент большое количество предприятий Донецкой Народной Республики находится в тяжелом финансовом состоянии, поэтому предотвращение кризисных явлений и разработка мер по выходу предприятия из кризиса стали одной из важнейших проблем управления.

В условиях недостатка финансовых ресурсов, совершенствование системы антикризисного менеджмента, правильное и своевременное применение руководством методологических подходов, концепций, законов и методов менеджмента является определяющим для обеспечения экономической устойчивости субъектов хозяйствования как в текущий период, так и на перспективу.

Приведем классификацию возможных причин кризисного финансового состояния предприятия:

- кризис управления как ухудшение качества управления, бюрократизация и чрезмерное увеличение масштабов управления;
- социальный кризис, есть проблемы в своевременной оплате труда, угроза безработицы, ухудшение морально-психологического климата;
- кризис производства как невозможность применения прогрессивной техники и технологии, спад в реализации продукции и услуг, ухудшение положения предприятия на рынке;
- инновационный кризис – старения предприятия, сокращение инновационной и стратегической деятельности;

- кризис доверия как потеря руководителями лидерства в коллективе, некомпетентность в принятии решений;
- финансовый кризис, когда предприятие переходит из режима своевременного исполнения обязательств, в работу со сбоями и срывами. Его деятельность характеризуется неспособностью продолжения финансового обеспечения производственного процесса, оплаты счетов и погашения задолженностей, то есть неплатежеспособностью предприятия [2].

Антикризисные стратегии промышленного предприятия существенно отличаются от обычных. Основное направление решения проблем – лизинг оборудования (преимущественно при финансовом кризисе и кризисе управления (бюрократизации)).

Лизинг – является наиболее эффективной технологией развития бизнеса. Применяется при условиях, когда невозможно получение банковского кредита, а так же невозможно привлечение долгосрочных инвестиций. Лизинг дает возможность увеличения производственных мощностей предприятия, внедрения результатов научно-технического прогресса в производство, увеличения основных фондов предприятия [3].

Следует провести сравнительную характеристику общих и антикризисных стратегий (табл.1).

Одной из постоянных функций антикризисной стратегии промышленного предприятия является оценка и прогнозирование возможности ее выхода из кризисного состояния. При равномерном функционировании предприятия такая задача носит в основном прогнозно-аналитический характер, а на этапе кризиса приобретает черты ограниченного по срокам, а зачастую и краткосрочной стратегии.

На разработку стратегии выхода предприятия из кризисной ситуации (принятия соответствующих управленческих решений) влияют факторы такие, как: 1) категория проблемы; 2) условия выполнения управленческих решений;

3) достаточность исходной (первичной) информации; 4) достоверность; 5) масштаб проблемы; 6) техническое оснащение.

Таблица 1

Сравнительная характеристика антикризисных стратегий [составлено автором на основе [4]]

ПОКАЗАТЕЛИ	ОБЩИЕ СТРАТЕГИИ	АНТИКРИЗИСНЫЕ СТРАТЕГИИ
Цели	Сбалансированное прогрессирующее функционирования	Быстрый выход из нестабильного состояния
Основное внимание	Долгосрочным программам	Быстрый выход из нестабильного состояния
Методы	В основном из внешних ресурсов	В основном из внутренних ресурсов
Бизнес	Магистральные производства, ориентированные на большие сегменты рынка	Диверсификация, создание малых (мелкосерийных) производств для множества малых сегментов рынка
Производство	Массовое и крупносерийное, лидерство по издержкам	Диверсификация, повышение качества традиционных изделий

Выделяют следующие эталонные стратегии бизнеса (табл. 2).

Таблица 2

Стратегии развития бизнеса [составлено автором на основе [5]]

СТРАТЕГИЯ УХОДА	СТРАТЕГИЯ РОСТА:	СТРАТЕГИЯ СТАБИЛЬНОСТИ:
частичный отказ от операционной независимости (в кадрах, сбыте, финансах) частичный распродажа активов	концентрированное роста (наращивания сбыта существующего продукта);	пауза (умышленное приостановлении увеличения сбыта)
банкротстве	отраслевой рост (расширение сегментов рынка);	осторожное продвижение (продвижение начатых программ в ожидании успеха)
ликвидация	модификационный рост (обслуживание новых потребностей).	без изменений (замораживание ситуации, прекращение инвестиций)
		снятие прибыли (прекращение текущих инвестиций в продукт)

В антикризисном управлении особое значение имеет сама стратегия управления, где главное внимание уделяется проблемам выхода из кризиса, напрямую связанная с устранением причины, которая поспособствовала возникновению кризиса.

Использование в кризисной организации, рассчитывает на успех наиболее приемлемая стратегия роста. В случае же неудачи также важно сориентироваться в стратегическом плане и склониться к стратегии ухода. Что касается стратегии стабильности, то она приемлема только для кратковременных этапов функционирования кризисной фирмы и может быть использована для накопления ресурсов перед решительными действиями.

*Список использованных источников*

1. Зинченко Я.В. Причины банкротства предприятий в РФ. [Электронный ресурс] / Я.В. Зинченко, Л.Л. Орехова Л.Л. // Молодой исследователь Дона, Донской государственный технический университет, Ростов-на-Дону, РФ, 2017. – №1 (4). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/prichiny-bankrotstva-predpriyatij-v-rf/viewer>
2. Демчук О.Н., Ефремова Т.А. Антикризисное управление. [Электронный ресурс]: учебное пособие / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова // – Режим доступа: <https://flibusta.site/b/457916/read>
3. Фомина Е.А., Смелянская М.Е. Развитие малых предприятий в условиях ограниченности финансовых ресурсов / Е.А. Фомина, М.Е. Смелянская // Методологические и организационные аспекты функционирования и развития финансовой системы: новые вызовы, практика, инноватика: тез. докл. междунар. науч.- практ. конф. проф.- препод. сост., 3 ноября 2016 г., Донецк. – Донецк : ДонАУиГС, 2016. – С. 134-137.
4. Смелянская М.Е. Особенности антикризисного управления внешнеориентированным предприятием / О.Н. Николаева, А.С. Водяная,

Н.В. Свистунов, М. Е. Смелянская // Наука и практика регионов. – 2020. – № 3(20). – С. 31-35.

5. Смелянская М.Е. Теоретические предпосылки исследования проблем развития малого бизнеса в Донецкой народной Республике / О.Н. Николаева, М.Е. Смелянская // Управление социально-экономическими системами, правовые и исторические исследования: теория, методология и практика: Материалы международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов, Брянск, 16-17 апреля 2019 года. – Брянск: Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, 2019. – С. 192-196.

**ПРИОРИТЕТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ**

*Москаленко А.Р.,*

*магистрант*

*Кириенко О.Э.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Постановка проблемы в общем виде. В современных условиях социально-экономической нестабильности возрастает роль предпринимательства в устойчивом экономическом развитии государства. Предпринимательство способствует снижению негативного влияния последствий экономических кризисов, повышает экономическую активность населения, создает новые

рабочие места, привлекает инвестиции в отдельные отрасли народного хозяйства. Однако сегодня предприниматели, особенно занятые в малом и среднем бизнесе, сталкиваются с большим количеством рисков, в числе которых правовые, производственные, коммерческие, финансовые и др. Колебания рынка, изменения в общей экономической ситуации в стране ощущает малый бизнес, что отражается на изменении численности предприятий, структуре спроса и предложения. В нынешних условиях первостепенной становится задача поиска достойных выходов из кризиса, который во многом зависит от эффективности мер государственной поддержки предпринимательства.

Цель исследования – определить первоочередные задачи государства по поддержке предпринимательства в условиях социально-экономической нестабильности.

Изложение основного материала исследования. Экономические сложности ведения бизнеса и возникающие проблемы развития предпринимательства являются результатом низкой результативности поддержки его со стороны государства. Возникает необходимость формирования новых и улучшения существующих механизмов государственной поддержки предпринимательства. «Данные механизмы, утверждает автор [1], – позволят максимально продуктивно использовать социально-экономические ресурсы и возможности субъектов предпринимательства и таким образом рентабельно использовать бюджетные ресурсы».

Для создания благоприятных условий для развития предпринимательства органам местного самоуправления необходимо разработать и реализовать систему мероприятий государственной (региональной) политики содействия развитию малого предпринимательства. Такая политика должна охватывать ряд важнейших направлений. Во-первых, это сфера регуляторной политики, в рамках которой необходимо:



- совершенствование нормативной правовой базы с целью создания наиболее благоприятных условий функционирования предпринимательства;
- пересмотр нормативных актов на их соответствие требованиям рыночной экономики и создание конкурентной среды;
- привлечение предпринимателей к оценке эффективности действия и анализа последствий внедрения регуляторных и нормативно-правовых актов по вопросам предпринимательства.

Усилия государства в сфере финансово-кредитной поддержки предпринимательства необходимо направить на:

- возмещение части затрат за счет бюджетных средств, направленных на реализацию социально значимых инвестиционных проектов;
- создание фондов поддержки предпринимательства;
- оказание поддержки начинающим предпринимателям и инновационным предприятиям за счет предоставления им налоговых льгот;
- создание механизма привлечения инвестиций в предпринимательство.

Принципиально важным является содействие развитию инновационного предпринимательства. В этой связи необходимо предоставить инновационному бизнесу существенные налоговые преференции [2, с. 21].

В сфере содействия созданию инфраструктуры развития малого предпринимательства:

- содействие передаче в аренду или в собственность на льготных условиях субъектам малого предпринимательства неиспользуемых производственных площадей, отдельных помещений предприятий, оборудования и другого имущества этих предприятий; создание банков данных соответствующей информации для обеспечения ею малых предприятий на постоянной основе;

- создание информационной базы данных по законодательству, потенциальных клиентов, конкурентной среды, научно-технических разработок и т.д.;
- внедрение образовательных программ для предпринимателей, проведение семинаров, конференций, «круглых столов» по проблемам развития предпринимательства;
- содействие организации и проведению выставок, ярмарок продукции, производимой субъектами малого предпринимательства.

Выводы. Приоритетными направлениями государственной поддержки предпринимательства в условиях социально-экономической нестабильности должны стать мероприятия, охватывающие сферу регуляторной политики, финансово-кредитную поддержку, инфраструктурное обеспечение. Привлечение субъектов предпринимательства к выполнению государственных заказов; содействие развитию самозанятости населения, предоставление необходимой организационной помощи предпринимателям позволят раскрыть роль предпринимательства как стабилизирующего фактора в экономике.

#### *Список использованных источников*

1. Царев, В. Е. Государственная поддержка малого и среднего бизнеса: недостатки и механизмы / В. Е. Царев, Д. А. Вершина // Молодой ученый. – 2015. – № 24 (104). – С. 610-614.

2. Беспалов, М.В. Основные направления государственной политики по поддержке субъектов предпринимательской деятельности в условиях нестабильной экономической среды / М.В. Беспалов // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyie-napravleniya-gosudarstvennoy-politiki-po-podderzhke-subektov-predprinimatelskoy-deyatelnosti-v-usloviyah-nestabilnoy>

## **БЕНЧМАРКИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Мудрик М.В.,*

*студент бакалавриата*

*Черных О.Г.,*

*ассистент*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Различные компании каждой отрасли могут извлечь выгоду из практики стратегического управления. Стратегическое управление требует постановки целей компании, анализа действий конкурентов, анализа внутренней структуры организации, оценки текущих стратегий и подтверждения того, что стратегии реализуются в масштабах всей компании.

Традиционно стратегическое управление было площадкой только для высшего руководства и руководящих должностей. С течением времени и устранением границ, исчезновением иерархий во все более плоских организационных структурах стратегическое управление и лидерство претерпели огромные изменения [2].

Хотя раньше обработка чисел была чрезвычайно полезной при принятии ключевых бизнес-решений, теперь все больше руководителей обращают внимание на качественные данные. Поскольку опыт клиентов и сотрудников в настоящее время является приоритетом, руководители используют качественный анализ данных, чтобы добиться положительных изменений [4].

В последние годы в России активно стали применяться различные бизнес-инструменты, помогающие увеличить выручку, улучшить управление, систематизировать доход. Инструментов много, все они эффективны и

позволяют увеличивать конкурентоспособность на рынке. Одним из самых выгодных и интересных инструментов является бенчмаркинг. Рассмотрим подробнее основные характеристики данного процесса.

Бенчмаркинг – это практика сравнения бизнес-процессов и показателей производительности с лучшими отраслевыми стандартами и лучшими практиками других компаний. Обычно измеряются такие параметры, как качество, время и стоимость [1].

Бенчмаркинг используется для измерения производительности с использованием определенного показателя (стоимость единицы измерения, производительность на единицу измерения, время цикла  $x$  на единицу измерения или количество дефектов на единицу измерения), в результате чего получается показатель производительности, который затем сравнивается с другими. Затем это позволяет организациям разрабатывать планы по внесению улучшений или адаптации конкретных передовых методов, обычно с целью повышения некоторых аспектов производительности [1].

Например, сеть служб доставки еды столкнулась с проблемой задержки доставки из-за жалоб клиентов и неудовлетворенности услугой.

Для этого компания подготовила команду для проведения бенчмаркинга процессов. Команда наблюдала и исследовала стратегию одного из своих конкурентов, который штурмом захватил рынок. Выяснилось, что конкурирующий бренд установил GPS-трекеры на велосипедах для доставки.

Таким образом, он может легко отслеживать положение своего доставщика и контролировать их время и эффективность.

Компания следовала той же стратегии и смогла вернуть доверие клиентов к бренду и повысить уровень удовлетворенности своим обслуживанием [4].

Бенчмаркинг может быть разовым мероприятием, но часто рассматривается как непрерывный процесс, в котором организации постоянно стремятся улучшить свою практику.

Бенчмаркинг может быть внутренним (сравнение производительности между различными группами или командами внутри организации) или внешним (сравнение производительности с компаниями в конкретной отрасли или в разных отраслях).

В рамках этих более широких категорий существует несколько конкретных типов бенчмаркига.

Бенчмаркинг процессов – фирма-инициатор сосредотачивает свое наблюдение и исследование бизнес-процессов с целью выявления и наблюдения за лучшими практиками одной или нескольких эталонных фирм. Анализ деятельности потребует там, где цель состоит в сопоставлении затрат и эффективности; все чаще применяется к процессам бэк-офиса, где может рассматриваться аутсорсинг. Бенчмаркинг уместен почти в каждом случае, когда необходимо провести перепроектирование или улучшение процесса, при условии, что стоимость исследования не превышает ожидаемую выгоду [2].

Бенчмаркинг эффективности (производительности) – позволяет фирме-инициатору оценить свою конкурентную позицию, сравнивая продукты и услуги с продуктами и услугами целевых фирм.

Стратегический бенчмаркинг – включает наблюдение за конкуренцией других. Этот тип обычно не является отраслевым, а это означает, что лучше всего смотреть на другие отрасли.

Бенчмаркинг необходим для улучшения общего функционирования организации. Это необходимо каждому отделу [2].

Подобно тому, как Amazon продолжает использовать отзывы потребителей в качестве практики в рамках этой стратегии, за эти годы он превратился в выдающийся бренд, известный своим обслуживанием клиентов [3].

Он используется для правильного использования ресурсов компании, в том числе для оптимального использования производственных мощностей.

Тестирование продукта постоянно фокусируется на улучшении качества продукта и добавлении новых функций к существующим продуктам.

Подводя итог, бенчмаркинг – это инструмент стратегического управления, который позволяет организации ставить цели и измерять производительность на основе лучших отраслевых практик. Это практика, в которой уровень качества используется как ориентир для оценки вещей путем сравнения.

#### *Список использованных источников*

1. Донцова, Л.В. «Бенчмаркинг как инструмент оценки эффективности системы внутреннего контроля» [Текст] / Л.В. Донцова. – М.: ООО «Проспект», 2016. – 128 с.
2. Егоршин, А.П. Стратегический менеджмент: учебник / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. – М.: Инфра-М, 2017. – 292 с.
3. Соловьева, Ю.Н. Конкурентные преимущества и бенчмаркинг: учеб. пособие / Ю.Н. Соловьева. – М.: Юрайт, 2019. – 131 с.
4. Чернопятов, А.М. Маркетинг: учебник / А.М. Чернопятов. – М.: Палеотип, 2015. – 348 с.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

*Музеник Р.А.,*

*магистрант*

*Кулешова Л.В.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Существование современного предприятия в сегодняшних рыночных условиях невозможно представить без качественного и опытного персонала. Это объясняется тем, что именно кадры являются одним из самых ценных ресурсов организации, которая производит продукцию и предоставляет соответствующие услуги. А, следовательно, формирование и использование долгосрочной эффективной системы развития персонала позволит повысить как уровень эффективности использования персонала, прибыльности компании, так и прямым образом отразиться на правильности и приверженности персонала целям компании.

Развитие персонала представляет собой систему обучения, организационного развития и профессионального роста персонала, функционирование которого направлено на решение текущих и стратегических задач организации, благодаря обеспечению большей индивидуальной и организационной эффективности (рис.1.).



Рис.1. Современные методы развития персонала

Основная цель развития персонала напрямую связана с увеличением отдачи каждого работника, структурного подразделения и организации в целом. Система развития персонала предусматривает [1]:

- ~ профессиональное обучение;
- ~ планирование и развитие карьеры;
- ~ создание и ведение кадрового резерва;
- ~ раскрытие потенциала работников, эффективное использование их способностей, знаний и навыков.

Одной из причин недостаточного внимания к развитию персонала в организациях является то, что подготовка кадров в ее пределах требует использования собственных средств, которых не хватает на предприятии. Проблемы в развитии персонала на предприятиях связаны с:

- недостаточным учетом психологических аспектов при выборе профессиональной деятельности, инновационной деятельности в сфере управления персоналом и непосредственно производственно-организационной деятельности отдельных работников;
- недостаточным учетом особенностей различных психологических типов в мотивационных механизмах;
- необходимостью повышения эффективности мотивационных механизмов различных категорий персонала;
- недостаточным обеспечением комплексности реализации различных методов менеджмента (системного и комплексного подхода к развитию персонала, построения и внедрения новых мотивационных механизмов, моделирование будущих производственных ситуаций в учебных программах, интерпретация результатов анкетирования и мотивации различных категорий персонала, экспериментирования, научно обоснованных нововведений в развитии и управлении персоналом);
- недостаточным структурированием, упорядочиванием и решением устаревших управленческих проблем, связанных с низким развитием персонала и мотивационным воздействием на него.

Внедрение новых методов и инструментов развития будет иметь такие положительные последствия:



- повышение конкурентоспособности предприятия, мотивации работников в процессе развития персонала, планирование карьеры;
- повышение прибыльности, производительности труда, эффективности использования не только человеческих ресурсов, но и финансовых, материальных и информационных ресурсов организации;
- обеспечение синергетического эффекта от применения в производстве нововведений на основе проведенного обучения персонала, мероприятий по повышению эффективности использования ресурсов предприятия;
- уменьшение средств на замещение работников;
- снижение текучести кадров;
- приобретение работниками знаний и развитие профессиональных навыков, необходимых для дальнейшей организационной деятельности;
- сплочение коллектива, улучшение социально-психологического климата, морального духа в коллективе;
- укрепление лояльности, преданности работников целям организации;
- совершенствование системы мотивации;
- обеспечение преемственности в управлении;
- облегчение внедрения инновационных изменений;
- снижение безработицы.

Изучение зарубежного опыта в сфере развития персонала позволило выделить следующие методы, как: коучинг (непрерывный процесс сотрудничества в процессе обучения, обеспечивает развитие компетентности его субъектов); e-learning (метод дистанционного обучения через компьютерные системы без отрыва от основной деятельности); micro-learning (подача материала небольшими блоками и его закрепления микрозаданиями); buddying (закрепление за специалистом партнера и построение эффективной системы обратной связи в процессе обучения, метод выполняет роль зеркала,

дает возможность человеку увидеть себя со стороны); shadowing (метод используется для обучения новых сотрудников, позволяет быть тенью сотрудника, стать свидетелем рабочего дня сотрудника и получить представление об избранной им работе, профессии и т.д.) [2].

Хочется обратить внимание на нестандартные методы мотивирования в системе развития персонала. Многие руководители поощряют кадровых служащих, предлагая нестандартные подходы мотивирования персонала. Примером таких нестандартных решений является [3]:

Шуточная форма наказания нерадивых подчиненных. Не обязательно снимать премию или штрафовать нерадивого работника. Достаточно присвоить ему шуточное звание «Ленивца отдела» или «Черепахи месяца». Такие «титутлы» мотивируют человека на повышение качества своего труда.

Игровые кабинеты. Методика предоставления помещений, где можно поиграть и отвлечься от рутинной работы, отлично зарекомендовала себя во многих иностранных компаниях. Такая разгрузка повышает работоспособность коллектива и улучшает офисную атмосферу.

Внезапные подарки. Неожиданное поощрение (даже незначительное) мотивирует сотрудника продолжать работать так же, а то и лучше.

Забота о семьях. Это могут быть новогодние утренники или подарки для детей, а также скидки для отдыха членов семьи сотрудников.

Дополнительный отдых. Не обязательно выплачивать работникам денежные премии. Дополнительный выходной – отличная альтернатива денежному вознаграждению.

«Повторение», или методика аналогии. Появилась во время кризиса, когда многие фирмы не имели возможности материально поощрять своих служащих. Основана методика на психологических особенностях людей, а именно бессознательном подражании. Начальник своим примером мотивирует подчиненных на качественное исполнение профессиональных обязанностей.

Приятным дополнительным стимулом может стать награждение «работников месяца» билетом в кино или абонементом для посещения бассейна.

При этом, главными средствами изменений и успешного функционирования компании остаются: стратегия, структура и культура, направленные на получение рыночных преимуществ и повышения конкурентоспособности фирмы.

Таким образом, с помощью развития персонала можно добиться следующего: продвинуться на рынке; безболезненно внедрить новые технологии; снизить текучесть кадров; улучшить качество работы; оздоровить микроклимат в коллективе.

#### *Список использованных источников*

1. Современные методы развития персонала. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/63036-red-metody-razvitiya-personala>

2. Современные тенденции в формировании политики развития персонала предприятия [Электронный ресурс]: Режим доступа: [transe.com/?hl=ru&sl=uk&tl=ru&telate.googlext=СУЧАСНІ%20ТЕНДЕНЦІЇ%20У%20ФОРМУВАННІ%20ПОЛІТИКИ%20РОЗВИТКУ%20ПЕРСОНАЛУ%20ПІД%20ПРИЄМСТВОМ](https://transe.com/?hl=ru&sl=uk&tl=ru&telate.googlext=СУЧАСНІ%20ТЕНДЕНЦІЇ%20У%20ФОРМУВАННІ%20ПОЛІТИКИ%20РОЗВИТКУ%20ПЕРСОНАЛУ%20ПІД%20ПРИЄМСТВОМ)

3. Методы мотивации персонала [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/>.

## ПОДХОДЫ К ПРОЕКТИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ В США И ЯПОНИИ

*Новикова А.К.,*

*ассистент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В современной теории и практике система управления предприятием в индустриально развитых странах доминируют два совершенно разных подхода – американский и японский.

Особенности системы управления в американском подходе следующие: персонал является основным источником эффективного производства, ему даётся определённая независимость в управлении. Критерии подбора выступают: образование, опыт работы, психология поведения, умение работать в коллективе.

В американских предприятиях, управленческая деятельность, основывается только на механизме индивидуальной ответственности, преобладает оценка за индивидуальные результаты. Управленческое решение принимает конкретное лицо и несёт ответственность за его реализацию.

Характерными условиями труда являются [3]:

сокращение административного аппарата и уменьшение объемов работы в центральных службах;

более широкий перечень должностных инструкций и профессий;

гибкая заработная плата;

объединение инженеров, ученых и производителей в сквозные коллективы – проектно-целевые группы.

В основном придерживаются открытой политики «вход-выход», где процедура отбора кадров простая и если предприятию необходимо, то работника можно уволить или переместить.

Японская система управления признана наиболее эффективной во всем мире и главная причина ее успеха – умение работать в коллективе. Япония первой в мире стала развивать современное управление с «человеческим лицом», привлекая всех работников к деятельности предприятия, к изготовлению качественной продукции с низкими издержками [2].

Японские формы и методы управления вызывают огромный интерес, потому что стремительное и успешное развитие экономики страны позволяет занимать лидирующее положение в мире.

На процесс формирования японского подхода повлияли американские идеи управления. Данный подход использует методы и технику управления зарубежных стран, приспособлявая их к своим национальным особенностям, сохранив и усилив тем самым свои ценности, при этом установив особый стиль мышления и методов, присущих только японским менеджерам.

Философия японской модели менеджмента основывается на «мы все одна семья» и поэтому их самая важная задача сформировать понимание что менеджеры и рабочие являются одной семьей.

Одной из важной составной частью японского подхода является система долгосрочного найма (трудового стажа). Прежде всего, продвижение по службе в Японии зависит от возраста и стажа, а потом уже рассматриваются остальные качества. Работники, перешедшие на другое предприятие, лишаются трудового стажа и вынуждены начинать все сначала [4].

Специфика японского подхода, учитывающего психологию людей и их социальный статус, позволила добиться больших успехов в промышленности, усовершенствовала традиционные методы управления в других странах с развитой экономикой.

Таким образом, в американском подходе системы управления преобладает индивидуализм, с четким распределением служебных обязанностей, а в японском подходе преобладает коллективизм, с гибкой структурой управления и неформальной организацией контроля. Оба подхода – имеют как «плюсы», так и «минусы». Мировая практика применяет тенденцию смешанной системы управления человеческими ресурсами.

*Список использованных источников*

1. Иванов С.Д., Иванов С.С. Менеджмент в Японии // Проблемы экономики и менеджмента. 2014. №12 (40).
2. Володина А. С. Сравнительная характеристика японского, американского и европейского менеджмента / А. С. Володина. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2010. – № 1-2 (13). –Т. 1. – С. 173-180. – URL: <https://moluch.ru/archive/13/1097/>.
3. Школдыченко Д.Д. Особенности и сравнительный анализ моделей менеджмента в Японии и США // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2019. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2019/11/16783>.
4. Адельсеитова Э.Б. Сравнительный анализ моделей управления персоналом США и Японии // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2019. № 1 (63). С. 43-47.

**РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В  
ФОРМИРОВАНИИ СТРАТЕГИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ**

*Оболенская А.И.,*

*магистрант*

*Кулешова Л.В.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Адаптацию высшей школы с международными стандартами нельзя рассматривать в отрыве от экономической и общественной интеграции, интеграции рынка труда и производства. Растущая экономическая глобализация и международная интеграция является источником углубления международных связей, и это становится предметом, как государственной политики, так и предметом деятельности отдельного образовательного учреждения.

Каждое из образовательных учреждений высшего профессионального образования (ОУ ВПО) Донецкой Народной Республики как участник международного образовательного пространства, должно уделять значительное внимание развитию международных отношений, как важному компоненту учебного процесса; налаживанию и интенсификации взаимовыгодного сотрудничества с зарубежными образовательными организациями, фондами и ведущими научными школами, что будет способствовать повышению научного потенциала преподавателей, аспирантов и обучающихся, росту их квалификации в соответствии с мировыми стандартами. При этом необходимо максимально учитывать национальные особенности, традиции и приоритеты

существующей системы образования и находить привлекательные пути и формы сотрудничества.

Сотрудничество ОУ ВПО с учебными заведениями других стран должно основываться на принципах приоритета национальных интересов, развития образовательного и научного потенциала, системном и взаимовыгодном характере сотрудничества, заключении договоров на обучение и подготовку научных кадров.

С целью нивелирования проблем при осуществлении образовательной деятельности необходима ее координация, путем создания необходимой стратегии развития. Международная деятельность должна рассматриваться как одно из ключевых направлений такой стратегии. Реализация международного сотрудничества может осуществляться по следующим направлениям (рис.1.):



Рис.1. Направления реализации международного сотрудничества ОУ ВПО

Стратегия развития ОУ ВПО может включать в себя следующее:

1. Совершенствование текущих и создание новых конкурентоспособных востребованных образовательных программ (направлений подготовки).
2. Организация научных исследований и разработок, соответствующих глобальным трендам.
3. Привлечение мотивированных абитуриентов и обучающихся.
4. Привлечение нового и развитие существующего персонала.



5. Развитие инновационной системы управления образовательным учреждением и процессом;

6. Преобразование ОУ ВПО в «Открытый университет».

7. Развитие социо-культурной среды.

8. Повышение узнаваемости ОУ ВПО в глобальном научно-образовательном пространстве.

Любое действие в современной рыночной экономике предполагает наличие затрат: материальных, финансовых, временных, энергетических и т.п. Наиболее точная оценка затрат, необходимых для реализации стратегических мероприятий ОУ ВПО, требует тщательного планирования, надежных источников финансирования, постоянный мониторинг их изменений.

Учитывая вышесказанное, следует понимать, что теоретических описаний мероприятий будет недостаточно для успешного внедрения в практику управления ОУ ВПО. В данном случае, следует учитывать технологические особенности методики реализации данных мероприятий, поскольку все они являются частью интегрированного целого, где одно мероприятие вытекает из другого (причинно-следственные связи). Исходя из этого, с целью конкретизации процесса реализации предложенных мероприятий следует разработать условную технологическую карту, позволяющую дать оценку предложенной стратегии с учетом возможности ее практической реализации.

В условиях инновационного развития образования международная деятельность меняется, интенсифицируется, становится многоаспектной и влияет на научно-исследовательскую, образовательную, воспитательную, организационную, информационную, управленческую, коммерческую сферы деятельности учебного заведения. Эффективность управления международной деятельностью ОУ ВПО зависит от четкого определения целей, стратегии и тактики развития системы высшего образования государства, интеллектуального и ресурсного потенциала и опыта отдельного образовательного учреждения.

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Осипова Д.Р.,*

*магистрант*

*Дедяева Л.М.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В последние годы происходит существенное переосмысление теории и практики стратегического менеджмента. В частности, претерпевают изменения традиционные типы организационных структур, система ценностей в организациях, концептуальные подходы к выработке миссии и целей, разработке и реализации стратегий. Совершенствуются существующие методы мотивации, формы межфирменной кооперации, появляются новые управленческие парадигмы. При этом все больший акцент смещается в сторону «гуманизации» менеджмента.

Происходит постепенный переход от традиционного технологического управления к эффективному управлению человеческими ресурсами, их поведением в организациях. А это, в свою очередь предполагает отказ от приоритета классических принципов и методов традиционного менеджмента, согласно которым успех предприятий определяется, прежде всего, рациональной организацией производства продукции, снижением издержек, развитием специализации, т.е. воздействием управления на внутренние факторы производства. Вместо этого первостепенной становится проблема гибкости и адаптируемости организаций к постоянным изменениям во внешней среде. Значение факторов внешней среды постоянно возрастает в связи с

усложнением всей системы общественных отношений, в том числе политических, социальных, экономических и др.

Тенденции развития стратегического управления рассматривались в работах Виханского О.С., Егоршина А.П. и др. Вопросы и актуальные советы со стороны современной точки зрения затрагивались в публикациях Панковой Т.А. Разработка новых подходов и методов стратегического управления были рассмотрены в работах Нарижняк М.О., Лобановой Т.П.

Главным ресурсом организации в современных условиях стратегического управления становится человек, его интеллект. Неслучайно поэтому в успешно действующих компаниях все большее внимание уделяется децентрализации управления, развитию самостоятельности персонала, его предприимчивости и творческого подхода к делу, расширению контактов между сотрудниками, повышению уровня коллегиальности управления. На первый план выдвигаются приоритет общественных интересов, удовлетворение потребностей без ущерба для интересов окружающих. Происходит признание социальной ответственности менеджмента и бизнеса, как перед обществом, так и перед отдельными людьми, работающими в организации. Самым ценным активом любой компании становятся работники умственного труда и их производительность.

Тенденцией современного развития экономики является расширение сферы применения стратегического управления. Объектами стратегического управления становятся не только коммерческая фирма, страна, регион, город, но и некоммерческие организации, среди которых могут оказаться университет, региональная община и др. Современная тенденция базируется на диалектическом подходе и понимании того, что управление должно развиваться в соответствии с постоянно изменяющимися реалиями жизни и деятельности современного общества [1].

В рамках данной тенденции наблюдаются такие изменения, как:

– пересмотр и уточнение принципов стратегического управления с учетом современных тенденций развития мировой экономики и радикального переосмысления философии бизнеса;

– смещение акцента в пользу стратегического управления. В управлении предприятием главным становится стратегия, являющаяся не только инструментом обоснования, выработки и реализации долгосрочных целей и задач производственного, научно–технического, экономического, организационного и социального характера, но и средством связи предприятия с внешней средой;

– признание в качестве главной конкурентной силы потребителя, способности его избирательного влияния на ту или иную организацию;

– использование вместо стратегий противодействия между компаниями – конкурентами позитивных интеграционных стратегий, ориентированных на создание стратегических альянсов и кооперацию;

– переосмысление традиционных взглядов и придание новых аспектов в раскрытии таких научных категорий менеджмента как самоорганизация, лидерство и стиль руководства, квалификация и культура работающих, мотивация поведения, взаимоотношение в коллективе и реакция людей на изменения;

– признание необходимости в разработке новых стратегий и внедрении методов рефлексивного управления, способствующих повышению динамической устойчивости функционирования системы управления в условиях непредвиденных изменений внешних воздействий;

– пересмотр существующих методов планирования, разработки и реализации стратегий, массового контроля качества продукции;

– совершенствование горизонтальных и сетевых форм организаций бизнеса, основанных на процессах управления;

– создание и внедрение венчурных подразделений и фирм, занимающихся разработкой инновационных продуктов, услуг, технологий (в том числе и управленческих процессов);

– создание и внедрение автономно функционирующих стратегических хозяйственных единиц (зон хозяйствования), полностью отвечающих за прибыли и убытки;

– создание многомерных организаций одновременно включающих функциональные, продуктовые и рыночные структуры (организационные единицы), посредством которых они способны легко адаптироваться к изменениям внешней среды без существенной перестройки (реорганизации) общей структуры компании;

– создание виртуальных корпораций – это сообществ функциональных партнеров, управляющих проектированием, производством и реализацией продукции и услуг с использованием современных информационных технологий и системы контрактов, с независимыми рабочими группами и структурами [3, 4].

Современная теория и практика управления существенно отличается от первичных концепций менеджмента. При этом она динамично развивается, что является основой для успешного функционирования и дальнейшего процветания компаний, использующих современные достижения теории и практики менеджмента [2].

#### *Список использованных источников*

1. Виханский О.С. Стратегическое управление / О.С. Виханский. – М.: Гардарики, 2016. – 296с.
2. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2017. – 1100с.

3. Панкова, Т.А. Проблемы и современные тенденции развития стратегического управления / Т.А. Панкова. – Вестник ОГУ № 17, 2017. – 288 с.

4. Нарижняк, М.О. Сущность управленческого решения / М.О. Нарижняк. – М.: Ульяновск, 2016. – 294 с.

5. Любанова, Т.П. Стратегическое планирование на предприятии / Т.П. Любанова. – М.: Издательский центр «МарТ», 2015. – 400 с.

## **ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ**

*Пугачева К.Е.,*

*магистрант*

*Яковец В.Ю.,*

*магистрант*

*Ободец Я.В.,*

*канд. гос. упр., доцент, заведующий*

*кафедрой менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Одним из важнейших инструментов воздействия на социально-экономическое развитие территории является разработка и реализация целевых программ. Это связано с тем, что рыночная экономика не всегда помогает мобилизовать финансовые ресурсы, необходимые для экономического роста определенной территории – это берут на себя целевые программы. Целевые программы охватывают буквально все сферы социально-экономической деятельности государства – здравоохранение, жилищное строительство, транспорт, экологию, оборону и безопасность, науку, культуру и т.

Целевая программа – это комплексность выполняемых мероприятий (оказываемых услуг), взаимосвязанных по времени, подрядчикам и ресурсам, и направленных на достижение конкретной цели. По сути, целевая программа - это программа мероприятий, направленных на достижение поставленных целей, устойчивая с точки зрения ресурсов (финансовых, кадровым и т.). Преимущества метода целевого планирования имеют следующие особенности:

- индикативный характер программ, график выполнения которых напрямую зависит от обеспеченности программ необходимыми материальными и финансовыми ресурсами;

- системность основных целей и задач комплексной программы решения проблем;

- обеспечить единство методических подходов к решению задач развития всеми субъектами управления;

- умение сконцентрировать ограниченные материальные и финансовые ресурсы на решении фундаментальных вопросов развития экономики или общества в целом в стране или на отдельной территории;

- возможность использовать эффект мультипликатора при целевом использовании ограниченных бюджетных ресурсов за счет дополнительного привлечения внебюджетных средств, средств, заинтересованных государственных и коммерческих предприятий, банковского кредита и других привлеченных средств потенциальных отечественных и иностранных инвесторов. В связи с этим можно говорить о характере целевых программ, способных привлечь во многих случаях финансовые ресурсы;

- потенциальная возможность обеспечения общественного контроля при формировании целей и задач разработки программ и использования финансовых ресурсов (экспертиза, формирование комиссий, комитетов по их реализации и т.д.).

Основные методологические принципы разработки и реализации программ в современных условиях заключаются в следующем:

- сложность и синхронность целей и задач программы на каждом этапе ее реализации;
- целевая направленность и согласованность программных мероприятий;
- разработка вариантных мероприятий программы с учетом (альтернативной) неопределенности условий ее реализации;
- ресурсная обеспеченность программы;
- адресность программных задач (исполнители, сроки, контрольные показатели и т. д.);
- обеспечение управляемости программы (создание необходимых правовых, организационных и финансовых механизмов).

Процесс создания системы стратегического планирования в Донецкой Народной Республике (ДНР) начался в 2015 году. В настоящее время на территории ДНР действует Закон от 02.10.2015г. «О республиканских программах» и «Порядок разработки и реализации республиканских программ Донецкой Народной Республики», утвержденный Постановлением Совета Министров ДНР от 17.12.2016г. № 13-2, разработан проект Закона Донецкой Народной Республики «О системе стратегического планирования».

На данный момент в ДНР реализуются целевые программы по восстановлению и развития экономики и социальной сферы, которые разработали администрации городов и районов. Реализация данных программ является затрудненной в связи с международной непризнанностью, а также продолжения политического и военного конфликта в Донецкой Народной Республике.

Подводя итог, следует отметить, что в современных условиях программно-целевое планирование в ДНР функционирует как инструмент, обеспечивающий согласованное развитие Донецкой Народной Республики. Программно-целевое планирование заключается в выборе приоритетных задач по экономическому, социальному, научно-техническому развитию и разработке



взаимосвязанных мер по их достижению в заданные сроки с максимальной эффективностью и необходимым ресурсным обеспечением.

Этот метод включает разработку программ с учетом стратегических целей, определение путей, средств и организационных мер для их достижения.

Целевые программы - это эффективный механизм создания условий для системного и комплексного развития территории, решения актуальных проблем экономики. Они представляют собой гибкий инструментарий для обеспечения эффективной и долгосрочной экономической политики, основанной на рациональном управлении экономическими процессами территории.

## **ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАШИНОСТРОЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Пухальская Н.В.,*

*студент бакалавриата*

*Лисицына М.А.,*

*ассистент*

*кафедры менеджмента непроеизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Современное экономическое развитие Донецкой Народной Республики невозможно без первоочередного возрождения машиностроительной отрасли, которая является источником обеспечения средствами труда. Именно уровень качества машиностроительной продукции, ее соответствие современным требованиям закладывают основы развития других отраслей экономики. Сегодня в Донецкой Народной Республике на большинстве

машиностроительных предприятий вопросам планирования уделяется недостаточно внимания. В современных условиях ключевой составляющей развития предприятий машиностроения должна стать разработка стратегических планов, которые должны комплексно учитывать внутренние и внешние факторы, тенденции и особенности экономических процессов, которые происходят в Республике и мире.

До начала военных действий 2014 года более 150 предприятий машиностроения Донбасса производили довольно широкий ассортимент продукции. В 2016 году хозяйственную деятельность на территории ДНР осуществляло 81 машиностроительное предприятие, в 2019 г. – более 100 (прирост 23,5 %) [1, с. 15].

В ведущих странах мира срок службы технологического оборудования не должен превышать 7-10 лет, а в Донецкой Народной Республике средний расчетный возраст превышает 20 лет. Износ основных средств в среднем в машиностроительной отрасли составляет 70-80%. Ежегодный процент обновления оборудования является чрезвычайно низким - 0,01%, тогда как в ведущих странах мира с развитым машиностроением считается, что ежегодно должно обновляться 10-12% технологического оборудования.

Проблемой остается и отсутствие достаточного объема инвестиционных ресурсов, необходимых для вывода машиностроительной промышленности на путь инновационно конкурентного развития. Инновационная активность в области недостаточна.

Одной из основных причин низкой инновационной активности отрасли машиностроения являются незначительные объемы финансирования.

Существенно сказывается на инновационной деятельности также обострение кадровой проблемы. Средний возраст работников на многих машиностроительных предприятиях превышает 55 лет. По ряду новых профессий, связанных с созданием и применением компьютеризированных производств, внедрением высоких технологий, эта проблема требует особого

внимания. Увеличение объема производства продукции машиностроения и внедрение ресурсосберегающих технологий положительно сказывается на экономических показателях отрасли [2, с. 93].

Рассмотренные выше проблемы и тенденции развития инновационной деятельности машиностроительной отрасли позволяют предложить ряд мер, прежде всего, в определенных сферах государственной политики, способствующих увеличению количества инновационно активных предприятий, обеспечению их финансовой стабильности и необходимого уровня конкурентных преимуществ как на внутреннем, так и на внешних рынках.

Основными задачами управления инновационной деятельностью предприятия является формирование приоритетов его инновационной деятельности, а также определение потребности производства в инновациях.

Не менее важным является определение сфер применения инноваций, обеспечение процесса создания и внедрения инноваций и их контроль.

Рассматривая классификационные признаки инноваций, можно сделать вывод, что не существует универсальной классификации инноваций, которая определяет эффективность инноваций и отраслевые особенности в машиностроении. В предлагаемой классификации выделен ряд важных критериальных признаков: производственные, структурные и целевые признаки по времени реализации (рис. 1).

Особенностью данной классификации является то, что она позволяет отображать, кроме традиционных разграничений, критерии источников повышения эффективности инноваций и факторы, способствующие ее проявлению.

Эта классификация позволяет точно позиционировать инновации относительно машиностроения, увидеть их направленность и оценивать эффективность деятельности их использования.

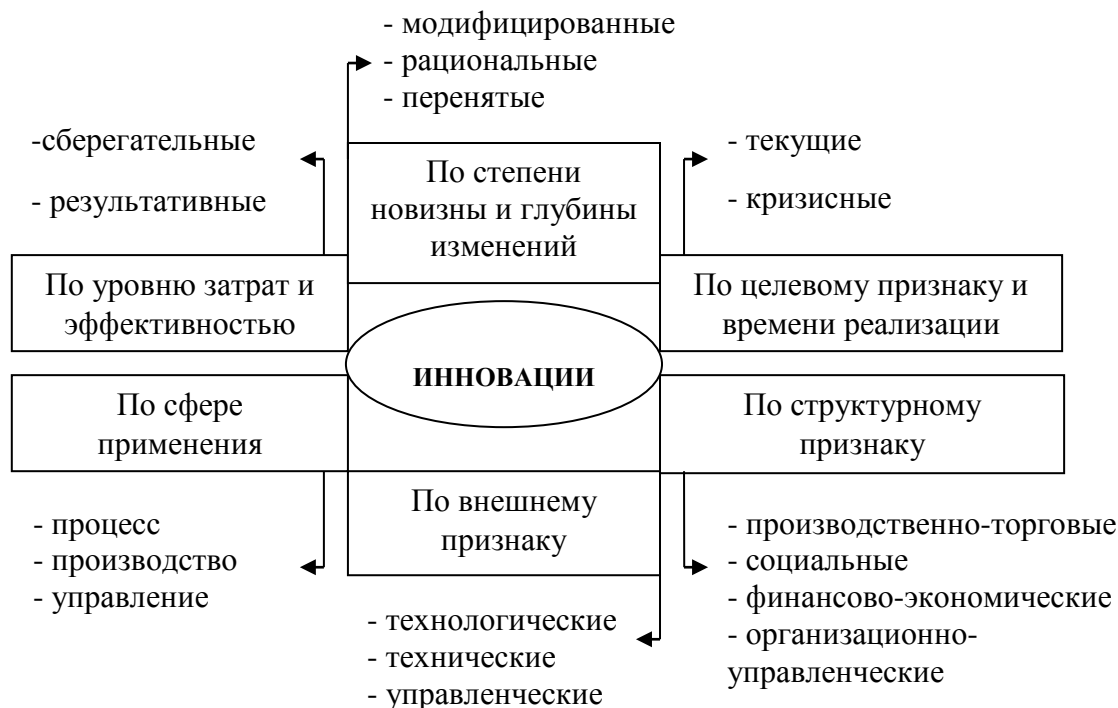


Рис. 1. Классификация инноваций в машиностроении [3, с. 118]

Эффективность оценки инновационной деятельности на машиностроительных предприятиях в значительной степени определяется особенностями методических подходов объективной экономической оценки величины эффективности. Непосредственно экономические результаты от инновационной деятельности связаны с научно-техническим и социальным эффектами.

В свою очередь, ресурсный и экологический эффекты возникают только как следствие научно-технического прогресса и косвенно влияют на экономический эффект от инновационной деятельности. Поэтому от внедрения инновационных проектов можно получить четыре вида эффекта: экономический, научно-технический, социальный и экологический.

Эффективность оценки инновационной деятельности машиностроительных предприятий зависит от совокупности факторов, связанных с проведением инновационной деятельности: время, затраты на ресурсы, результативность. Комплексную оценку эффективности внедрения

инновационной продукции, по нашему мнению, необходимо проводить в двух направлениях:

– оценка экономической эффективности инновационной деятельности и инноваций по получению прибыли (состоит из традиционных показателей эффективности);

– оценка эффективности инновационной деятельности с точки зрения реализации инновационных процессов и достижения целей предприятия в виде получения инноваций (дополнительные показатели, которые характерны для машиностроительных предприятий и влияют на значимость инновационной продукции).

Расчет показателей эффективности инновационной деятельности необходимо осуществлять на основе фактических результатов деятельности предприятия, через определенные промежутки времени.

Центральное место в повышении эффективности инновационной деятельности машиностроительных предприятий принадлежит внедрению предложений по совершенствованию механизма управления.

Медленная адаптация предприятий машиностроения к работе в рыночных условиях; неразвитость инфраструктуры рынка (отсутствие реального мониторинга, дистрибьюторской системы, фирменного технического обслуживания); отсутствие механизма кредитования производителей продукции; устарелость основных фондов, низкий технический уровень, отсутствие оборудования, пригодного к переналадке без значительных затрат для внедрения ресурсосберегающих технологий; низкий кадровый потенциал – все это определило необходимость поиска путей повышения эффективности инновационной деятельности, что позволит предприятиям машиностроения Донецкой Народной Республики значительно повысить уровень конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности.

*Список использованных источников*

1. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения [Текст]: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – Ч.І. – 124 с.

2. Дегтяренко О.Г. Инновационный механизм управления машиностроительными предприятиями / О.Г. Дегтяренко, С.И. Колосок // Вестник СумГУ. Серия Экономика, 2017. – №2. – С. 91-97

3. Полевая Н.М. Классификация инновационной деятельности машиностроительных предприятий / Н.М. Полевая // Проблемы повышения эффективности инфраструктуры: сборник научных трудов: вып. 21. – К.: НАУ, 2016. – С. 115-120.

**СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ  
ПРЕДПРИЯТИЯМИ ПРИ ПОЛИТИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
НЕСТАБИЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ  
РЕСПУБЛИКИ)**

*Родзина А.В.,*

*ассистент*

*кафедры административного права*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Экономику любой страны, можно представить, как сложный механизм, который состоит из множества компонентом, которые благодаря взаимодействию друг с другом создают взаимное развитие. Предприятие

можно характеризовать как структурный элемент экономики в целом, как часть пазла в целой картине. На уровне предприятия разрешение главной экономической проблемы исполняется в виде формирования определённых типов продукции (услуг, работ). Любое предприятие, независимо от его рода деятельности или размера, представляет собой сложную экономико-производственную систему, которая включает в себя многогранную деятельность.

При изучении большого массива публикаций по данному вопросу, выявлено, что ряд вопросов в экономической литературе до 1992 года не поднимался, проблема стратегического планирования рассматривалась лишь эпизодически, прежде всего, как опыт управления в капиталистических фирмах. Развитие научной мысли по стратегическому планированию приходится на период с 2005 г. по настоящее время. Это объясняется следующими обстоятельствами:

- государства бывшего СССР вошли в фазу развития цивилизованной рыночной экономики, накопив опыт планирования;
- зарубежный информационный поток дал возможность изучить методологию стратегического планирования и применить его к действительности внутри страны.

Негативной стороной в исследованиях российских ученых является отсутствие универсального подхода к освещению вопросов по стратегическому планированию и его применению промышленными и торговыми предприятиями.

Для решения проблемы относительно сущность и характеристика системы управления предприятиями на территории Донецкой Народной Республики, нами были задействованы такие методы: административный, экономический, социально психологический, правовой и идейно-корпоративный [1].

Промышленный комплекс является основой развития экономического потенциала Донецкой Народной Республики и благодаря ему возможно обеспечение экономической безопасности. До 2014 года территория Донецкой Народной Республики, своим промышленным потенциалом была способна обеспечить сырьем всю страну, а также импортировать в другие страны. Деятельность не только Министерства промышленности и торговли, а и всех министерств Республики направлена на восстановление и дальнейшее развитие промышленного потенциала Республики, возобновление работы тех промышленных предприятий, которые были остановлены в связи с ведением боевых действий и разрывом хозяйственных отношений. Существует множество трудностей, которые мешают функционировать предприятиям в полном объеме, но при этом на данный момент ситуацию уже можно квалифицировать как стабильную. Государство и предприятия в целом, должны добиться международного признания, а как следствие выхода товаров, которые производятся на территории Донецкой Народной Республики.

Важным элементом формирования экономической стабильности государства выступают методы управления предприятиями. При сложившейся ситуации, с учетом того, что Донецкая Народная Республика является молодым государством, которое лишь только стоит на пути своего становления, а соответственно и экономики, а как следствие предприятий, проблема системы управления в государстве стоит довольно остро. От деятельности предприятий, а соответственно от объема получения экономической прибыли зависит сбор налогов государством, и как следствие, пополнение бюджета Донецкой Народной Республики.

Первый метод, к которому мы обратимся при решении данной проблемы является административный, либо его второе название организационно-распорядительный. Для эффективной работы административного метода, целесообразно задействовать такие принципы на предприятии как централизм и единоначалие в управление не только предприятием, но и его структурными



подразделениями. Для стабильного функционирования предприятия требуется прямое подчинение нижестоящих звеньев производства вышестоящим. В свою очередь административный метод управления предприятием следует разделить на два: организационный и распорядительный.

Организационный метод охватывает формирование определенной структуры управления предприятием, что дает возможность четко разграничить права, обязанности и ответственность между отдельными системы предприятия. Данная организационная форма структуры предприятия закрепляется в соответствующих локальных актах (положениях, нормативах и инструкциях). С помощью распорядительного метода мы сможем оперативно регулировать производственную деятельность на основе приказов и распоряжений (как устных, так и письменных) [2].

Экономический метод поможет нам на основе личного интереса собственника и коллективного интереса работников повысить результативность труда. Он включают в себя систему мер, с помощью которых мы сможем побуждать отдельных работников и целые трудовые коллективы добиваться поставленных задач, находить способы и решения производственных проблем через систему материального стимулирования работников. К такому стимулирования принято относить своевременную и полную оплату труда, применение на предприятиях различных систем материального поощрения в виде премий, надбавок за переработки.

Социально-психологический метод основан, в первую очередь, на использовании социально-психологических факторов, которые направлены на управление социально-психологическими процессами на том или ином предприятии, которые протекают в коллективе, с целью оказания воздействия на них в интересах достижения поставленных перед коллективом целей. К ним можно отнести:

- развитие форм участия работников в управлении предприятием;
- организация проведения воспитательной работы;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- проведение культурно-просветительной работы;
- улучшение жилищно-бытовых условий работников предприятия и членов их семей и др.

С помощью данного метода предполагается использование знания психологии человека и его поведения в социальной среде, какой является трудовой коллектив. С помощью этих методов формируются первичные коллективы, поддерживается приемлемый морально-психологический климат, регулируются межличностные отношения в коллективе, осуществляются профессиональный отбор и профессиональная диагностика, обеспечивается развитие трудовой демократии [3].

Правовой метод берет своё начало ещё с момента создания и применения трудового и хозяйственного законодательства, которое существует в каждом государстве и выполняет функции по защите интересов работников и самого предприятия как юридического лица. Руководитель любого уровня предприятия обязан знать действующее законодательство и строго руководствоваться им в своей административной деятельности. Правовой метод не только имеет самостоятельное значение, но и реализуются в других методах управления, обеспечивая их правомерность. Эффективность применения этого метода управления осуществляется за счет контроля соблюдения законности со стороны вышестоящих органов управления, деятельности трудовой инспекции и прокурорского надзора. Знание своих прав и обязанностей каждым работником является важной основой для эффективной работы любого предприятия.

Идейно-корпоративный метод управления предприятием, по мнению отдельных авторов, базируется на формировании «человека фирмы», создания корпоративного духа, корпоративной политики и этики на предприятии. Метод основан на средствах воспитания, чаще всего личным примером или на примере отдельных работников, которые становятся носителями

корпоративной идеологии и примером для подражания. В основу этого метода положены внутренние корпоративные правила (как официальные, так и неофициальные), которых должны придерживаться все работники данной системы [4].

Выводы по данному исследованию. Современный менеджмент можно смело назвать многогранной системой регулирования экономической деятельности, который способен вывести предприятие из кризиса и из любых сложных ситуаций. С учетом сложившейся социально-политической, экономической ситуации не только на территории Донецкой Народной Республики, но и мире в целом, деятельность менеджмента приобретает всё большее актуальное значение. Благодаря правильной стратегии, которую способна выстроить управленческая система предприятия, имеется существенная возможность вывода предприятия из кризиса. Отсюда следует, что для восстановления рентабельности предприятий Донецкой Народной Республики, в первую очередь, требуется подготовка молодых кадров для управления, которые своими свежими идеями смогут вывести предприятия не только из кризиса, но и поднять их на новый не только технологический, но и международный уровень. С помощью менеджмента решаются не только непосредственные задачи, возникающие на предприятии, но и формируется экономическая стратегия как самого предприятия, так и государства в целом. Сама теория управления с течением времени становится необходимой наукой для предприятия, в связи с тем, что она призвана систематизировать и изучать явления, процесс, которые влияют на функционирование предприятий. Все рассмотренные нами выше пять методов управления предприятиями, а именно: административный (организационно-распорядительный), экономический, социально-психологический, правовой и идейно-корпоративный методы целесообразно тщательно изучать и внедрять в работу по выводу предприятий Донецкой Народной Республики из кризисных ситуаций, которые сложились за последние семь лет.

*Список использованных источников*

1. Чумакова, М. В. Современное состояние процессов планирования на предприятии // Молодой ученый. – 2018. – №20. – С. 451-457.
2. Ковач, А. М. Сценарное планирование в современном стратегическом менеджменте // Молодой ученый. – 2018. – №29. – С. 419-422.
3. Булгакова, А. Р. Разработка стратегических ориентиров устойчивого развития организации // Молодой ученый. – 2017. – №27. – С. 366-369.
4. Филатова, С. Э., Тетерин, Ю. А. Проблемы планирования на предприятии // Молодой ученый. – 2018. – №12. – С. 1490-1492.

**АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

*Рожкова А.Р.,*

*студент бакалавриата*

*Фоменко Е.И.,*

*ст. преподаватель*

*кафедры менеджмента непродушенной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Г лаве Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Актуальность исследования связана с тем, что антикризисное управление помогает снизить негативные последствия по преодолению кризисной ситуации, оздоровить финансовую систему фирмы и разработать новые мероприятия по развитию деятельности организации.

Данное направление важно в настоящее время, и привлекает к исследованию многих ученых, среди которых можно отметить Антонова Г.Д. [1], Лифшица А.С. [2], Шепеленко Г.И. [3], Балдина К. В. [4].

Кризисы – неотъемлемая часть функционирования любой системы и ее объектов. Современные реалии показывают, что на причины кризисной ситуации на уровне предприятий влияют не только внешние факторы: глобальные кризисы, колебания валютных курсов, отсутствие государственной помощи, снижение платежеспособного спроса, потеря рынков, несовершенная правовая база, но и несоответствующий рынок [1].

Антикризисное управление предприятием принципиально отличается от контроля в общих условиях благосостояния. Антикризисная стратегия – это стратегия, оптимизирующая поведение предприятия в условиях спада в какой-либо отрасли, устойчивого снижения основных финансовых показателей деятельности предприятия и угрозы банкротства [2]. Если использовать реструктуризацию как антикризисную стратегию, то важно понимать, что реструктуризация – это инструмент экономии, а не спасения. В случае убыточности предприятий антикризисная стратегия бесполезна – поможет только коренная реструктуризация отраслей производства, и чем раньше отрасли предприятия начнут реструктуризацию, тем больше у них шансов удержаться на своем рынке сбыта.

В антикризисной стратегии могут выделять три основных направления действий [3]:

1. Разработка способов увеличения доходов от операционной деятельности предприятия на микроуровне, и промышленного сектора – на макроуровне.

Если рассматривать детально, тогда, во-первых, это мобилизация внутренних ресурсов – анализ путей выхода на новые рынки, увеличение планов продаж продукции трейдерам за пределами региона (страны), расширение ассортимента продукции и т. д. Во-вторых, необходимо

рассмотреть возможность реализации активов, не задействованных в текущем производстве.

2. Разработка способов сокращения расходов. Антикризисное управление (включая отраслевое и региональное) всегда связано с масштабным сокращением затрат (например, снижение операционных расходов, невыполнение некоторых инвестиционных проектов, сокращение непроизводительных затрат и так далее).

3. Разработка механизмов сокращения финансовых циклов, существенное снижение потребности в оборотных средствах. Снижение потребности в оборотном капитале значительно облегчает процесс реструктуризации предприятия и его отраслей в целом. Здесь можно говорить о пересмотре политики работы с потребителями продукции, сокращении отсрочки платежей или о попытке договориться об отсрочке с поставщиками.

Например, когда для сокращения финансового цикла требуется смена поставщиков - важно тщательно просчитать сравнительные варианты сотрудничества с различными поставщиками.

Уместно было бы пересмотреть цикл – например, заменить собственный, более длительный производственный процесс, на аутсорсинг более быстрого процесса.

Антикризисная стратегия реформирования предприятия – это просто мозговой штурм, т.е. долгая и профессиональная работа по моделированию и анализу различных способов реформирования предприятия [4]. После выработки комплекса мер в рамках антикризисной стратегии целесообразно составить подробный сетевой график, в котором будут отражены все вмешательства, необходимые для реализации запланированных шагов, с точным указанием исполнителей, источников финансовых или материальных ресурсов, ответственных за определенную работу и так далее.

Любая производственная система имеет определенный потенциал экономического развития и роста [1]. Более того, можно выделить три основных типа развивающихся экономических и общественных систем:

– совершенный – тип развития системы, при котором дозированные изменения, основанные на лучших научных достижениях и профессиональном опыте, применяются по мере необходимости, обеспечивая непрерывность и устойчивость экономического роста;

– реальный – предполагает частичное реформирование экономической системы после первых негативных признаков ее функционирования;

– радикальный – используется, когда ресурсы существующей системы почти исчерпаны и требуется радикальная реформа с изменением основных институциональных структур.

Уместно отметить, что в радикальном типе развивающихся экономических и общественных систем должно быть предусмотрено плановое государственное регулирование экономики, направленное на создание новых организационно-правовых структур [2].

Если антикризисная стратегия является неэффективной – тогда необходима радикальная реструктуризация, т.е. переориентация производства, срочная модернизация оборудования, закрытие убыточных отделов, избавление от непрофильных активов, капитальный ремонт коммерческой политики и так далее [3].

Подводя итоги, можно сделать выводы:

Во-первых, кризис – это системное снижение платежеспособного спроса, которое сопровождается усилением конкуренции. В этих условиях десятки тысяч компаний, потерявших клиентов, стараются найти новые сегменты, которые будут интересны потребителям. Роль государства в этой ситуации заключается в поддержке платежеспособного спроса за счет кредитования потребителей и организаций, финансирования социально значимых работ,

поддержки производителей путем снижения процентных ставок и налогов и так далее.

В случае кризиса промышленного предприятия или отрасли необходимо обязательно принять антикризисные меры по стабилизации экономики. При этом антикризисная политика должна проводиться одновременно по трем направлениям: увеличение доходов от операционной деятельности предприятий и отраслей промышленности, снижение затрат, сокращение финансовых циклов.

Во-вторых, в условиях мирового финансового кризиса выбор антикризисных мер по стабилизации промышленного производства зависит от развития экономической системы государства: идеальной, реальной, радикальной. Учитывая непродолжительность процессов мирового промышленного производства, а также непреодолимость последствий финансового кризиса – стратегия промышленного развития должна включать в себя разнообразные варианты стабилизационных мер в отношении экономических процессов – от мягких, либеральных до радикальных.

#### *Список использованных источников*

1. Антонов, Г.Д. Антикризисное управление организацией: Учебник / Г.Д. Антонов, О.П. Иванова, В.М. Тумин, В. Трифонов // М.: Инфра-М, 2018. - 352 с. – С. 123-196.
2. Лифшиц, А.С. Промышленная политика и антикризисное управление предприятиями: Монография / А.С. Лифшиц, В.И. Куликов, В.А. Новиков // М.: Риор, 2016. - 320 с. – С. 67-145.
3. Шепеленко, Г.И. Антикризисное управление производством и персонал / Г.И. Шепеленко // РнД: Феникс, 2015. - 237 с. – С. 111-156.
4. Балдин К. В. Антикризисное управление: макро- и микроуровень : учеб. пособие / К. В. Балдин // М. : Дашков и К°, 2011. – 316 с. – С. 99-145.



## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА В АПК ДНР**

*Ромодан Ю.О.,  
преподаватель*

*кафедры менеджмента непродуцированной сферы  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при  
Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Постановка проблемы. На сегодняшний день, инвестирование в агропромышленный комплекс является достаточно перспективным направлением, позволяющим адресовать финансовые средства в развитие региона и получить экономическую выгоду для инвестора. Проблема исследования заключается в том, что данная сфера является неустойчивой и подверженной многим факторам риска.

Изложение материала. В законодательстве Донецкой Народной Республики отсутствуют систематизированные нормы, регулирующие порядок и условия предоставления мер государственной поддержки инвесторам, а также критерии отбора инвестиционных проектов в Донецкой Народной Республике.

Главой ДНР было утверждено Постановление, касательно усовершенствования законодательства, направленного на улучшение инвестиционного климата в Республике, путем разработки базового основополагающего законопроекта «Об инвестиционной политике и государственной поддержке инвестиционной деятельности в Донецкой Народной Республике», регулирующего инвестиционную деятельность на территории Республики.

Принятие Закона будет способствовать сохранению и увеличению инвестиционной активности в Республике, привлечёт в экономику государства дополнительные материальные и финансовые ресурсы, а также повысит

предпринимательскую активность, диверсифицирует отраслевую структуру, создаст положительный социальный эффект от вложения инвестиций.

Проект закона направлен на создание на территории Республики благоприятных условий реализации инвестиционных проектов, привлечения в экономику и социальную сферу Республики управленческого опыта, создание новых рабочих мест, а также увеличение налоговой базы и доходов Республиканского бюджета. Будущий закон будет устанавливать критерии отбора и классификацию инвестиционных проектов [1].

Отбор инвестиционных проектов осуществляется в соответствии со следующими критериями:

1) реализация проекта в одной из приоритетных отраслей экономики и социальных сфер Донецкой Народной Республики;

2) направленность инвестиционного проекта на решение задач по созданию новых рабочих мест, производств, связанных с выпуском новой продукции, работ и услуг, выпуском высокотехнологичной и наукоёмкой продукции, а также по реорганизации и модернизации действующих производств;

3) объём инвестиций;

4) увеличение налоговой базы и доходов Республиканского бюджета либо сокращение его расходов;

5) экономическая эффективность инвестиционного проекта и другие.

Это позволит создать систему координации и контроля за реализацией инвестиционных проектов. Вместе с тем проект закона определяет меры государственной поддержки инвестиционных проектов для обеспечения эффективности государственной политики по вопросам привлечения инвестиций и формирования благоприятного инвестиционного климата [2].

К таким мерам поддержки относятся:

– установление понижающих ставок, отсрочек либо рассрочек по арендной плате;

- предоставление субсидий, в том числе субсидий на финансирование научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ;
- государственные гарантии; консультационное, методическое и информационное сопровождение инвестиционного проекта;
- формирование рабочей группы для сопровождения инвестиционного проекта, в том числе для инвестиционных проектов с иностранными инвестициями;
- предоставление информации инвесторам о наличии и состоянии инженерной инфраструктуры, земельных участков, которые необходимы для реализации инвестиционного проекта;
- распространение информации об инвестиционном проекте;
- установление понижающих ставок тарифов на присоединение к объектам инфраструктуры и другое.

Также, проектом закона установлены следующие государственные гарантии всем субъектам инвестиционной деятельности независимо от форм собственности:

- обеспечение равных прав при осуществлении инвестиционной деятельности;
- гласность в обсуждении инвестиционных проектов;
- право обжаловать в суде решения и действия органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц;
- защита капитальных вложений;
- сохранение на срок реализации инвестиционного проекта налоговых льгот по уплате налогов и сборов [3].

Необходимо отметить, что заключительными и переходными положениями законопроекта установлены особенности его вступления в силу, а также предусмотрены отлагательные нормы, регламентирующие порядок утверждения Республиканского бюджета Донецкой Народной Республики.

Выводы: Мероприятия, направленные на развитие инвестиционного климата АПК в перспективе, будут способствовать повышению качества жизни граждан, поэтому входят в зону особого внимания руководства Республики и прорабатываются на всех уровнях государственного управления. Вместе с тем, работа в этом направлении невозможна без урегулирования внешнеполитических вопросов и участия международного сообщества, которые способны нивелировать ряд негативных факторов, затрудняющих осуществление инвестиционной деятельности на территории Республики.

*Список использованных источников*

1. Официальный сайт Народный совет Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://dnrsovet.su/>
2. Ильющенко А.В. Сущность категории инвестиционная привлекательность региона / А.В. Ильющенко // Бизнес-образование в экономике знаний, 2017. – С. 48-51.
3. Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru/>.

**ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ  
ОРГАНИЗАЦИЯМИ В СФЕРЕ УСЛУГ**

*Руцкая Д.О.,*

*магистрант*

*Васильева Т.В.,*

*магистрант*

*Муромец Н.Е.,*

*д-р экон. наук, доцент, профессор*

*кафедры менеджмента непродовольственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В значительной степени эпидемиологический кризис 2020 года нанёс серьёзный ущерб главным сферам народного хозяйства, и, прежде всего, организациям сферы услуг. Введённые карантинные меры, как правило, затронули сферы бытовых рыночных услуг, общественного питания и розничной торговли непродовольственными товарами, внутреннего и иностранного туризма, гостиничного хозяйства, городского и междугородного пассажирского транспорта. Указанные сферы в настоящий момент имеют довольно низкую как инновационную, так и инвестиционную активность вследствие достаточно высокой неопределённости среды. В борьбе за потребителя ключевые позиции занимают наиболее конкурентоспособные компании, среди которых те, которые могут в максимально короткий срок адаптироваться к новым условиям и способны к постоянным внедрениям инноваций. Таким образом, требованием времени является разработка эффективного процесса принятия управленческих решений по формированию конкурентных преимуществ в контексте реализации инновационной стратегии

организаций сферы услуг, с учётом интегрального подхода во взаимодействии различных сфер деятельности хозяйственного субъекта: коммерческой, научно-исследовательской, снабженческой деятельности и др.

Целью работы является обоснование теоретических и методологических аспектов формирования процесса принятия управленческих решений в контексте обеспечения конкурентных преимуществ организации.

По данным исследования связи уровня стресса, вызванного COVID-19, и механизмов совладения с ним у лиц с хроническими заболеваниями показано, что неэффективные управленческие решения приводят к обострению ряда негативных аспектов в работе организаций, к снижению производительности и результативности работы и в целом к потере достигнутого ранее уровня их конкурентоспособности. Важным является объективная оценка форс-мажорных факторов и учет среднесрочных последствий пандемии, что будет способствовать разработке ответных мер для противодействия пандемии.

Однако современные процессы принятия управленческих решений по формированию конкурентных преимуществ, начиная с 2019 г., уже теряет свою эффективность из-за непредсказуемости распространения COVID-19, что сопровождается стагнацией экономики и отрицательно отражается, в первую очередь, на функционировании субъектов малого и среднего предпринимательства.

При этом следует отметить, что наиболее весомая доля в общем объёме реализованной продукции (работ, услуг) малых предприятий приходилась на оптовую и розничную торговлю; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 74,1%. Продукция промышленности составила 13,2% от общего объёма реализации. На предприятиях, которые занимались операциями с недвижимым имуществом – 3%. Более 85% объёма реализации приходилось на предприятия двух городов Республики: Донецка – 74,6% и Макеевки – 10,7% [1]. В связи с этим особую актуальность приобретает целесообразность в детальном анализе состояния малого и среднего бизнеса в условиях пандемии, а

также в оценке эффективности принятых мер с целью поддержки предпринимательства.

Необходимо отметить, что, как правило, субъекты малого и среднего предпринимательства осуществляют свою деятельность, прежде всего, в сферах торговли и предоставления услуг населению. Это обстоятельство, а также высокая сложность процедур государственного урегулирования, административное давление, высокая степень финансовой нагрузки привели к определённому росту неформальной занятости в сфере малого и среднего бизнеса. При этом рост процентных ставок и риск ликвидности ещё больше усугубили ситуацию, так как повысилась себестоимость выпускаемой продукции, а поэтому снизилась рентабельность бизнеса.

Если не предпринимать активных действий по реализации инновационных направлений деятельности организаций сферы услуг, то можно констатировать развитие сферы торговли ДНР с сохранением в среднесрочной перспективе негативных тенденций, происходящих в указанной сфере, что может привести к дальнейшему снижению темпов развития сферы торговли, что приведёт к усугублению территориальных диспропорций трудовых ресурсов в ДНР. В то же время, наблюдается поэтапное восстановление деятельности ряда производственных предприятий, что, в свою очередь, может послужить базой для развития и роста сферы торговли.

Сохранение имеющихся тенденций в сфере торговли Донецкой Народной Республики на долгосрочную перспективу может способствовать росту и так довольно высокого показателя изношенности основных фондов предприятий. Сложности, связанные с усиливающимися ограничительными «ковидными» мерами в возможности завоза и приобретения необходимого количества сырья и материалов, будут существенно осложнять организацию производственной деятельности, что, в свою очередь, может повлечь за собой остановку ряда производств и, как следствие, приведёт к снижению объёмов продаж товаров отечественного производства.

На основании изучения различных литературных источников можно сделать вывод о том, что принятие управленческих решений по формированию конкурентных преимуществ современной организации должно опираться на поиск широкого круга возможностей использования инновационного потенциала. Главными направлениями обеспечения конкурентного преимущества организации являются: концентрация ресурсов фирмы для упреждения действий конкурентов, удерживание инициативы в конкурентной борьбе, обеспечение ресурсного потенциала для достижения поставленных целей, разработка гибкой системы планирования деятельности фирмы на рынке путем обоснования эффективной стратегии взаимодействия с конкурентами.

Анализируя состояние развития сферы услуг в ДНР, важно отметить, что у Республики есть возможности для инновационного развития. Характерная сильная сторона Донбасса – мощная промышленная база. Тем не менее, Донбасс на сегодняшний день существенно отстаёт в развитии не только от Российской Федерации, но и от соседних государств. Это связано с политической неопределённостью, ограничениями во введении экономической деятельности, недоработкой правового сопровождения.

Приоритетным направлением в сфере торговли ДНР остаётся развитие потребительского рынка товаров и услуг, причём предпочтение отдаётся товарам отечественных производителей. Наблюдался рост объёмов розничного и оптового товарооборота предприятий сферы торговли (табл. 1)

Таблица 1

Объёмы розничного и оптового товарооборота предприятий сферы торговли за 2017-2018 гг. [2]

Объём товарооборота	2017 г., млрд. руб.	2018 г., млрд. руб.	Абсолютный прирост, млрд. руб.	Относительный прирост, %
Розничного	33,6	40,7	+7,1	21,3
Оптового	53,5	61,0	+7,5	14,0

Данные статистической отчётности за 9 месяцев 2018 г.



свидетельствовали о том, что доля розничного товарооборота от продажи непродовольственных товаров составляла 50,7%, а продовольственных товаров – 49,3% (за аналогичный период 2017 г. – 50,8% и 49,2% соответственно) [1].

В целом по Республике объём розничного товарооборота предприятий в 2018 г. составил 40,7 млрд. руб., что превышает показатель объёма розничного товарооборота за 2017 г. на 7,1 млрд. руб., или на 21,3% (33,6 млрд. руб.) [2].

Рост показателей реализации как продуктовой продукции, так и непродовольственных товаров связан с повышением загруженности производственных мощностей уже функционирующих предприятий, открытием и возобновлением работы ряда предприятий, на продукцию которых есть спрос. Сфера торговли демонстрирует положительную динамику развития, наблюдаются тенденции роста количества сетевых форматов – гипермаркетов, супермаркетов, дискаунтеров.

Таким образом, в современных исследованиях уделено недостаточное внимание выявлению и оценке потенциальных угроз в развитии организации, когда рушатся существующие логистические цепочки, а ключевыми интегрирующими факторами и действенными инструментами организации хозяйственной деятельности в период пандемии является разработка комплекса оптимизационных мер по организации принятия управленческих решений, направленных на формирование ее конкурентных преимуществ.

#### *Список использованных источников*

1. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2020. – 260 с.

2. Экономические индикаторы развития малого бизнеса ДНР. МЭР ДНР

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3845:ekonomicheskie-indikatory&catid=2&Itemid=677](http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=3845:ekonomicheskie-indikatory&catid=2&Itemid=677).

## **ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Середа К.С.,*

*студент бакалавриата*

*Черных О.Г.,*

*ассистент*

*кафедры менеджмента непроеизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Одна из основных тенденций развития стратегического менеджмента в современной российской и международной практике – расширение сферы стратегического управления. Целями стратегического управления являются не только торговая компания, страна, регион, город, но и некоммерческие организации, в число которых могут входить университет, религиозная община, дайвинг-клуб и пр.

В современных условиях участие всех сотрудников в обсуждении и разработке стратегии ее развития является обязательным элементом стратегического управления многих организаций. Например, сотрудники компании участвуют в формировании и реализации стратегии компании. В университете преподаватели и студенты все активнее участвуют в обучении и реализации стратегии развития университета. Конечно, в небольшой компании

в процесс стратегического управления вовлечены все сотрудники, особенно владельцы и соучредители. [1].

Часто внешние заинтересованные стороны привлекаются к разработке стратегии развития сложных объектов. Например, местные органы власти и местные сообщества могут участвовать в формировании стратегии развития компании, особенно когда планы развития компании оказывают значительное влияние на жизнь людей, живущих поблизости. Сформировать стратегию развития города могут региональные и федеральные власти, потенциальные инвесторы и общественные организации.

Еще одна тенденция в развитии стратегического менеджмента заключается в том, что стратегическое управление пронизывает все уровни управления. Дело в том, что стратегию организации можно рассматривать на разных уровнях. В частности, для торговой компании можно выделить: собственно корпоративную стратегию определяющую, какие типы компаний и в каком сочетании будут развиваться; бизнес-стратегии, определяющие и с помощью факторов, которые будут развивать этот бизнес; функциональные стратегии, определяющие стратегию реализации определенных функций. В связи с этим внутри организации могут существовать стратегии различных типов: финансовая стратегия, стратегия управления персоналом, маркетинговая стратегия, стратегия закупок и т. д. [4].

В последние годы в ЦЭМИ РАН, прежде всего в работах В.Л. Макарова и Г.Б. Клейнера, разработана системно-интеграционная теория фирм. Соответственно, компанию можно рассматривать как совокупность семи подсистем: 1) ментальную; 2) культурную; 3) институциональную; 4) познавательную; 5) технологическую; 6) подражательную 7) историческую. Новая теория позволяет значительно расширить традиционное понимание продуктов компании, которое включает не только товары и услуги, но и институты, знания, поведенческие решения и модели, корпоративную культуру, корпоративный менталитет и т. д.

Соответственно меняется понимание обмена. Компании не только обмениваются товарами и услугами, но и кейсами, учреждениями и т. д. Меняется и содержание стратегического корпоративного управления, т.е. взаимодействие соответствующих стратегий.

В традиционной экономике материальная подсистема играла основную роль, в современной экономике, которая все больше становится экономикой, основанной на знаниях - когнитивной, ментальной, имитируемой и другими подсистемами. В новых условиях фокус управления смещается с материальных потоков и запасов на нематериальные активы, т.е. по управлению информацией, корпоративной культуре, ментальным моделям сотрудников, установлению прецедентов, институтам, включая доверие, предпринимательство и обмен знаниями [3].

Для анализа современных тенденций в стратегическом управлении необходимо рассмотреть процедуры и методы стратегического управления в связи с разграничением управления объектом на оперативное управление и управление развитием. Управление разработкой объекта разбивается на относительно независимые действия и отличается от управления тем, как работает тот же объект. В частности, они различаются по своему содержанию:

- Управление функционированием компании и управление развитием компании;
- Управление функционированием и развитием университета;
- Управление функционированием региона и управление развитием региона.

Стратегическое управление в значительной степени представляет собой управление развитием. У любой организации должны быть две управляющие системы: поверхностная, осуществляющая управление функционированием, создающая продукт, и глубинная, реформирующая поверхностную систему управления.

Еще одна тенденция в развитии стратегического управления состоит в том, что стратегическое планирование все больше становится непрерывным процессом. Узкая и неконструктивная идея о том, что создание стратегического плана – это разовая мера, ушла в прошлое. Продвинутый менеджмент организации – от малого бизнеса до большой и разветвленной холдинговой компании – начинает понимать, что процесс стратегического планирования – это не дискретный, а непрерывный процесс. В самом деле, даже миссия организации, и особенно ее тактические цели, не определены навсегда. Кроме того, внешняя среда современной организации очень изменчива и заставляет постоянно адаптировать не только текущие меры, но и стратегические направления работы. Поэтому корректировка стратегического плана под влиянием постоянного анализа изменений является неотъемлемой частью стратегического управления[2].

Стратегический менеджмент традиционно рассматривался в контексте коммерческих организаций. Кроме того, все основные законы стратегического управления, которые учитываются в классических учебниках и пособиях, проявляются в управлении государственными организациями. Стратегическое управление в государственной организации имеет те же основные характеристики, что и стратегическое управление в коммерческой организации.

Подходы и технологии стратегического управления, разработанные в успешных торговых компаниях, в настоящее время внедряются в практику государственных организаций. В их деятельности появляются такие относительно новые управленческие явления, как цели и миссия, SWOT-анализ, стратегические союзы, стратегический контроль и т. д.

Еще одна отличительная черта развития современных приемов и методов стратегического управления – усиление акцента на развитие стратегического партнерства. Партнерство организаций – это их организованное взаимодействие для достижения наиболее эффективного пути к общим

экономическим, социальным и другим целям. Партнерство основано на сотрудничестве организаций на основе совпадения их интересов.

Партнерство организаций может выражаться как в координации их деятельности в важных и перспективных направлениях, так и в совместной деятельности, основанной на объединении ресурсов и разделении ответственности за работу нескольких компаний. Оба варианта типичны для малого, среднего и крупного бизнеса.

Партнерство ведет к созданию таких особых форм, обеспечивающих длительную кооперацию, как межфирменные объединения различного рода, отраслевые союзы, научно-исследовательские консорциумы, межотраслевые и региональные сети сотрудничества.

Сетевые формы организации взаимодействия в последнее время стали одной из разработанных форм организации партнерских взаимодействий. Новые сетевые компании сталкиваются с новыми факторами успеха, которые часто отличаются от традиционных. Для нового бизнеса менее важно иметь традиционные ресурсы, чем иметь свободный и эффективный доступ к идеям и информации. Самое главное – это не концентрация и централизация непосредственного производства, а организация эффективного сетевого взаимодействия между всеми участниками производственного процесса. [5].

Таким образом, современное стратегическое управление характеризуется тем, что расширяет сферу его применения. Он нацелен не только и не столько на технологические аспекты производства, сколько на культурные, институциональные, когнитивные и возможные аспекты.

Важным, относительно независимым объектом стратегического управления является определение и конфигурация партнерских отношений.

Сфера стратегического управления расширяется: оно используется не только в компаниях, но и во всех социально-экономических системах, включая государственные и некоммерческие организации.

Стратегическое управление во все большей степени становится непрерывным процессом.

*Список использованных источников*

1. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989.-345 с.
2. Бражник М.В. Эволюция теории и практики стратегического менеджмента: объектный и парадигмальный подходы // Проблемы современной экономики. – Москва, 2001. – 232 с.
3. Виноградова З.И., Щербакова В.Е. Стратегический менеджмент: Матрица модулей, «дерево целей»: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Под ред. З.И. Виноградовой. – М.: Академический проект: Фонд «Мир», 2004.- 111 с.
4. Классики менеджмента. Акофф Рассел Ackoff, Russel L [Электронный ресурс] // Статьи на HRM.RU. – Режим доступа: <http://hrm.ru/klassiki-menedzhmenta-akoff-rassel-ackoff-russel-1>.
5. Шуванов В.И. Организационное поведение руководителя в условиях рынка: новая парадигма управления и ролевая модель // Управление персоналом. – М., 2007. – № 3.

## **ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Сороко Д.С.,*

*студент бакалавриата,*

*Дедаева Л.М.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента непродуовственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Здравоохранение – важнейшая социальная сфера общества, один из главных факторов обеспечения высоких стандартов качества жизни населения. Это обусловлено в первую очередь тем, что медицина во многом формирует параметры роста главного ресурса – человеческого капитала. Большинство экономистов, трактуя понятие человеческого капитала, подчеркивают приоритетное значение параметров здоровья населения. Экономические аспекты обеспечения здоровья населения предполагают формирование показателей трудовых ресурсов общества. Здоровье является главным условием воспроизводства трудового потенциала, а также обеспечения человеческими ресурсами государства и частного бизнеса [2].

На сегодняшний день здравоохранение в Донецкой Народной Республике имеет ряд проблем, которые необходимо решить, чтобы система полноценно функционировала. Среди них следует выделить:

- недостаточность финансирования медицинских учреждений;
- нехватка квалифицированных специалистов;
- низкий уровень заработной платы медицинских работников;
- краткая длительность приема пациентов у специалистов;
- низкая квалификация медицинского персонала;



– нехватка нового оборудования, преобладание устаревших технологий;

– недоступность ряда лекарственных средств.

В сложившихся условиях недостаточность финансирования учреждений здравоохранения – главная проблема. Расходы на содержание Республиканских и муниципальных учреждений представлены в таблице 1.

Таблица 1

Расходы на содержание учреждений здравоохранения ДНР за 2020 г. [1]

Статьи расходов	Расходы на содержание республиканских учреждений здравоохранения, млн. руб.	Расходы на содержание муниципальных учреждений здравоохранения, млн. руб.
на заработную плату	2300,0	2600,0
на медикаменты и перевязочные материалы	345,2	166,0
на продукты питания	188,0	149,0
на капитальные расходы	96,0	16,0
другие расходы	1270,8	1269,0
Всего расходов	4200,0	4200,0

Финансирование медицинских учреждений на сегодняшний день недостаточно для того, чтобы специалисты могли более качественно оказывать свои услуги пациентам. В больницах и клиниках преобладает устаревшее оборудование, что отрицательно влияет на качество предоставляемых пациентам медицинских услуг. В связи с нехваткой финансирования пациенты нередко лишены возможности быстрого выявления и предотвращения различных заболеваний.

Уровень медицинского образования в ДНР оценивается как высокий. Донецкий медицинский университет готовит высококвалифицированных специалистов в области медицины. Тем не менее на данный момент ощущается недостаток специалистов в городских поликлиниках и больницах, который в определенной мере сопряжен с проблемой низкой оплаты труда и отсутствием условий для стимулирования качественной работы врачей. Все чаще

медицинские работники находят себе место в частных клиниках, где созданы более приемлемые условия для осуществления их профессиональной деятельности. Кроме того, кадровые проблемы в определенной мере связаны с миграцией врачей и выпускников медицинских вузов за пределы республики, в частности – в Россию.

Поэтому на практике в медицинских учреждениях существует проблема низкой квалификации работников. Это связано с тем, что из-за недостатка специалистов в поликлиниках и больницах на работу принимают неопытных работников, которые в силу своего возраста и отсутствия навыков недостаточно качественно выполняют свою работу.

Недостаток специалистов и оборудования влечет за собой цепочку других проблем, например, огромные очереди в больницах. Эта проблема весьма серьезна и актуальна: врачам приходится работать в условиях постоянной спешки и напряженности, вследствие огромного потока людей, что значительно сказывается на качестве оказываемых услуг. Из-за длительности ожидания в очередях пациенты зачастую поздно получают необходимую медицинскую помощь, что приводит к тяжелым последствиям.

Проблема недоступности лекарственных средств является острой в настоящий период времени. В последнее время заметна тенденция удорожания медицинских средств первой необходимости и ряда других не менее важных лекарственных препаратов [1].

Высокая стоимость лекарств негативно сказывается на здоровье населения, так как для некоторых категорий населения, в особенности пенсионеров, которые более всего нуждаются в лекарственных препаратах, приобретение дорогостоящих лекарств становится недоступным. Данная проблема носит сугубо экономический характер и связана преимущественно с колебаниями курса рубля и высокой стоимостью разработок для производства лекарств [3].

Источники обеспечения лекарственными препаратами учреждений здравоохранения ДНР представлены на рис. 1.

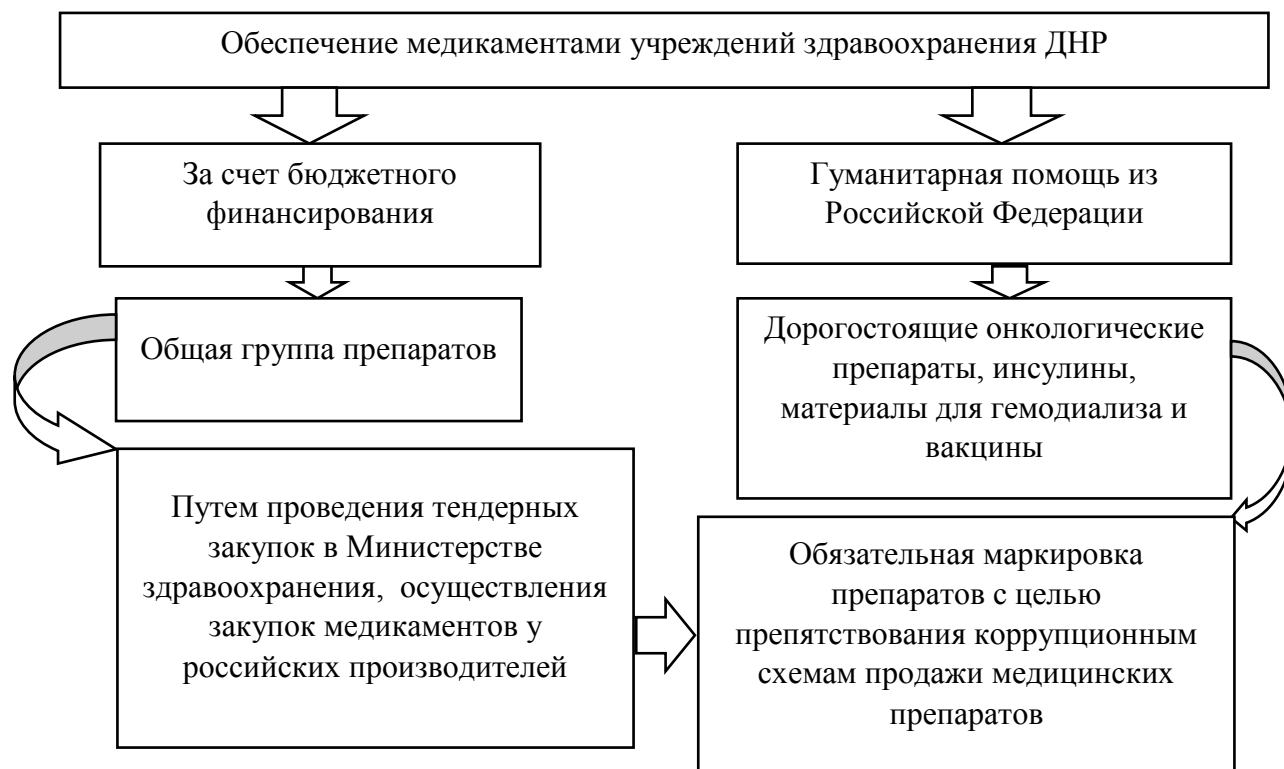


Рис. 1. Источники обеспечения медикаментами учреждений здравоохранения Донецкой Народной Республики [1]

На сегодняшний день, ситуация в отрасли здравоохранения претерпела кардинальные изменения. Повышается уровень социального обеспечения граждан Республики, наблюдается снижение смертности населения, исследования показывают высокую осведомленность пациентов о предоставляемом комплексе медицинских гарантий. Но при этом остаются нерешенными ряд фундаментальных проблем. Основной проблемой современной системы здравоохранения, как и в начале пути ее становления, остается ее недофинансирование, переход на двуканальную систему здравоохранения не принес планируемых результатов.

Для решения проблем становления системы здравоохранения Донецкой Народной Республики целесообразны следующие направления развития:

- введение механизмов финансового планирования и оплаты медицинской помощи, стимулирующих рост эффективности применения ресурсов в системе здравоохранения;
- создание финансово стабильной программы государственных гарантий по оказанию бесплатной медицинской помощи;
- повышение престижа профессии медицинского работника;
- повышение квалификации и переобучение медицинского персонала;
- усиление контроля со стороны руководства Республики за целевым использованием денежных средств, выделяемых на обеспечение функционирования системы здравоохранения.

*Список использованных источников*

1. Ильясова А.Р. Роль и место здравоохранения в экономике / А. Р. Ильясова // Основы экономики здравоохранения. Донецк: 2019.- С.1-3.
2. Малиновская И.Н. Модель развития регионального здравоохранения в условиях модернизации на примере Курской области [Текст] / И.Н. Малиновская, А.И. Катыхин, В.О. Иванова // Дельта науки. 2015. № 1.- С.1-9.
3. Панасюк М.В., Дасаева Р.Д. Проблемы совершенствования экономики здравоохранения регионов / М.В. Панасюк, Р.Д. Дасаева // Актуальные проблемы экономики и права. 2014. №2 (30). - С.31-42.

**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ:  
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

*Соснина А.С.,*

*магистрант*

*Ободец Я.В.,*

*канд. гос. упр., доцент, заведующий*

*кафедрой менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Данная работа посвящена разработке обобщенного алгоритма процессов прогнозирования, определению функционального содержания деятельности системы, ее организационно-управленческой структуры, что позволит повысить качество разрабатываемых прогнозов, обеспечить высокую эффективность принимаемых решений и определить оптимальные пути достижения поставленных целей.

Ключевые слова: территориальное прогнозирование, социально-экономическое развитие, стратегическое планирование, алгоритм процесса прогнозирования.

Трансформационные процессы в каждой стране и мировом сообществе ставят новые требования к обоснованию выбора путей развития будущего, которые отражаются в политике, стратегиях, программах и планах развития. Ключевыми проблемами при разработке стратегий и программ развития выступают надежность прогнозов, изменение внутренних и внешних условий функционирования экономической системы на местном уровне.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что без результатов прогнозирования субъекты управления не могут достаточно глубоко

обосновать принятые решения и предотвратить или свести к минимуму нежелательные результаты деятельности в прогнозируемом и текущем периоде существования. Это обуславливает необходимость пересмотра и совершенствования содержательной сущности механизмов, технологий и процедур прогнозирования.

За период перестройки и проведения отдельных реформ в прогнозировании и планировании развития территорий стали проявляться существенные недостатки: разрыв во времени прогнозов и планов развития, отсутствие методики обоснования подходов к осуществлению прогнозов развития территорий в условиях рыночной экономики, отсутствие рекомендаций по использованию в системе территориального прогнозирования эффективных техник стратегического анализа, современных информационных технологий и технологий программирования, недостаточное употребление в анализе методов: SWOT-анализа, бенч-маркингу и эконометрических моделей и методов. Показатели, используемые в процессах прогнозирования и программирования, не полностью отражают глубинное качество явлений и процессов в изменяющейся среде и не имеют необходимой полезной нагрузки в формировании процессов развития. Отсутствует методическое обоснование подходов к разработке избранных сценариев развития и предложений по их достижению. Тормозят развитие системы прогнозирования развития территорий и незаконченные процессы распределения власти, ресурсов и полномочий между центром и регионами.

Важными направлениями совершенствования системы территориального прогнозирования должны стать повышение качества и полноты исходных данных, используемых для проведения прогнозных расчетов, а также обновления технологий обработки, систематизации и анализа ретроспективной информации, на основе которой формируется образ будущего.

Первым шагом построения системы территориального прогнозирования должно стать определение функционального содержания деятельности системы

и ее организационно-управленческой структуры. Главное назначение этой структуры – формирование последовательных этапов интегрированного процесса прогнозирования и создания условий для его удовлетворения. Основные составляющие системы, которые формируют и дают представление о «системе учета», приведены на рис. 1.



Рис. 1. Функционально-содержательная структура системы прогнозирования развития территории

Независимо от вида прогноза процессы их осуществления имеют типичные составляющие, то есть, возможно разработать обобщенный алгоритм процессов прогнозирования (рис. 2 и рис. 3).

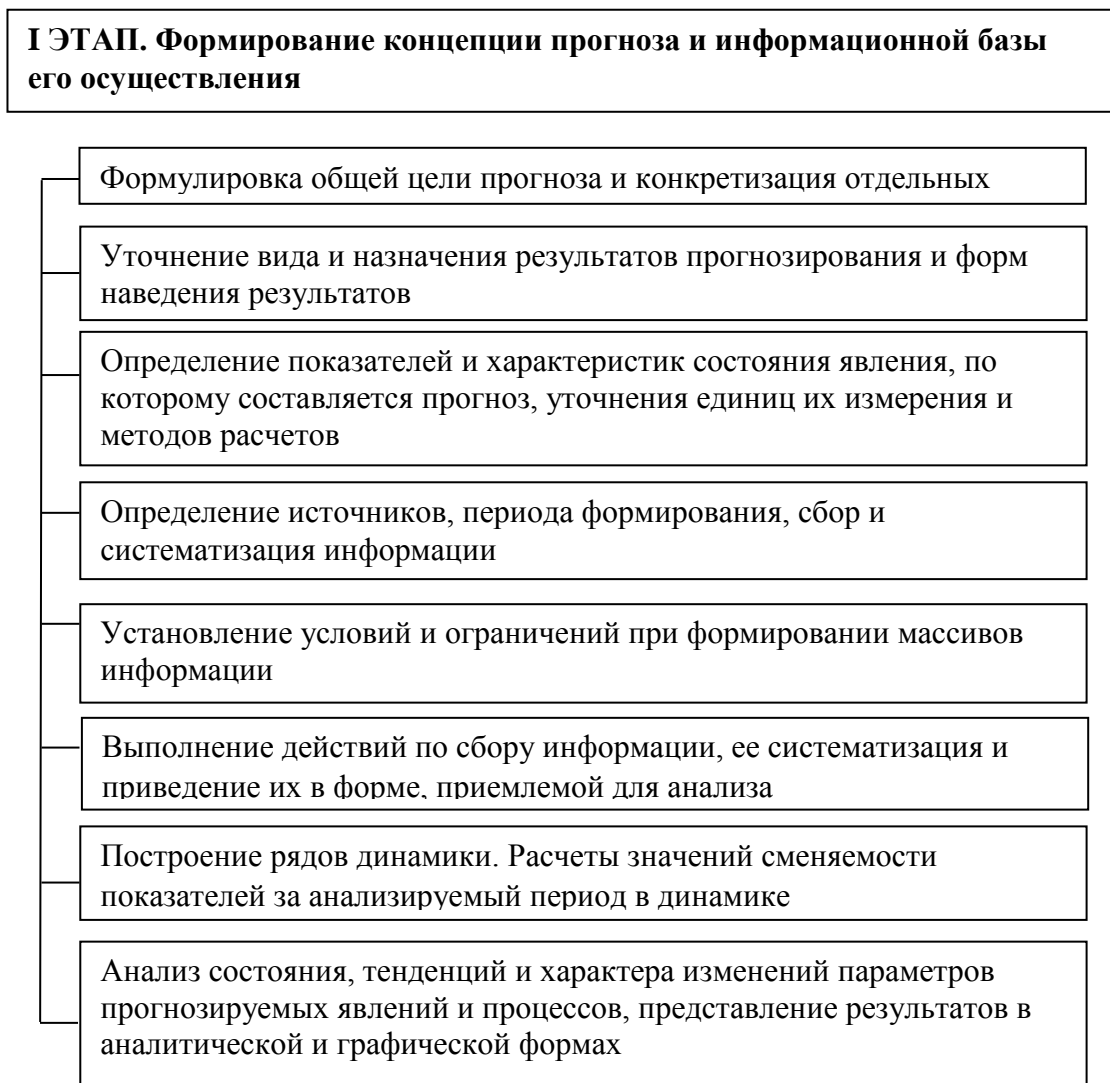


Рис. 2. Обобщенный алгоритм процесса прогнозирования

Определение функционального содержания деятельности системы и ее организационно-управленческой структуры позволит повысить качество разрабатываемых прогнозов, что в свою очередь обеспечит высокую эффективность принимаемых решений и определит оптимальные пути достижения поставленных целей.



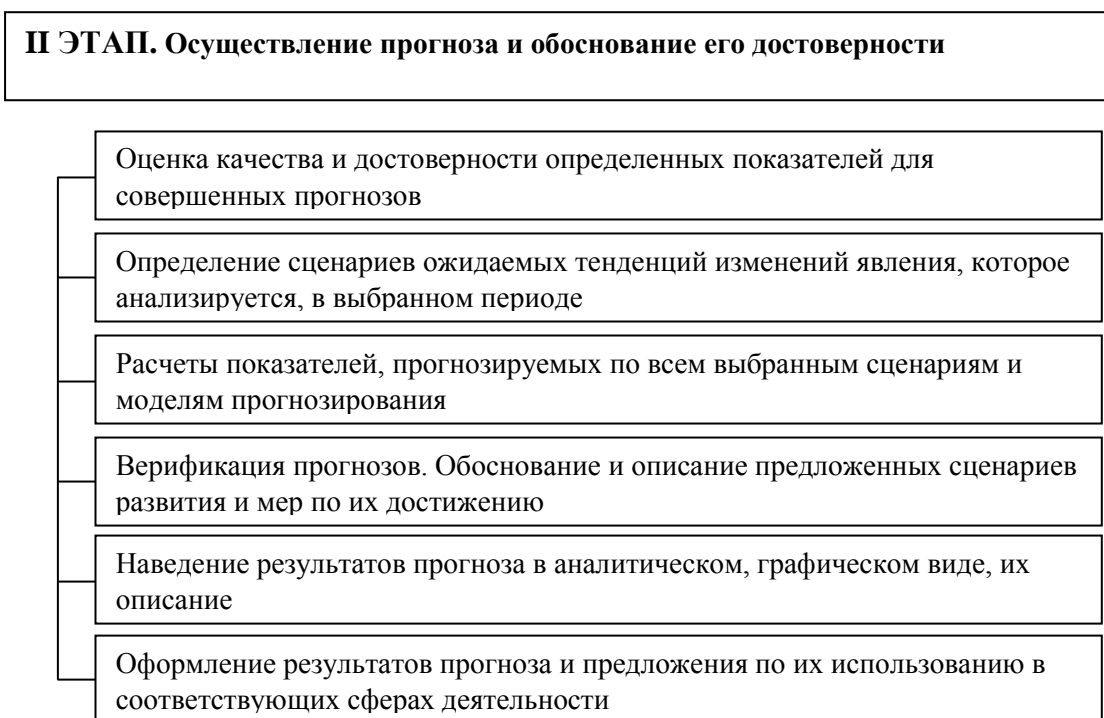


Рис. 3. Обобщенный алгоритм процесса прогнозирования

Выводы по данному исследованию. Совершенствование системы прогнозирования социально-экономического развития территорий должно осуществляться комплексно и с участием органов местного самоуправления. Реализация указанных направлений совершенствования, затрагивающих структурные аспекты ситуации, системы, принципы ее функционирования и использования инструментария, позволит повысить качество прогнозной деятельности и создаст условия для принятия органами государственной власти стратегически правильных и обоснованных решений.

*Список использованных источников*

1. Каменских, Н.А. Региональное управление и территориальное планирование: стратегическое партнёрство в системе регионального развития. Учебное пособие / Н.А. Каменских. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 977 с.

2. Невская, Н.А. Макроэкономическое планирование и прогнозирование в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Невская. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 310 с.

3. Рагулина, Ю.В. Понятие и сущность комплексного социально-экономического развития муниципальных образований / Ю.В. Рагулина, О.А. Нечаева // The Unification of Economists and Lawyers is a Key to the New Stage of Development: International Scientific and Practical Congress of Economists and Lawyers, г. Берн, Швейцария, 2013. – Женева: ISAE «Consilium», 2013. – С. 158–162.

4. Шелобаев, С.И. Теоретико-методологические основы экономического прогнозирования / С. И. Шелобаев, И. С. Шелобаева, В. Д. Бушуев // Фундаментальные исследования. – 2008. – № 1. – С. 125–128.

## **РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Стрекозенко А.А.,*

*магистрант*

*Кулешова Л.В.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Жизнедеятельность любой организации возможна только при слаженной работе ее сотрудников, взгляды которых направлены в одном направлении. Успех же определяется эффективностью их работы, правильном видении корпоративной цели, текущих целей компании. Поэтому в последнее время

вопросы корпоративной культуры все больше привлекают внимание исследователей.

Корпоративная культура является одной из организационных подсистем (технологическая и административная), выполняющей функции адаптации организации к окружающей среде и идентификации ее сотрудников. В этом смысле термин «корпоративная культура» представляет собой совокупность установок, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют интересам организации и передаются каждому работнику из уст в уста в качестве жизненного опыта.

В настоящее время успешные предприятия относятся к корпоративной культуре как к важному инструменту управления бизнесом и как к средству для создания серьезных преимуществ на внешнем рынке, так как в современном бизнесе корпоративная культура выступает важным условием успешной работы предприятия, фундаментом его динамичного роста, гарантом стремления к повышению эффективности.

С усилением конкуренции появляется необходимость в создании дополнительных конкурентных преимуществ, одним из которых является корпоративная культура. Ведь, как только на рынке труда начинается «война за таланты» или высокую квалификацию работников, то у предприятия появляется необходимость быть «привлекательным», как для собственных сотрудников, так и для кандидатов на работу. Переманивание лучших сотрудников заставляет менеджеров и владельцев заботиться о корпоративной культуре, поскольку, чем выше профессиональный и личный уровень сотрудника, тем в большей степени его мотивация с материальных факторов начинает перемещаться в нематериальные. Его волнует уже не только заработная плата, но и стиль руководства на предприятии, уровень менеджмента, перспективы профессионального роста, работа в команде единомышленников. «Культурные потребности» безграничны: начиная от

интерьера рабочих кабинетов и заканчивая возможностью реализовать амбициозные проекты и личные мечты.

Именно влияние корпоративной культуры на показатели деятельности организации и на качество управления человеческими ресурсами, обуславливает необходимость существования эффективной корпоративной культуры, делает целесообразным процесс ее формирования и совершенствования.

Формирование корпоративной культуры происходит под влиянием внутренних и внешних факторов. В первом случае это связано с долгосрочной практической деятельностью менеджмента организации, результатом которой является отбор лучших норм, правил и стандартов, предложенных руководством и коллективом. Во втором – на формирование корпоративной культуры влияет система ценностей, целей и механизмов их достижения, сформированная в обществе.

Исследователи данной проблематики выделяют пять факторов организации, имеющей прочную корпоративную культуру:

1. Осознание зависимости финансового состояния организации от четкого видения направлений и путей ее развития.
2. Наличие механизма стимулирования и совершенствования профессионализма сотрудников.
3. Поощрение высокого качества труда.
4. Развитая система социальной защиты сотрудников.
5. Гибкие формы эффективной, индивидуальной и коллективной работы.

При этом необходимо отметить, что каждой организации присущи свои особые ценности, стиль ведения бизнеса, философия, принципы, правила и нормы поведения. Это элементы корпоративной культуры, а, следовательно, корпоративная культура в каждой организации будет иметь свои, присущие только ей особенности.

Корпоративная культура практически является невидимой частью предприятия. Но это не снижает ее влияния на поведение сотрудников, но усложняет анализ и управление ею. Она может быть подробно регламентирована документами, могут быть декларированы только отдельные ее принципы, также она может существовать без каких-либо письменных правил.

Корпоративная культура зависит от двух основных параметров:

- 1) от видения руководителем предприятия цели, способа формирования, ведения и развития бизнеса, изложенных в миссии предприятия;
- 2) от тактических приемов и методов, которые применяются на предприятии в управлении, мотивации и стимулировании персонала со стороны менеджеров и в соответствии с миссией.

В современных условиях функционирования, эффективное управление предприятием требует высокого уровня культуры самого руководителя: интеллигентности, самодисциплины, выдержки, уравновешенности, сдержанности, ответственности, долга, заботы об общих интересах, скромности, умения слушать, внимательности, чуткости, человечности и т.д.

Можно сделать вывод, что роль корпоративной культуры предприятия в механизме функционирования рыночной экономики является чрезвычайно важной и должна отражаться в таких аспектах как:

- 1) качественной и непосредственной поддержке внутренней деятельности предприятия;
- 2) всесторонней поддержке, на основе информационных и коммуникационных процессов, как в организации, так и за ее пределами;
- 3) качественной и непосредственной поддержке внешней деятельности предприятия;
- 4) ценных советах, которые предоставляются на основе рекомендаций;
- 5) качества опыта, то есть на основе оценки результативности применения рекомендаций в деятельности предприятия.

Можно утверждать, что корпоративная культура изнутри формирует предприятие, его успех и неудачи и реакцию сотрудников на них. В основном персонал олицетворяет те ценности, мысли и идеи, которые господствуют внутри предприятия. Правильная работа в этой сфере позволит качественно отличаться одному предприятию от другого, что в рыночных нестабильных условиях может быть решающим. При этом значительное количество отечественных предприятий и организаций требует совершенствования существующей корпоративной культуры в связи со значительными изменениями внешней предпринимательской среды, а также из-за существенной неопределенности политической и экономической среды функционирования.

Поэтому, благодаря совершенствованию и обновлению существующей корпоративной культуры, руководство предприятий и организаций сможет достичь намеченных результатов, как для отдельного структурного подразделения, так и для организации в целом.

## **О ФАКТОРАХ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ КАЧЕСТВО СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

*Сухин Д. С.,*

*магистрант*

*Докторова Н.П.,*

*канд. гос. упр., доцент, доцент*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Конкурентные преимущества организации проявляются в потенциальном развитии организации, которое заключается в сохранении, и приумножаются путем повышения качества управления, что реализуется в новшествах качества управления, инновациях.

Потенциал организации на современном этапе – это суммарная стоимость ее основного, оборотного и человеческого капитала, патентного фонда и ноу-хау, информационных технологий, брендов и других конкурентных преимуществ организации в сферах науки, техники, технологии и управления, обеспечивающих ей конкурентоспособность на современном рынке.

Главная задача руководства организации заключается в удержании на рынке и наращивании перечисленных конкурентных преимуществ. От правильной оценки уровня потенциала организации во многом зависит качество системы управления организацией в целом.

Качество системы управления организацией на современном рынке – комплексный показатель, определяющий возможность достижения и наращивания конкурентных преимуществ организации. В свою очередь качество системы управления определяется множеством факторов, основные из которых приведены на рис.1.

Направленность действия перечисленных факторов очевидна. Например, с повышением удельного веса управленческого персонала и специалистов в организации, имеющих ученую степень по данной сфере деятельности, будет повышаться качество системы управления организацией.

Технология управления конкурентоспособным потенциалом организации предполагает проведение следующих действий:

- выявление оптимальной организационной структуры конкурентоспособного потенциала организации;
- формирование методики диагностики конкурентоспособности потенциала организации;
- разработка общей и локальных стратегий по сохранению и развитию конкурентоспособного потенциала организации.

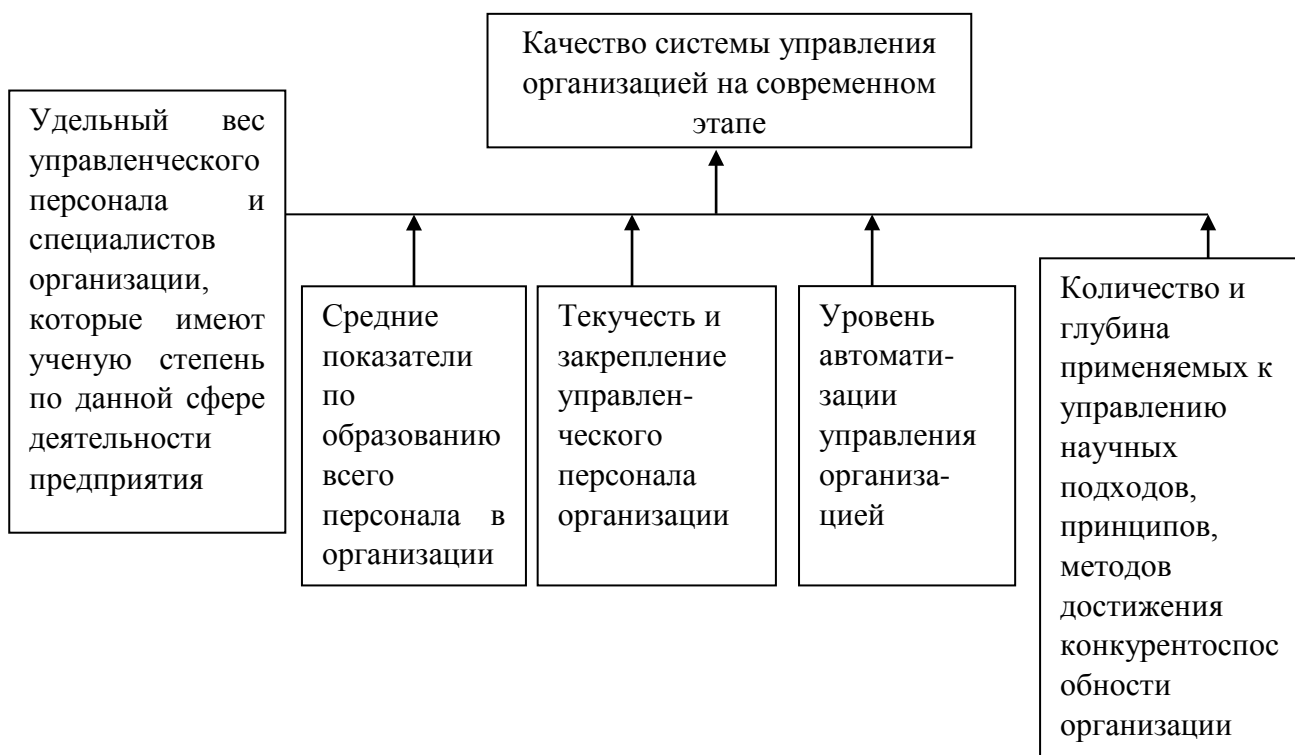


Рис.1. Факторы, определяющие качество системы управления организацией на современном этапе в Донецкой Народной Республике.

Набор сильных взаимосвязей элементов, образующий конкурентоспособный потенциал (рис.2), может служить основой для



подготовки качественных управленческих решений при проведении изменений в деятельности организации, обуславливающих его конкурентный статус в современной действительности в Донецкой Народной Республике.

В целом полученные в результате применения методов оценки взаимного влияния элементов, образующих конкурентоспособный потенциал, показывают, что имеется ведущая группа сильных взаимосвязей, которая должна обязательно, учитываться менеджерами при организации системы управления конкурентоспособностью организации при разработке стратегии его развития на рынке Донецкой Народной Республики.

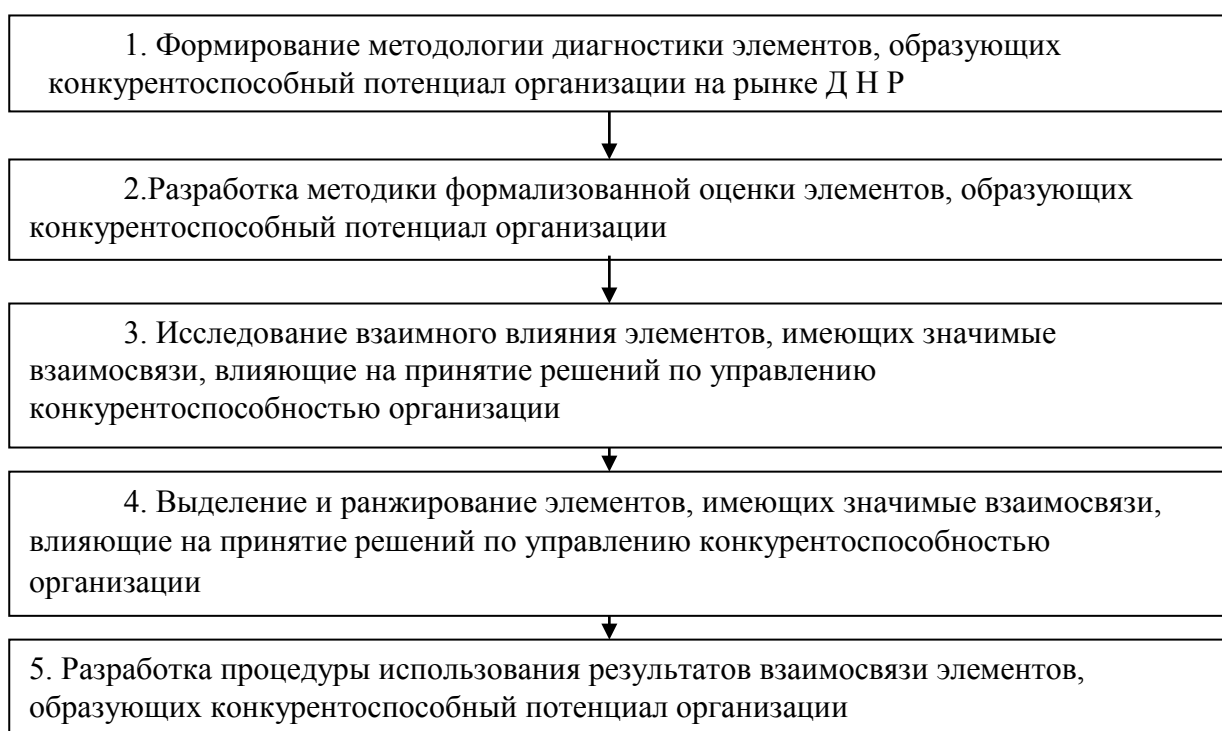


Рис.2. Этапы процесса исследования взаимного влияния элементов, которые образуют конкурентоспособный потенциал организации на рынке Донецкой Народной Республики

Набор сильных взаимосвязей элементов, которые образуют конкурентоспособный потенциал организации, может служить основой для подготовки качественных управленческих решений при проведении изменений

в деятельности организации, обуславливающих его конкурентоспособный статус на рынке Донецкой Народной Республик

## **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Тахмазова Д.О.,*

*магистрант*

*Черная Л.В.,*

*канд. гос. упр., доцент, доцент*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В современных условиях хозяйствования, которые характеризуются неопределенностью, рисковостью, динамичностью и повышением интенсивности конкурентной борьбы, стратегия управления персоналом становится одной из главных. В силу этого существенным препятствием повышения конкурентоспособности отечественных предприятий является отсутствие стратегических подходов в области управления персоналом с учетом воздействия внешней и внутренней среды, согласования интересов

организации и личности, а также условий внедрения новых стратегических подходов в работе с персоналом и разработки их механизмов. Стоит отметить, что, несмотря на актуальность данной проблемы, развитие персонала выступает сферой, которой недостаточно внимания уделяется в практике управления персоналом отечественных предприятий.

Вопросам управления персоналом уделяется большое внимание в научных трудах М. Армстронга, О Виханского, Г. Десслера, А. Кибанова, Дж. Стрикленда, А. Томпсона, П. Шейла и др.

Вместе с тем, как свидетельствуют результаты современных исследований, в профессиональной сфере развития работников не хватает стратегической ориентации предприятий. Иными словами, отсутствует ориентация на

перспективы развития предприятия в комплексе с развитием персонала, системой отбора, мотивации, объективной оценки результатов труда работников.

В настоящее время на современном этапе развития Донецкой Народной Республики одной из насущных проблем является грамотное управление персоналом отечественных предприятий как важнейшего фактора повышения конкурентоспособности при достижении экономического успеха.

Кроме того, проблемы эффективного управления персоналом стоят и перед предприятиями, ориентированными на внешнеэкономическую деятельность, что связано с поиском новых возможностей наращивания своего потенциала в силу высококонкурентной среды на внешних рынках. Это, в свою очередь, предопределяет формирование конкурентных преимуществ, которые могут стать основными факторами повышения конкурентоспособности в условиях неопределенности.

В данном контексте, основной целью стратегического управления персоналом предприятия выступает формирование эффективного кадрового потенциала и системы управления персоналом, способных обеспечить

устойчивую позицию, как на внутреннем, так и внешнем рынках, а также экономическую стабильность и стратегическое развитие предприятия в целом.

Кроме того, эффективность кадровой стратегии предприятия в значительной степени определяется обоснованностью и рациональностью выбора методов ее формирования, которые зависят от внешних факторов, от имеющихся и потенциальных кадровых ресурсов и возможностей предприятия.

Следует отметить, что стратегия управления персоналом – долгосрочное, качественно определенное направление приложения усилий по формированию трудового потенциала современного предприятия, обусловленное общей стратегией и реализуемое службой управления и линейными руководителями, как органической составляющей общей стратегии.

При этом, важной составляющей стратегического управления персоналом выступает кадровая политика, способствующая гибкости реагирования на изменения внешней и внутренней среды.

Как показывает мировой опыт, большинство предприятий разрабатывают собственные принципы политики управления персоналом, к которым можно отнести такие, как наем персонала высокого класса, возможность карьерного роста, система аттестаций и собеседований, стойкие убеждения, ценности, культура, уважение к личности, участие персонала в управлении, максимальная ответственность, расширенные горизонтальные связи, поощрение разногласий во взглядах и др. [1].

Понятие стратегического управления персоналом предприятия основывается на концептуальных положениях стратегического управления предприятием в целом, что показано на рис. 1.

Соответственно, содержание стратегии управления персоналом можно представить следующим образом.

1. Определение целей использования человеческих ресурсов.

Цели стратегии управления персоналом разрабатываются на основе миссии и бизнес-целей предприятия.

2. Постановка задач, решение которых обеспечит достижение целей. Исходя из сформулированных целей, разрабатывается комплекс задач, которые позволяют реализовать поставленные цели.

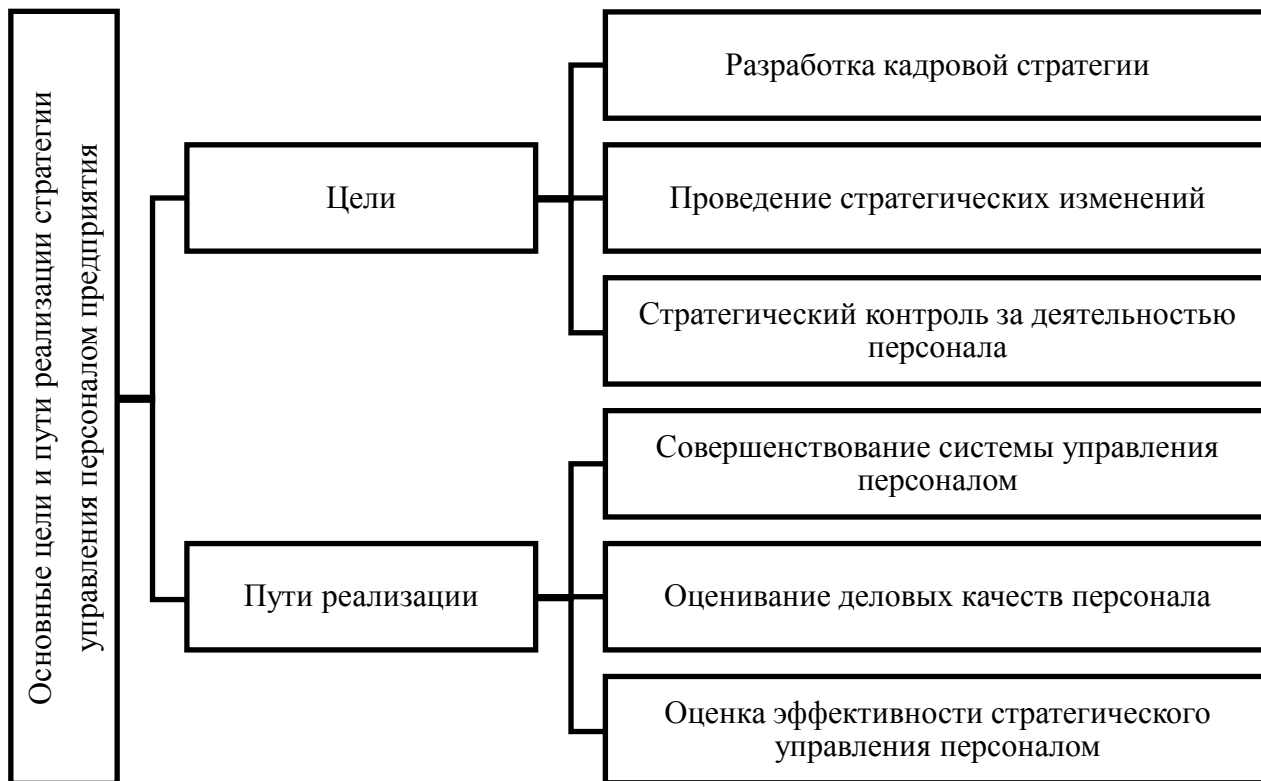


Рис. 1. Стратегическое управление персоналом предприятия

### 3. Определение средств достижения целей:

организация – используется для предоставления четкой структуры построения бизнеса путем установления порядка, правил и условий принятия решений, реализации действий и взаимодействия персонала;

позиционирование – служит для определения потребности в персонале, оценки стоимости должностных позиций;

привлечение персонала – используется для обеспечения бизнес-процессов необходимой рабочей силой в соответствии с организацией и позиционированием, исходя из максимального кадрового потенциала;

развитие персонала – применяется для повышения потенциала и производительности труда;

управление – служит для определения направлений деятельности персонала на достижение целей, осуществления взаимодействия и координации действий в процессе труда, поставки ресурсов для выполнения поставленных задач.

Из сказанного можно сделать вывод, что управление персоналом – это деятельность предприятия, направленная на эффективное использование персонала для достижения как общих, так и личных, целей. При формировании стратегии управления персоналом необходимо следовать основным задачам развития предприятия, включающих учет тенденций, определение будущих изменений и их обоснование, которые будут способствовать устойчивому развитию за счет эффективного использования человеческого капитала.

#### *Список использованных источников*

1. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условия эффективной организационной культуры / В. И. Маслов. — М.: Издательство «Финпресс», 2004. – 288 с.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Ткаченко А.М.,*

*студент бакалавриата*

*Матеха А. С.*

*преподаватель*

*кафедры менеджмента непродушенной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Одним из приоритетных направлений развития ДНР на перспективу обозначено развитие человеческого капитала: формирование системного подхода к решению задачи восполнения потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах; содействие инвестированию в науку. При этом достижение оптимальности развития экономики не может быть достигнуто автоматически, а зависит от научного уровня ведения хозяйственных дел. В связи с этим, вопросы инновационного развития организаций высшего образования являются предметом научных исследований и дискуссий [1].

В период пандемии, когда студенты находятся на удаленном обучении, лишены «живого» общения с преподавателями и друг с другом, особо остро становятся вопросы коммуникации. Преподаватели организаций высшего профессионального образования (ВПО), не видя студентов и не получая обратной связи, не имеют возможности в достаточной степени понимать насколько они вовлечены в процесс обучения и способны решать поставленные задачи. В таких условиях сложно определить потенциал обучающегося, его персональные потребности, а также скорректировать подходы и методы работы с конкретным индивидом. Таким образом, решение проблем коммуникации, в

частности с фокусом на качество обратной связи, и их процессов в целом приобретают особую актуальность.

В системе высшего образования студент находится в центре всей организации. Многие организации ВПО стремятся к тому, чтобы их студенты:

- прогрессировали в обучении;
- развивали и раскрывали свой потенциал;
- стремились к высоким достижениям;
- умели принимать и давать обратную связь для достижения наилучших результатов;
- действовали как одна команда.

Для фокусировки на студентах, преподавателю необходимо:

- указывать группе направление, вдохновляя на стремление к выдающимся результатам с полной ответственностью;
- сохранить фокус на росте каждого студента, влияя на их продуктивность напрямую или опосредованно;
- поощрять развитие инноваций, быстроту и простоту рабочих процессов;
- достигать эффективности через взаимодействия;
- развивать таланты, таким образом, чтобы студенты стали эффективной командой и действительно достигали экстрарезультата;
- обеспечивать выдающиеся результаты работы и действовать решительно для достижения максимальной результативности.

Невозможно прогрессировать в обучении, если у студента нет понимания, в правильном ли направлении он движется. Без конструктивного отклика и наставлений нет возможности совершенствоваться. Главная задача преподавателя – не просто оценивать, хвалить, критиковать, а подставить экспертно-дружеское плечо в виде своевременной, объективной и развернутой обратной связи.



Преподавателям необходимо правильно использовать различные виды обратной связи. Обратная связь – это вербальный или невербальный сигнал от получателя информации к его источнику, служащий ответом на иницилирующее высказывание или поведение.

Влияние обратной связи сказывается на том, какая информация передается, какие средства используются для ее передачи, как воспринимается сообщение. Поэтому она имеет сигнальную функцию. С другой стороны, получая обратную связь, мы можем изменить смысл и характер сообщения для того, чтобы добиться большего взаимопонимания. В этом случае обратная связь имеет коррективную функцию.

Обратная связь помогает:

- понять, как нас воспринимают другие;
- оценить последствия наших действий;
- определить сильные стороны и зоны для развития;
- стать лучшей версией себя.

Преподаватель воспринимает обратную связь, как обязательный элемент продуктивной коммуникации со студентом. Такая коммуникация может быть эффективной в случае существования соответственной культуры обратной связи, которая будет способствовать:

- созданию благоприятной рабочей среды и повышению продуктивности;
- выстраиванию доверительных отношений между преподавателем и студентом, а также в группе в целом;
- формированию культуры гибкого сознания и непрерывного обучения для преподавателей.

Процесс предоставления обратной связи в организациях ВПО должен носить системный характер, т.к. в единоразовой или нерегулярной форме он не будет достаточно эффективным. Одним из инструментов может быть студенческая оценка преподавания, которая представляет собой обязательный опрос студентов, где они могут выразить свое мнение об организации учебного

процесса по образовательной программе, оценить качество преподавания, высказать свои предложения по конкретным учебным дисциплинам.

Для использования данного инструмента должны быть соблюдены ключевые условия:

1. Любая инициатива студентов должна нести конкретные предложения по улучшению эффективности проведения занятий;
2. Необходимо заручиться поддержкой администрации организации ВПО;
3. Заинтересованные лица, которые будут улучшать внутреннюю среду организаций ВПО, должны стать представителями проектной команды.

Таким образом, студенческая оценка преподавания будет являться, так называемым, навигатором, который поможет преподавателю смотреть в правильном ли направлении он движется, при изложении лекционного материала и проведении семинарских занятий. Позволит понять, достаточно ли качественно он работает со студентами или существует необходимость изменить стиль коммуникации, качество общения, быть более четким и конструктивным или быть более чутким, если у студента есть определенные проблемы и так далее.

Недостатком эффективности такого инструмента может стать возможность не совсем адекватных оценок студентов, по причине боязни дать честный и конструктивный ответ. Однако, при правильном подходе преподавателя, умении донести до студентов объективные цели и задачи обратной связи, а также демонстрации правильного и корректного поведения при реакции на критику данные недостатки могут быть минимизированы.

*Список использованных источников*

1. Муромец, Н.Е. Теоретические подходы к оценке эффективности процессов управления организациями в сфере образовательных услуг/ Н.Е. Муромец, А.С. Матеха // Менеджер. – 2021. – № 1 (91). – С. 84-91.
2. Анджела Лэйн. Обратная связь в бизнесе // Литагент Альпина. – 2019.
3. Гречихин С.С. Влияние функций обратной связи на восприятие студентов // Статья. – 2020.

**ИМИДЖМЕЙКИНГ И БРЭНДИНГ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ДЕСТИНАЦИИ**

*Трощина М.В.,*

*преподаватель*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Постановка проблемы в общем виде. В теории и практике управления дестинациями, все более распространенным является подход, согласно которому они рассматриваются как специфический товар, требуют профессиональных решений по выработке, распределению, обмену успешной практикой, и реализации. Именно таким образом формируется общественный запрос на разработку политики развития, которая должна быть направлена на усиление конкурентных преимуществ дестинации. Для ее реализации в отечественной и зарубежной практике управления используются такие «инструменты», как: информационная политика; повышение уровня

идентификации граждан с территорией своего проживания; имиджмейкинг; брендинг и ребрендинг дестинаций, др.

Цель исследования – раскрытие сущности понятий туристического имиджмейкинга и туристического брендинга дестинаций в их взаимосвязи.

Изложение материалов основного исследования. Вопрос касающийся особенности формирования туристического имиджа дестинаций раскрыт в трудах Ю. Абишевой, И. Важениной, Д. Визгалова, Т. Мещеряковой, Г. Почепцова, Н.Старинщикова. Туристическому брендингу дестинаций уделено внимание в трудах К. Динни, Ф. Котлера, Дж. Холовея.

Туристический продукт призван сформировать перцепционный образ дестинаций, предоставить возможности туристу приобрести новые знания и впечатления, новый опыт в ознакомлении с историческими и современными особенностями локаций, а также в общении с местными жителями.

Мощным инструментом борьбы за ограниченные ресурсы и повышение конкурентоспособности дестинации, ее стабильности в целом, в т.ч. с точки зрения развития туризма, выступает сильный бренд. В широком смысле под брендом дестинаций понимается целостный комплекс характеристик, который содержит уникальные, оригинальные характеристики и образные представления, восприятия, позволяющие идентифицировать дестинации в глазах целевых групп. Под целевой группой, или аудиторией бренда дестинации понимают инвесторов, предпринимателей, туристов и жителей города напрямую. По мнению экспертов, если природа или история не позаботились об уникальности и привлекательности территории, то ее жители должны отыскать или создать их, сформировав благоприятный набор впечатлений, убедив себя и окружающий мир в неповторимой и знаковой атрактивности региона. Такой подход требует целенаправленного формирования стратегии создания и продвижения туристического бренда дестинации.

Разработка и реализация стратегии туристического брендинга дестинации должна включать пять основных этапов. Первый этап охватывает постановку задач брендинга и осуществляется путем выявления проблем. Вторым этапом охватывает формирование концепции бренда дестинации, при которой особое внимание целесообразно также уделять позиционированию бренда, то есть выделению принципиальных отличий территорий, для которых разрабатывается бренд, от других. Также, на этапе формирования концепции бренда дестинации целесообразно определить миссию бренда и прописать его функциональные, отраслевые и социальные основы. Важным аспектом в разработке стратегии является формирование целей. Третий этап заключается в создании визуальной и смысловой идентичности бренда дестинаций. На этом этапе происходит техническая разработка визуальных составляющих территориального бренда – логотипов и других визуальных символов, надписей, цветовых решений. Четвертым этапом является разработка коммуникационной политики по продвижению бренда. От качества планирования и реализации данного этапа во многом зависит успешность брендинга дестинации в целом. Пятый этап – контроль и мониторинг результатов. Разработка и реализация стратегии бренда дестинаций – это сложный и длительный процесс, требующий больших затрат ресурсов, в том числе времени, средств, человеческих ресурсов и т.п., поэтому он нуждается в постоянном контроле. Для успешной реализации функции контроля на начальном этапе разработки стратегии создания и продвижения бренда необходимо заложить критерии, по которым будет осуществляться контроль процесса брендинга. Провозглашенные на этапе планирования цели брендинга могут сами выступать такими критериями. Постоянный мониторинг процесса реализации этой стратегии позволит вовремя выявить различия и отклонения между текущими и планируемыми результатами и своевременно осуществлять корректировку.

Туристический бренд дестинации тесно связан с его имиджем. Рассмотрим сущность, особенности и взаимосвязи этих понятий. Относительно дестинации понятие «имидж» следует рассматривать как нематериальный актив (ресурс) определенной территории, который способствует вместе с ее другими ресурсами обеспечению устойчивого развития данной территории. Доказано, что благоприятный имидж дестинации непосредственно влияет на повышение ее конкурентоспособности. Имидж дестинации, как ее целенаправленно структурированный образ, приобретает оценочное и мотивационное содержание, благодаря чему он оказывает влияние на поведение людей – носителей этого образа, на их отношение к реальным событиям. Как относительно самостоятельный мотивационный фактор, имидж влияет на стратегическую линию поведения людей на базе социальных установок и стереотипов, лежащих в его основе. Практика показывает, что территории, в которых руководство понимает важность имиджа и знает принципы его построения, получают большую заинтересованность со стороны партнеров (инвесторов) при условии, что имидж несет объективное, положительную окраску.

Можно констатировать, что имидж дестинации – это своеобразное явление, имеющее имя, определенный статус, историю происхождения (легенду), вид и сложившиеся отношения потребителей имиджевой информации.

Если туристический имидж дестинации, является преимущественно психологическим эмоциональным понятием (которое, однако, может иметь экономическое, коммерческое значение), то туристический бренд – является чисто коммерческой, экономической, рыночно-конкурентной категорией, при этом тесно связан с туристическим имиджем.

Особенностью практики развития мирового туризма в современных условиях является первоочередное внимание туристов к дестинациям, как к туристическим центрам с повышенной концентрацией различных

туристических аттракций. Для эффективности туризма необходимо работать над туристическим имиджем и туристическим брендом дестинаций и продвигать их на туристическом рынке с целью максимального информирования и притяжения туристических потоков. Это объясняется тем, что каждая дестинация в большей или меньшей степени имеет туристический потенциал. Его следует не только развивать и укреплять, но и продвигать на национальном и международном туристических рынках для того, чтобы о туристических возможностях и аттракциях дестинаций узнавало, как можно больше потенциальных туристов, а те, кто уже посетили их, получили бы хорошие впечатления от пребывания, что захотели бы поделиться ими. Таким образом формируется туристический имидж дестинации, который, в случае положительной оценки, становится еще одной разновидностью туристических ресурсов, что, в свою очередь, повышает туристический «авторитет» и привлекает новых туристов.

Выводы. В процессе формирования и развития имидж дестинации превращается в ее бренд, что в свою очередь, является рыночным, коммерческим понятием, должно быть хорошо разработанным. Среди брендов, дестинации, как туристические объекты, занимают особое место, поскольку привлекают подавляющее большинство туристов. Поэтому брендинг дестинации, как процесс эффективного создания, формирования и рыночного продвижения ее бренда, заслуживает особого внимания в туристической науке и практике.

## **СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ СУБЪЕКТАМИ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**

*Филипюк А.О.,*

*канд. экон. наук, ассистент*

*кафедры менеджмента непродуцированной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Современное состояние экономики Донецкой Народной Республики характеризуется процессами деиндустриализации и реиндустриализации, о чем свидетельствует изменение приоритетных отраслей промышленности, переориентация производства и развитие новых форм управления субъектами хозяйствования. Отслеживается процесс поиска новых путей развития экономики, который сопровождается внедрением новых технологий и усовершенствованием имеющихся.

Реиндустриализация проводится для ликвидации последствий деиндустриализации экономики, которые характеризуются как сокращение производств; разрушение производственной инфраструктуры, сокращение производственных фондов, снижение уровня механизации и автоматизации труда, падение технологического уровня, физическое и моральное старение оборудования [1].

Для перехода от деиндустриализации к реиндустриализации требуется внедрение новых форм управления субъектами хозяйствования. В целях финансирования, проектирования, планирования, разработки и реализации проектов, которые рассматриваются как традиционно подпадающие под компетенцию государственного сектора, государственно-частное партнерство является одной из эффективнейших форм управления данными проектами.





переработки (6,8%) [2].

Таблица 1

Динамика реализации промышленной продукции в 2017-2019 гг.

Показатель	январь-май 2019 г.	1 кв. 2019 г.	2018 г.	2017 г.
Промышленность	7,3	1,0	47,1	0,9
Добывающая промышленность и разработка карьеров	2,9	3,7	32,8	22,4
Перерабатывающая промышленность	15,7	7,7	77,5	-19,2
Поставка электроэнергии, газа, пара и кондиционированного воздуха	-5,3	-9,7	12,8	38,4
Водоснабжение, канализация, обращение с отходами	-11,4	-9,3	-12,6	22,2

В связи с современным состоянием экономики ДНР, стратегическими направлениями развития методов управления субъектами хозяйствования являются следующие:

1. формирование институциональной среды, ориентированной на экономический рост: повышение эффективности управления государственным сектором экономики; формирование благоприятной среды для развития малого и среднего предпринимательства;

2. создание условий по улучшению инвестиционного климата;

3. развитие ключевых секторов экономики ДНР на основе государственного регулирования (энергетика, тяжелое машиностроение, металлургия, ВПК);

4. осуществление государственной поддержки развития и внедрения новых технологий, имеющих возможность способствовать ускоренному экономическому росту;

5. повышение сбалансированности производственно-технологического потенциала, создание условий для расширения внутреннего спроса;

6. реализация успешной экспортоориентированной деятельности

предприятий, производящих продукцию высокого передела, возобновление межотраслевой и межрегиональной кооперации;

7. развитие человеческого капитала: формирование системного подхода к решению задачи восполнения потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах; содействие инвестированию в науку;

8. использование новых методов управления: IT- управления;

9. использование инструмента государственно-частного партнерства для модернизации коммунальной, социальной и транспортной инфраструктуры [2].

Таким образом, для планомерного развития экономики ДНР требуется использовать новые подходы к управлению развитием промышленности с использованием современных компьютерных технологий, чтобы выбирать и принимать оптимальные управленческие решения, в частности, разработать инструментарий, имеющий возможность менять свои конфигурации в зависимости от изменяющихся условий.

#### *Список использованных источников*

1. Тараш, Л.И., Голоднюк, Р.А. Реиндустриализация экономики как направление промышленного развития / Л. И, Тараш // Вестник института экономических исследований, 2017. - № 4(8). – С. 54-57.

2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2020. – С. 23-25.

## О РАЗРАБОТКЕ КОНЦЕПТ-ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ДНР

*Фокина Е.В.,*

*магистрант*

*Гурий П.С.,*

*канд. гос. упр., доцент, профессор*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при*

*Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Публикация Проекта Концепции Республиканской программы развития среднего профессионального образования на 2021-2024 гг. (далее – Концепции) [1] предоставляет магистрантам возможность уточнять и актуализировать цели и задачи своих исследований. Чтобы воспользоваться такой возможностью, необходимо разработать Концепт-проект, используя текст Концепции и проведя для этого предпроектный структурно-логический анализ его [2]. Первоначальное знакомство с текстом данного документа показало перегруженность его излишними подробностями и чрезмерными повторами названий организаций и т.п. Последнее является по факту информационным шумом, затрудняющим исследователю «разглядеть и ухватить» собственно концептуальный замысел разработчиков Концепции.

Для решения данной проблемы изучили понятия и категории Концепции, как грамотно составленного документа [4]. Концепция связана с разработкой и развертыванием личного знания, которое в отличие от теории не получает завершенной дедуктивно-системной формы организации и элементами которого являются не идеальные объекты, аксиомы и понятия. Концепты – это устойчивые смысловые сгущения, возникающие и функционирующие в процессе диалога и речевой коммуникации [4]. Концепт-проект (или

предпроектная проработка) – это первоначальный и один из самых важных этапов реализации любого проекта. На этой стадии подготовки решаются следующие основные задачи, от которых зависит принципиальная возможность реализации проекта. Ниже приведены результаты проделанной нами работы по формированию Концепт-проекта.

1) Цель Концепции – создание в ДНР современной системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций (далее – Система), аналогичной Системе, действующей в РФ.

2) Основные задачи Концепции. Для достижения цели Концепции предполагается решение комплекса основных задач:

1. Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям экономики ДНР;
2. Консолидация усилий и ресурсов работодателей и ОО СПО в развитии Системы;
3. Интеграция системы среднего профессионального образования в образовательный простор РФ;
4. Создание и обеспечение широких возможностей для различных категорий населения в приобретении необходимых квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности;
5. Создание условий для успешной социализации и самореализации обучающихся.

3) Основные принципы Концепции. Реализация настоящей Концепции основывается на следующих принципах:

- ведущая роль партнерства ОО СПО и работодателей в подготовке квалифицированных кадров;
- общедоступность СПО, обучение на протяжении всей трудовой деятельности;
- непрерывность системы подготовки квалифицированных кадров – в течение всего периода трудовой деятельности;

– информационная открытость СПО.

Содержание предполагаемой деятельности:

3.1. Обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям экономики ДНР. Для решения этой задачи предлагается реализовать следующие мероприятия:

3.1.1. Адаптация системы подготовки кадров к изменяющимся потребностям рынка труда в количестве и качестве их подготовки;

3.1.2. Развитие структуры, содержания и технологий профессионального образования;

3.1.3. Создание условий и механизмов обеспечения Системы квалифицированными педагогическими кадрами;

3.1.4. Создание современной материально-технической и учебно-методической базы для подготовки квалифицированных кадров;

3.1.5. Формирование современных механизмов оценки качества образования.

3.2. Обеспечение консолидации ресурсов работодателей и ОО СПО в развитии Системы. Для решения этой задачи планируется реализовать следующие мероприятия:

3.2.1. Развитие взаимодействия и партнерства между ОО СПО и работодателями отраслей экономики Донецкой Народной Республики;

3.2.2. Повышение финансовой устойчивости и сбалансированности бюджетов ОО СПО;

3.2.4. Повышение эффективности использования имеющихся ресурсов для подготовки квалифицированных кадров;

3.2.5. Повышение качества кадрового потенциала;

3.2.6. Формирование системы мониторинга образования, развитие систем информационного обмена и образовательной статистики.

3.3. Интеграция системы СПО в образовательный простор РФ. Для решения этой задачи будут реализованы следующие мероприятия:

3.3.1. Приведение нормативных правовых актов, действующих в системе СПО в соответствие с нормативными правовыми актами, действующими в системе СПО РФ;

3.3.2. Осуществление синхронизации перехода на Государственные образовательные стандарты СПО ДНР в соответствии с переходом на Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования РФ;

3.3.3. Осуществление синхронизации введения новых профессий и специальностей в перечни профессий и специальностей, по которым будет осуществляться обучение в РФ;

3.3.4. Участие в мероприятиях, организуемых Министерствами, образовательными организациями дополнительного профессионального образования, а также ОО СПО.

3.4. Создание и обеспечение широких возможностей различным категориям населения в приобретении необходимых квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности. Для решения этой задачи планируется реализовать следующие мероприятия:

3.4.1. Формирование современной системы профессиональной ориентации и консультирования по вопросам развития карьеры;

3.4.2. Реализация на базе ОО СПО оптимального набора образовательных программ для удовлетворения потребностей в профессиональном обучении различных категорий граждан;

3.4.3. Внедрение инфраструктуры оценки и признания квалификаций, включая признание результатов самообразования.

3.5. Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи. Для решения этой задачи будут реализованы следующие мероприятия:

3.5.1. Развитие социальных и предпринимательских компетенций обучающихся, обеспечивающих их адаптацию к внешним условиям;

3.5.2. Создание условий для воспитания молодежи и повышения ее мотивации к поддержанию здорового образа жизни;

Ожидаемые результаты осуществления Концепции проекта:

- соответствие квалификации выпускников ОО СПО требованиям экономики ДНР;
- взаимодействие работодателей и ОО СПО в развитии Системы;
- развитие практики целевого обучения обучающихся в ОО СПО в том числе с заключением договоров;
- получит дальнейшее развитие модернизация системы СПО на основе оптимизации сети и обновления материально-технической базы;
- получают развитие многоуровневые модели ОО СПО;
- общедоступность СПО и обучение на протяжении деятельности;
- успешная социализация и эффективная самореализация молодежи.

Выводы. Концепт-проект – это первоначальный этап реализации любого проекта. На нем решаются следующие основные задачи, от которых зависит принципиальная возможность реализации проекта:

- оценка возможности развития объекта в конкретном случае;
- выявление потенциальных проблем и определение вариантов их решения;
- разработка предварительной концепции объекта и прилегающей территории;
- анализ планируемого бюджета проекта и принятие решения о целесообразности реализации проекта;
- оформление перечня четких требований к дальнейшей разработке проекта.

#### *Список использованных источников*

1. Проект Концепции Республиканской программы развития среднего



профессионального образования на 2021-2024гг. [Электронный ресурс]:  
<http://xn----etbe0bpb1ai/2019> -

[2020/proekt\\_koncepcii\\_programmy\\_razvitija\\_spo.pdf](http://xn----etbe0bpb1ai/2019)

2. Разработка концепт-проекта [Электронный ресурс]:  
<https://prcs.ru/uslugi/razrabotka-kontsept-proekta/>

3. Концепция проекта: примеры [Электронный ресурс]: <https://ask-business.ru/proekty/kontsepsiya-proekta-primery/>

4. Концепция: Понятия и категории [Электронный ресурс]:

<http://ponjatija.ru/taxonomy/term/2611>

## **КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ИМИ**

*Фучеджи А. И.,*

*аспирант*

*Иванова Т. Л.,*

*д-р. экон. наук, профессор, профессор*

*кафедры экономики предприятия*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Новая парадигма развития человека, получившая название «человекоцентризм», во главу угла выдвигает становление и развитие творческой, креативной, интеллектуальной личности, способной адекватно и оперативно реагировать на изменяющиеся требования конкретной производственной ситуации. Качественные характеристики человеческого потенциала в экономике весьма важны, поскольку созидательные качества

работников являются важнейшей предпосылкой повышения конкурентоспособности предприятия в рыночной экономике.

Рассмотрим некоторые факторы конкурентоспособности персонала предприятия, формирующие человеческий капитал и представленные на рис. 1.

Согласно подходу, представленному в [1], именно среда возникновения является основой дифференциации факторов. По данному критерию факторы конкурентоспособности работников делятся на 3 большие группы:

- трудно управляемые факторы внешней среды фирмы (предприятия);
- факторы влияния, возникающие на предприятии;
- факторы личной конкурентоспособности работника.

Большое значение имеет критерий управляемости факторами, поскольку от него зависят возможности воздействия на эти факторы с помощью конкретного инструментария, доступного менеджменту фирмы.

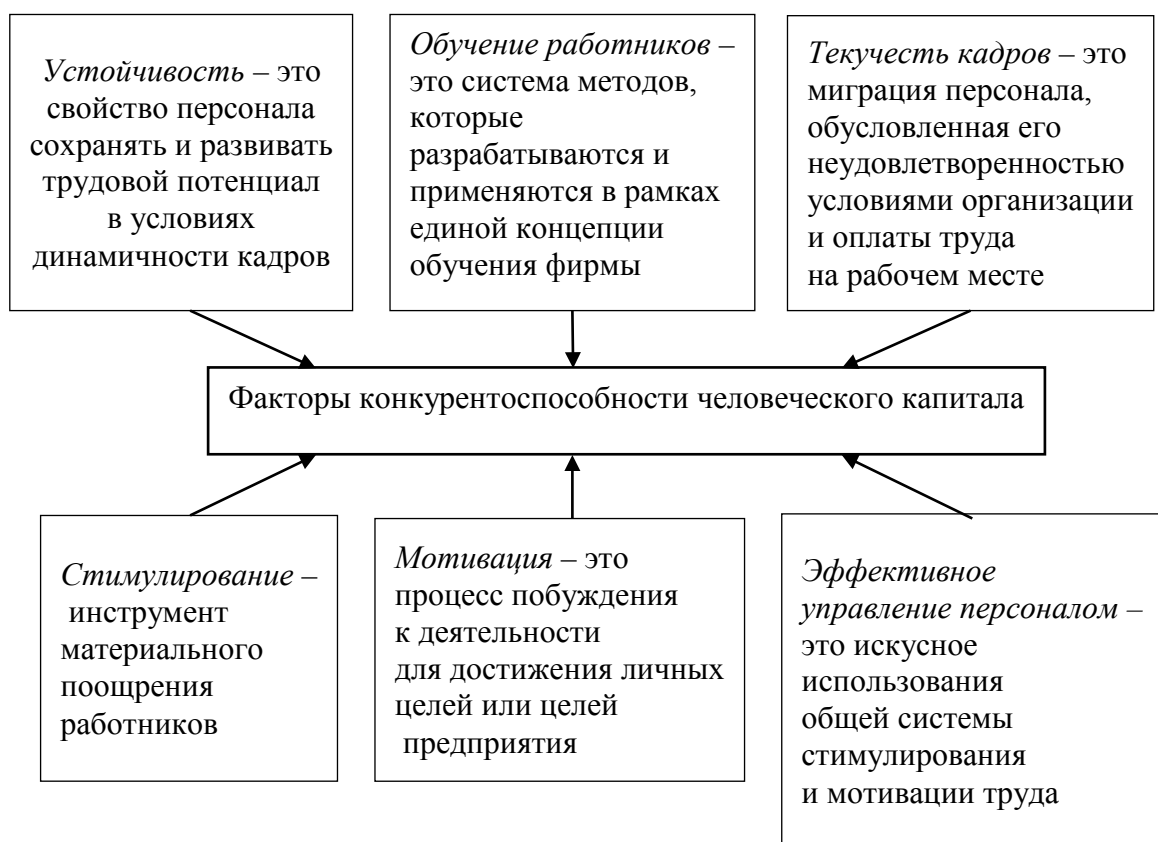


Рис. 1.3. Классические факторы повышения конкурентоспособности человеческого капитала предприятия

В то же время, когда рассматриваются факторы внешней среды, необходимо их оценить с точки зрения предоставляемых средой возможностей и устранения ее реальных угроз.

Классификация факторов конкурентоспособности человеческого капитала и соответствующие им инструменты представлены в таблице 1, которые свидетельствуют об актуальности рассмотрения данной проблемы и широте вопросов, охватываемых ею [2].

Таблица 1

Группы факторов конкурентоспособности персонала и инструменты управления ими

Факторы по группам	Инструменты политики фирмы
<b>Факторы внешней среды</b>	
<p><i>Экономические факторы:</i>                      Доходность рыночной ниши                      Уровень спроса на продукцию предприятия                      Степень конкуренции на рынке                      Макроэкономическая политика государства                      Спрос на рынке труда                      Предложение рабочей силы на рынке труда</p>	<p><i>Инструменты маркетинговой политики предприятия</i>                      Управление спросом на продукцию                      Манипулирование ценами в зависимости от издержек производства                      Разработка государственных программ поддержки приоритетных направлений развития отрасли                      Мониторинг государственных программ</p>
<p><i>Правовые факторы:</i>                      Стабильность и устойчивость законодательства                      Законодательно установленные льготы и преференции для регионов и отраслей                      Правовая защита субъектов предпринимательской деятельности                      Разработка антимонопольного законодательства</p>	<p><i>Профессиональное юридическое сопровождение фирмы:</i>                      Позволит вовремя распознать и устранить угрозы, а также использовать возможности для предпринимателя со стороны законодательства</p>
<p><i>Социальные факторы:</i>                      Доступность и качество услуг образования и здравоохранения                      Развитость культурно-развлекательной сферы и инфраструктуры                      Обеспечение должного уровня жилищных условий (ЖКХ, жилищный фонд)</p>	<p><i>Социальная политика:</i>                      Реализация социальных проектов                      Участие в социальных проектах Республики                      Участие в проектах жилищного строительства                      Поддержка детских садов и общеобразовательных учреждений</p>
<p><i>Демографические факторы:</i>                      Структура рабочей силы в отрасли                      Регулирование процессов трудовой миграции, повышение качества профессионального образования</p>	<p><i>Мониторинг рынка труда:</i>                      Работа с образовательными учреждениями по проведению практик и стажировок, а также трудоустройству выпускников                      Получение квот на использование труда мигрантов</p>

Продолжение табл. 1

Факторы по группам	Инструменты политики фирмы
<p><i>Факторы оплаты и стимулирования труда:</i>                      Обоснованность уровня оплаты труда на фирме                      Открытость процедуры расчета заработной платы                      Использование методов коллективного материального и морального стимулирования</p>	<p><i>Рациональная система оплаты труда:</i>                      Система коллективного поощрения и понятной структуры расчетов                      Применение дополнительных материальных стимулов, таких как:                      дополнительный отпуск                      оплата спортивно-оздоровительных услуг                      оплата детских садов                      выплаты за выслугу лет</p>
<p><i>Факторы условий и организации труда:</i>                      Нормирование труда на предприятии                      Уровень технической оснащенности рабочих мест                      Уровень безопасности труда                      Санитарно-гигиенические условия труда</p>	<p><i>Введение гибкого режима рабочего времени:</i>                      Для ряда категорий сотрудников                      Проведение аудитов условий труда и опросов мнений сотрудников</p>
<p><i>Факторы социальных взаимодействий:</i>  <i>наличие неформальных групп:</i>                      Наличие организационной культуры на предприятии                      Социально-психологический климат</p>	<p><i>Проведение корпоративных мероприятий:</i>                      корпоративных праздников                      субботников                      коллективных выездов на природу                      праздничные поздравления (23 февраля, 8 марта)                      корпоративное обучение                      выпуск корпоративной газеты и др.</p>
<p><i>Факторы организационного управления:</i>                      Требования работодателя                      Стиль и кодекс менеджмента                      Уважение к персоналу                      Привлечение сотрудников к управлению</p>	<p><i>Создание рабочих групп для решения сложных задач:</i>                      Проведение регулярных совещаний                      Организация «кружков качества» для совершенствования бизнес-процессов производства</p>
<b>Факторы, возникающие на личностном уровне</b>	
<p><i>Факторы личности работника:</i>                      Желание работать в коллективе                      Отношение с окружающими (корпоративная культура)                      Ответственность за качество выполненной работы                      Индивидуальные качества (целеустремленность, самообладание, интеллект, организованность и др.)</p>	<p><i>Создание условий для личного развития и роста:</i>                      Проведение тренингов по тимбилдингу                      Разработка индивидуальных планов развития работника                      Выявление и развитие лидеров</p>
<p><i>Факторы профессиональной квалификации работника:</i>                      Уровень образования                      Стаж работы                      Профессиональная компетентность                      Профессиональная мобильность</p>	<p><i>Политика роста профессиональной квалификации:</i>                      Поощрение получения дополнительного профильного образования и квалификации                      Участие в мероприятиях по обмену опытом с компаниями-партнерами                      Продвижение по карьерной лестнице                      Мероприятия по планированию карьеры</p>

Конкурентоспособность работников как экономическая категория заняла свое достойное место среди прочих в ряду понятий теории конкуренции и конкурентоспособности, которая тесно связана с проблемами повышения эффективности использования человеческого капитала и конкурентоспособности предприятий. В таблице 1 дана авторская трактовка факторов, влияющих на качественный рост человеческого капитала и приведены инструменты управления ими.

Следует отметить, что существует отличие понятия «развитие работника» от его конкурентоспособности в контексте экономической эффективности процесса формирования конкурентоспособности человеческого потенциала, который при правильном экономическом подходе оказывает существенное влияние на уровень конкурентоспособности предприятия.

Подчеркнём, что основные категории концепций «конкурентоспособность человеческого капитала» необходимо рассматривать на трёх уровнях исследования: индивидуальном, или на уровне отдельного работника, который в науке получил название «эгоуровень»; корпоративном, или на уровне организации (фирмы, предприятия), т.е. на микроэкономическом уровне; государственном, региональном, или макроэкономическом уровне.

Исследованные факторы наглядно демонстрируют, что на конкурентоспособность субъектов рынка труда и их человеческого капитала оказывают влияние факторы конкуренции в трудовых отношениях, классифицируемые на основе двух типов критериев: оценки с позиций работодателя и оценки самого работника. Дальнейшее исследование понятий «кадры», «кадровый потенциал предприятия», «трудовой потенциал человека» и их качественных характеристик позволит конкретизировать факторы конкурентоспособности человеческого капитала, важнейшими из которых являются устойчивость, текучесть кадров, обучение работников, мотивация, стимулирование, управление конкурентоспособностью персонала организаций и ряд других, которые необходимо изучать в контексте роста

конкурентоспособности человеческого капитала и повышения устойчивого развития и конкурентоспособности организаций в целом.

*Список использованных источников*

1. Микульчик К.Д. Оценка конкурентоспособности персонала предприятия // Молодой ученый. - 2016. - №5. - С. 370-372. - URL <https://moluch.ru/archive/109/26535/>.

2. Иванова Т. Л. Роль человеческого капитала в технологическом развитии предприятий / Т.Л. Иванова, А.И. Фучеджи // Большая Евразия: Развитие, безопасность, сотрудничество. Ежегодник. Вып. 2. Часть 2 / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества; Отв. ред. В.И. Герасимов. – М., 2019. – С.801-807.

## **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

*Хиргий Д.И.,*

*студент бакалавриата*

*Черных О.Г.,*

*ассистент*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Стратегическое управление, отлично от оперативного управления, призвано гарантировать самовыживание компании и приобретение ее целостнее в продолжительной перспективе. При всем при этом особое

внимание правительства обязано существовать сконцентрировано на внешнем мире ради стремительной и соответственной реакции на изменения в нём.

В структуре стратегического управления, возможно, выделить последующие генеральные этапы: анализ внешней и внутренней среды; построение миссии организации; установление ее целей; разработка стратегий для достижения данных целей; продажа стратегии; разбор реализации стратегий. Рассмотрим каждый из этапов в отдельности.

Анализ внешней и внутренней среды.

«Среда» или «окружение» организации – сумму всех внешних и внутренних факторов, воздействующих для работы данной организации. Анализ внешней и внутренней сферы разрешает унаследовать информацию, нужную как для стратегического планирования, так и для оценки успешности реализации стратегии. Для сопоставления предоставленных данных и анализа внутренней и внешней сферы компании и объединение их в единое целое просто используется прием SWOT-анализа. Это позволяет увидеть корпоративную картину возможностей и угрозы внешней среды, и сильные и слабые стороны организации. При анализе внешней и внутренней сферы компании могут вводиться каждые методы: разбор конкурентоспособной среды на основе модификации пяти сил Портера, PEST–анализ, матричные способы (составление матриц воздействия способностей и угроз на организацию), и прочее. Главное при таком анализе – не применение некоторого «самого лучшего» метода, а понимание преимущественно немаловажных факторов, воздействующих на деятельность компании и их взаимосвязей.

Формулирование миссии.

Одной из основных проблем менеджмента компании представляется координирование интересов разнообразных «заинтересованных групп», воздействующих на активность компании (акционеров, потребителей, высшего руководства, работников и других). Одним из методов решения данного вопроса является составление положения о миссии компании. Миссия –

предназначение, смысл присутствия организации, есть то, что компания берется делать и чем она хочет стать [1]. Важно, чтобы цель компании понимали и принимали большинство работников компании, чтобы цели и интересы отдельных людей, участвующих в деятельности компании, были подчинены целям компании как целого.

Временами оказывается трудно, а иногда и невозможно сформулировать цель организации. Такое может указывать на то, что предприятие не сбалансировано, то есть не имеется общих целей внутри организации, интересы всевозможных групп находятся в конфликте, предприятие «разрывается» среди направлений, формирование и принимаемые решения не сориентированы на приобретение общекорпоративных целей.

Определение целей.

Определение целей – очень значительный пункт планирования, так как их достижению будет подчинена вся последующая активность организации. В соотношении от специфики отрасли, особенностей состояния среды, характера и содержания миссии в каждой компании уточняются свои личные цели [2]. Например, классификацию целей, есть возможность, осуществить по многофункциональным областям: цели в области маркетинга, производства, денег и т. д. Для определения того, точно ли сформулированы стратегические цели, применяют SMART-принцип. Согласно ему цели обязаны быть конкретными, измеримыми, согласованными, достигаемыми и определенными во времени.

Разработка стратегий.

Стратегии – пути достижения целей предприятия. Политика компании представляется переходным звеном среди миссии и определенным планом. Она отличается от миссии тем, что ориентирована на приобретение определенных целей [2]. Так, при определении целей организации, в соответствии, специфике предприятия можно использовать самые различные варианты стратегий. Например, базисная стратегия, конкурентная, портфельные



стратегии, многофункциональные стратегии. Разбор определенных стратегий обуславливается особенностью определенного предприятия, в частности, состоянием и динамикой внешней и внутренней среды, целями и ожидания аппарата управления или собственников. В настоящее время известны множественные подходы к определению стратегий предприятия и методов, призванных упростить разбор определенных его стратегий. В прочем, следует подчеркнуть, что всякие способы стратегического планирования сами по себе не устанавливают разбор стратегии: они являются исключительно ориентирами и источниками информации для тех, кто принимает решения.

Стратегический план.

Стратегический анализ и выбор стратегии имеют не значительное, на организацию, влияние, до тех пор, пока не применяется новый стратегический план. Генеральная цель разработки стратегического плана – предназначена определять потребности компании в ресурсах, достаточных для реализации стратегических мероприятий, и согласовывать распределение имеющихся возможностей среди многообразных направлений деятельности и/или между подразделениями предприятия.

Реализация стратегии.

Основными моментами, которые необходимо учитывать, для успешной реализации стратегии является исполнение главных административных функций: планирования, организации, мотивации, контроля, а также корректировки, изменения в процессах стратегического управления, на котором были допущены ошибки, либо, требующие изменения вследствие корректировок в соглашении внешней или внутренней среды. Далее процесс повторяется сначала, а ход действия процесса стратегического управления представляется долговременным и непрерывным, как и любой другой административный процесс.

Таким образом, для успешной работы компании в современных условиях нужно не изолированное, а комплексное использование компонентов

стратегического управления, т.е. есть необходимость в создании формализованной системы стратегического управления.

*Список использованных источников*

1. Ансофф И. Стратегическое управление. - М.: Экономика, 2006.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Базы менеджмента - М.: Дело, 2007.

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ЦЕЛЕВОЙ  
ИННОВАЦИОННОЙ ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРОВ**

*Чори Д. С.,  
магистрант*

*Гурий П.С.,*

*канд. гос. упр., доцент, профессор*

*кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

За годы независимости центральные органы власти и управления в ДНР сформировали механизмы восстановления экономики и социальной сферы в городах и районах республики. Это позволило увеличить поступления в бюджет, насыщать потребительский рынок Республики товарами собственного производства и улучшать качество жизни граждан.

На повестке дня – разработка Программ социально-экономического развития ДНР в среднесрочной перспективе и подключение городских Администраций к активному участию в них. Это ставит перед Главами

городских администраций Республики проблему доукомплектования имеющегося у них управленческого аппарата специалистами, способными участвовать в реализации среднесрочных программ развития городской социальной сферы. Эффективным средством решения данной проблемы может стать организация Целевой инновационной подготовки студентов (далее – ЦИПС) на кафедре МНС ДонАУиГС.

Традиционные формы обучения и профессионально-образовательные программы не обеспечивают требуемую подготовку студентов к практической профессиональной деятельности. Бакалавры и магистры, получившие в стенах кафедры МНС академии теоретические знания, не всегда готовы к выполнению конкретных профессиональных работ из-за того, что структура и содержание их профессиональной деятельности изменяется гораздо быстрее, чем содержание кафедральных образовательных программ. В связи с этим процесс вхождения выпускников в должность и освоение им своих профессиональных обязанностей занимает много времени. С подобной проблемой сталкиваются университеты даже развитых стран. Вот почему вопрос сокращения процесса адаптации выпускника к конкретному производственному процессу является одним из важнейших и трудно разрешимых

Длительные сроки трудовой адаптации не устраивают ни выпускников, ни работодателей. Разрыв между теоретическими знаниями и практическими умениями влияет на их карьеру и замедляет рост материального благосостояния при освоении выбранной ими специальности. К тому же практически ни один работодатель не желает нести дополнительные расходы на подготовку или переподготовку специалистов в условиях рыночной конкуренции. Ему гораздо проще и дешевле принять на работу специалиста, уже имеющего опыт. А это приводит к тому, что число выпускников вузов, которые не могут устроиться на работу по избранной специальности, неуклонно растет.

Необходим поиск новых форм обучения, свободных от этих недостатков. Для выполнения этой работы были поставлены и решены следующие задачи:

- определена сущность и принципы ЦИПС;
- рассмотрена специфика модели формирования проектно-технологической культуры будущего менеджера модель формирования проектно-технологической культуры управленца;
- определен состав модели системы диагностики уровня формирования проектно-технологической культуры управленца.

1. ЦИПС представляет собой новую программу обучения студентов. Обучение в рамках данной программы совмещено с прохождением практик и работой на конкретном предприятии. Набор студентов проводится по договорам с предприятиями города, на коммерческой основе с частичной компенсацией затрат на обучение предприятиями-работодателями [7-9].

Основная цель программы ЦИПС – подготовка высококвалифицированных, конкурентоспособных выпускников по заказу предприятий региона. Эта форма обучения для тех, кто определился с выбором профессии, продумал стратегию своего карьерного роста и обладает высокой мотивацией войти в состав будущей управленческой элиты.

Учеба студентов по программе ЦИПС совмещается с работой на конкретном предприятии или на базе ВУЗа во второй половине дня. ЦИПС позволяет сделать ВУЗ и предприятие равноправными партнерами этого процесса, однако приоритетной формой обучения является все-таки учеба. ЦИПС предполагает материальную заинтересованность предприятия в обучении студентов. Оно финансирует учебу перспективных студентов: тех, кто уже проработал какое-то время на этом предприятии или определился с выбором профессии, кто связывает с ним планы своего карьерного. Создание совместных программ обучения и индивидуализация подготовки студентов позволят им, получая фундаментальную теоретическую подготовку по выбранной специальности, приобретать нужный опыт [3,27].

2. Модель формирования проектно-технологической культуры будущего менеджера имеет ряд специфических свойств [5;22]:

– на первом курсе, когда происходит в основном освоение обще-профессиональных дисциплин, осуществляется теоретическая подготовка к формированию проектных знаний и умений.

– на втором курсе, при изучении специальных дисциплин, студенты получают общее представление о проектной деятельности. Однако студенты первых и вторых курсов так же могут привлекаться к проектной деятельности в научных кружках.

– с третьего курса обучения начинается активное формирование у студентов навыков изобретательской и рационализаторской работы, организации и ведения работы, обучение методике и способам самостоятельного решения управленческих задач, привлечение студентов к работе в научных коллективах. В это же время они активно включаются в проектно-технологическую деятельность.

Границы встраивания разработанной модели в образовательный процесс программы ЦИПС простираются с первого по четвертый курс обучения. При этом осуществляется опора на межпредметные связи и объединение учебной и вне учебной деятельности. Результатом реализации модели является сформированная проектно-технологическая культура выпускника и практические результаты осуществления проектной деятельности. Он достигается путем выполнения коллективных или индивидуальных ВКР по решению актуальных и сложных управленческих задач.

3. Модель диагностики уровня формирования проектно-технологической культуры управленца включает 3 компонента: операционно-технологический; организационный и воспитательный. Диагностика уровня сформированности проектно-технологической культуры выпускника осуществляется посредством психологического тестирования, экспертной оценки и наблюдения. На основе проведенной диагностической и аналитической работы принимается решение о дальнейшей работе со студентом с учетом корректировки и стимулирования

самостоятельной работы при выполнении проектно-технологической деятельности.

Модель позволяет педагогам учитывать потребности студентов в профессиональном развитии и профессиональной самореализации и создавать условия для их удовлетворения:

- развития личностного потенциала студентов в проектной деятельности,
- выбора индивидуальной образовательной траектории, связанной с участием в работе научных кружков, исследовательских коллективов,
- личной заинтересованности студента в своих профессиональных достижениях.

Для эффективного функционирования модели потребуется выполнить определенные педагогические условия: провести моделирование условий профессиональной среды, максимально приближенных к реальным ситуациям управленческой деятельности, осуществить поиск возможностей и имеющихся ресурсов для достижения успеха каждым студентом.

Выводы и рекомендации. Задачи и содержание подготовки современного менеджера обусловлены усложнением технологий его профессиональной деятельности и оснащением производства все более сложными образцами новой техники и технологии. Развивающейся экономикой ДНР востребован менеджер со сформированной проектно-технологической культурой, опирающейся на широкий профессионализм и творческую активность. Подготовка такого специалиста позволит поддерживать высокую конкурентоспособность предприятия, актуальную в условиях борьбы за рынки сбыта.

#### *Список использованных источников*

1. Белов, М.В. Методология комплексной деятельности [Текст] / М.В. Белов, Д.А. Новиков. – М.: Ленанд, 2018. – 320 с.

2. Вакула, А.А. Модель формирования готовности к самообразованию курсантов в военном вузе [Электронный ресурс] / А.А. Вакула // *Фундаментальные исследования*. – 2013. – № 10-6. – С. 1329–1335. – Режим доступа: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=32541>.

3. Гаязов, А. С. Индивидуальные траектории образования личности [Электронный ресурс] / А. С. Гаязов / Российская академия образования. – Режим доступа : <http://www.raop.ru/index.php?id=878>.

4. Глинский, Б.А. Моделирование как метод научного исследования (Гносеологический анализ) [Текст] / Б.А. Глинский. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1965. – 248 с.

5. Гончарова, Е. В. Организация индивидуальной образовательной траектории обучения бакалавров [Текст] / Е. В. Гончарова, Р. М. Чумичева // *Вестник НГГУ*. – 2012. – № 2. – С. 3–11.

6. Мелик-Гайказян, И. Моделирование образовательных систем: исследовательская программа [Текст] / И. Мелик-Гайказян // *Высшее образование в России*. – 2008. – № 9. – С. 89–94.

7. Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон № 273-ФЗ РФ от 29.12.2012 [Электронный ресурс] // Российская газета. [rg.ru](http://www.rg.ru). – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>

## УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Юсин Б.А.,  
студент бакалавриата  
Смелянская М.Е.,  
преподаватель  
кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Конфликты характерны практически для всех организаций, в настоящее время активно функционируют. Такой процесс происходит вследствие того, что каждый, кто работает в организации, имеет собственные цели, стремления, интересы и личные качества. В общем понимании конфликт - это отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которыми выступают как организации, так и конкретные лица. Под конфликтом так же следует понимать столкновение противоположно направленных тенденций в психике отдельного человека, в отношениях людей и их формальных и неформальных объединений, обусловлены различием взглядов, позиций и интересов.

Выявление и осознание конфликтных тенденций, складывающихся в организации, требует от руководителя понимания потенциальных причин их возникновения. Конфликты могут начаться с ряда причин:

- трудовой процесс;
- психо-физические особенности сотрудников;
- личные причины.

Только в конфликтных ситуациях проверяются прочность управленческой команды, а также основные принципы корпоративной культуры на предприятии, значимости как коллектива, так и руководителя.



Стратегически побеждает только такая организация, в которой конфликтные ситуации решают на спокойном и профессиональном уровне.

В случае, если организация применяет в своей деятельности инновационные программы, управленческому персоналу необходимые знания и умения по технологиям управления и разрешения конфликтных ситуаций. Для этого управленческому персоналу необходимо использовать алгоритм выявления причин конфликта (рис. 1).

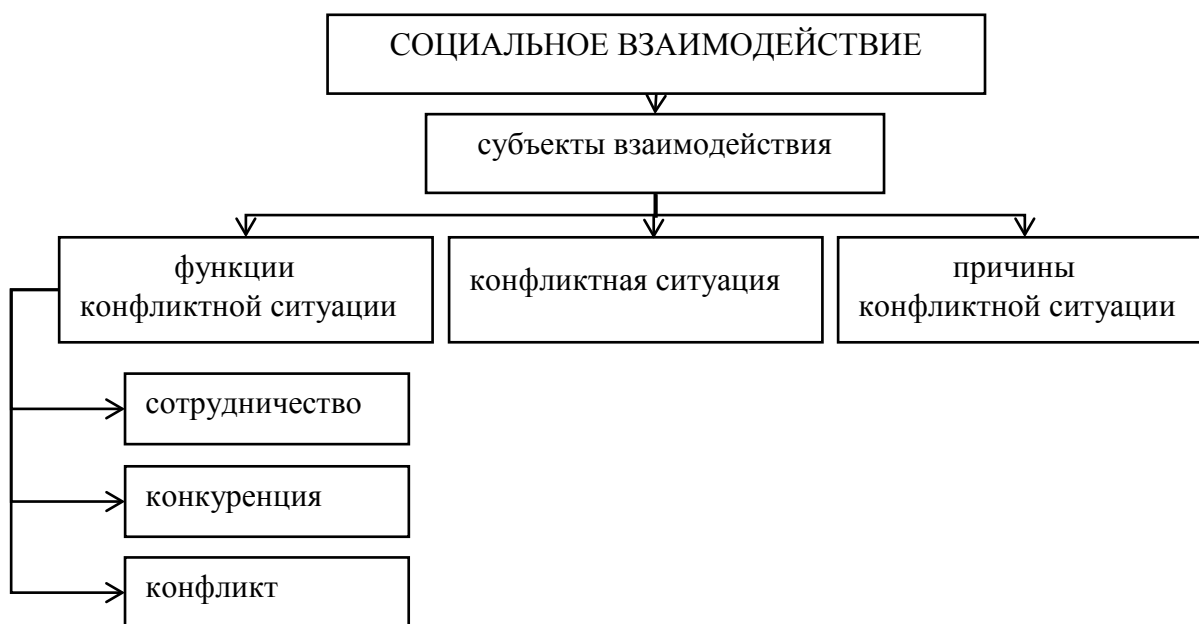


Рис. 1. Алгоритм появления причин конфликта [составлено автором на основе [1]]

В управлении предприятия конфликт интерпретируется как отсутствие согласия между двумя или более сторонами – отдельными индивидуумами или группами.

Каждая сторона стремится «продвинуть» свою точку зрения или цель и мешает другой делать то же самое. Этапы развития конфликта (рис. 2).

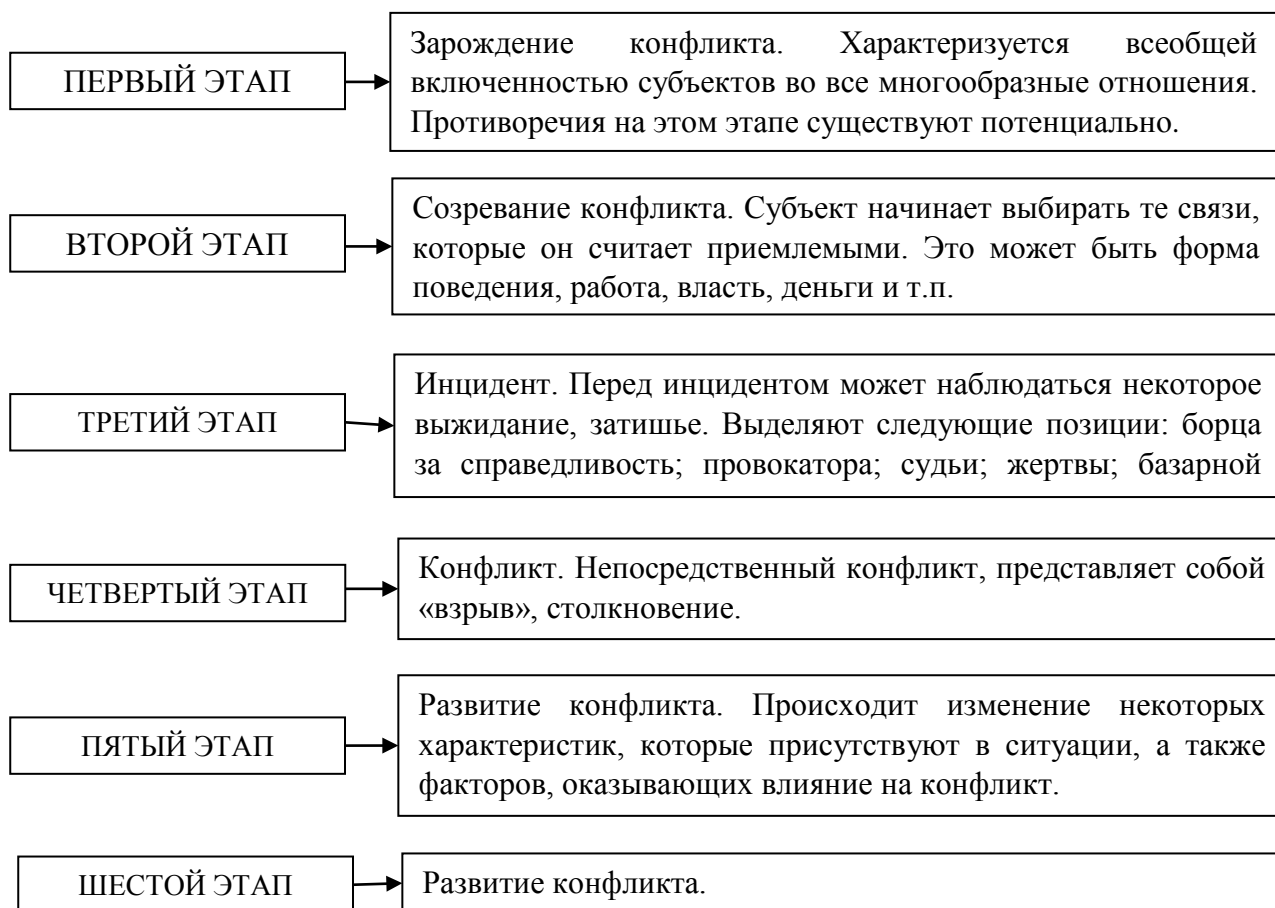


Рис. 2. Этапы развития конфликта в организации [составлено автором на основе [2]]

Известно две категории для управления конфликтными ситуациями:

- структурная;
- межличностная.

Мысль о том, что причиной конфликтной ситуации простые разногласия и несовместимости характеров, часто ошибочно. Конфликт – это, прежде всего, несогласие сторон, при котором с одной стороны, стремятся продвигать свои интересы, не обращая внимания на остальных. А во втором случае так же не стремятся услышать собеседника.

Таким образом, разрешение конфликта – это вид управления, при котором руководитель организации должен перейти к заключительному этапу.

*Список использованных источников*

1. Смелянская, М. Е. Проблемы формирования языковой культуры молодежи в контексте современной коммуникативной среды / М.Е. Смелянская // Механизмы управления экономическими, экологическими и социальными процессами в условиях инновационного развития : сборник материалов IV Международной научно-практической конференции: в 2 частях, Алчевск, 28-29 ноября 2017 года. – Алчевск: Донбасский государственный технический университет, 2018. – С. 360-362.
2. Резникова О.С. Управление конфликтами в организации. [Электронный ресурс] / О.С. Резникова, Карабаш Э.Р. // проблемы экономики и менеджмента. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-konfliktami-v-organizatsii-5/viewer>

**ПРЕДПОСЫЛКИ И УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ИНТРАПРЕНЕРСТВА  
В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Якимчак А.А.,*

*ассистент*

*кафедры менеджмента непроеизводственной сферы*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Сложившиеся условия ведения предпринимательской деятельности на территории Донецкой Народной Республики, обусловленные множеством негативных социально-экономических факторов, в данное время требуют от государства и самих предпринимателей поиска инновационных подходов к созданию и развитию предпринимательских структур, а также их

государственной поддержке. Одним из инструментов, используемых государством в такой ситуации, может стать интрапренерство, достаточно широко используется в зарубежных странах. Обобщая множество трактовок данного понятия, его краткое определение следующее – это развитие предпринимательства инновационной направленности внутри уже существующего и функционирующего предприятия. Так как основой любой предпринимательской деятельности является инновационность, что и является ее главным отличием от бизнеса, то можно добавить, что интрапренерство должно формироваться в целях развития именно инновационной деятельности на предприятии.

Возникновение интрапренерства в 80-х годах XX века в Соединённых Штатах Америки и дальнейшее распространение его по миру было обусловлено рядом причин. Одной из главных предпосылок появления интрапренерства именно в то время, считается относительная безопасность жизнедеятельности людей и легкодоступное покрытие первичных потребностей населения, что вместе с повышением уровня образованности населения привело к росту желания самовыражения через самостоятельную коммерческую деятельность – предпринимательство.

Помимо социально-психологических предпосылок, следует выделить и экономические, основой которых являлся научно-технический прогресс. Появление новых технологий вынуждало организации использовать их для формирования конкурентных преимуществ, что не всегда совпадало с текущими задачами и планами. Ещё одной экономической предпосылкой является критическое отношение руководства к инициативности рядовых сотрудников. Однако, с повышением уровня развития малого предпринимательства, когда сотрудники крупных предприятий стали покидать свои рабочие места и создавать собственное дело, руководством компаний было принято решение формировать условия для самовыражения и самореализации внутри фирмы для удержания ценных сотрудников.

Главной предпосылкой становления и развития интрапренерства в Донецкой Народной Республике является функционирование предприятий в сложных условиях, неизвестных ранее для предпринимателей, что должно подтолкнуть к поиску, разработке и использованию инноваций. Для эффективного стратегического управления и развития предприятия в таких условиях, выхода их кризисных ситуаций, обязательно необходимо искать новые пути развития, соответствующие сложившейся ситуации во внешней среде. Интрапренерство, подразумевающее под собой как раз инновационную деятельность, может стать действенным инструментом в развитии предпринимательской деятельности в Республике. Имеют место и другие общепринятые предпосылки, такие как: уровень образования и желание самовыражения и самореализации.

Однако, для становления интрапренерства не достаточно лишь желания населения, предпринимателей, руководителей компаний, необходимы также условия для ведения этой деятельности. Такими, общепринятыми и важнейшими для становления и развития интрапренерства есть:

- благоприятный предпринимательский климат внутри предприятия, заключающийся в создании руководством свободы действий для разработки и внедрения инноваций;
- сотрудники с тягой к нестандартным решениям и предпринимательской направленностью своей деятельности (необходимо проводить тщательный отбор таких сотрудников);
- производственные и финансовые ресурсы, которые выделены конкретно под инновационную деятельность.

Нельзя сказать, что условия для становления и развития интрапренерства в Донецкой Народной Республике на данный момент благоприятные, однако, с помощью конкретных действий со стороны государства (государственной поддержки), процесс внедрения данного инструмента развития предпринимательства может быть ускорен. К таким действиям можно отнести:

стимулирование интрапренерства посредством оказания финансовой помощи предприятиям; проведение семинаров и тренингов со специалистами по созданию на предприятиях благоприятного климата для предпринимательской деятельности; закрепление на законодательном уровне основ ведения интрапренерской деятельности.

Подводя итог исследования, отметим, что интрапренерство как явление зарекомендовало себя в зарубежных странах как эффективный инструмент развития инновационной деятельности на предприятиях.

Однако, автор считает, что на современном этапе развития экономики Донецкой Народной Республики, в сложной ситуации, возникшей под влиянием множества негативных экономических факторов, частные компании оказались в том положении, в котором они по сути вынуждены выживать, а не думать о стратегическом развитии. В таком случае, развитие инновационной деятельности можно осуществлять на базе государственных предприятий, это не только положительно скажется на общем развитии инновация в Республике, но и на социально-экономическом состоянии страны.

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

*Яковенко А.Р.,*

*аспирант*

*кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

На сегодняшний день, в период глобализационных процессов, каждое государство открывает для себя не только новые возможности, но и новые

вызовы. Вместе с социальными и экономическими сдвигами, политическими переменами, можно наблюдать за формированием новой экономики знаний с ее усовершенствованной рабочей средой, новыми формами организации общества и каналами коммуникации между обучающимися, работодателями и государством, что делает еще более насущной необходимость в обновлении и адаптации навыков и умений каждого человека.

Система образования в условиях современного мира подвержена изменениям, которые обусловлены рядом факторов, таких как расширение доступности информационного поля, значительный прогресс во всех отраслях деятельности человека, развитие отечественной экономики и повышение нуждаемости в соответствующих квалифицированных кадрах.

Проблема адаптации образовательной системы к сегодняшним реалиям, а также государственное регулирование данной деятельности с каждым годом становится все более актуальной. Во многих странах разрабатываются уникальные национальные стратегии и государственные программы развития образования.

На сегодняшний день состояние образования в современном мире сложно и противоречиво. С одной стороны, образование в 21-м веке стало одной из самых важных сфер человеческой деятельности (огромные достижения в этой области легли в основу грандиозных социальных и научно-технологических преобразований, характерных для уходящего века). С другой стороны, расширение сферы образования и изменение ее статуса сопровождаются обострениями проблем в этой сфере, которые свидетельствуют о кризисе образования.

Международный опыт подтверждает, что для области образования с ее ограниченными возможностями коммерциализации и прибыльного ведения деятельности характерен специфический и неоднородный рынок образовательных услуг, который включает государственный и негосударственный секторы.

Если говорить о Великобритании, что ее образовательная система – это традиции, складывавшиеся веками и стандарт качества, который признается во всём мире. Обучение в образовательных организациях среднего образования осуществляется в течении 12 лет. Высшее образование осуществляется на платной основе, по большей мере из-за того, что более сотни британских вузов входят в мировые рейтинги, уверенно занимая там лидирующие позиции. Наиболее престижные университеты страны объединены в Russel Group. Министерство образования Великобритании является главным государственным регулятором системы образования и отвечает за вопросы, затрагивающие людей в Англии до 19 лет, в том числе вопросы защиты детей и образовательного процесса. Также государственное управление британской образовательной системой осуществляют такие органы как, Департамент образования, Совет по образованию, Департамент по делам детей, школ и семей, Департамент образования и навыков.

Образовательная система Франции имеет свою отличительную особенность, которая заключается в том, что французы начинают свое обучение с 6 лет, в государственных школах (частные учебные заведения составляют около 17% в пределах всего государства). Обучение в высших учебных заведениях осуществляется на бесплатной основе, за исключением фиксированных организационных взносов, сумма которых не превышает нескольких сотен евро.

Французская система образования полностью централизована, основана согласно французской конституции. Во Франции государство обязано обеспечить бесплатное обязательное светское образование на всех уровнях, финансирует государственное образование, определяет учебные планы, назначает инспекторов для контроля качества структур и преподавания, а также организует набор и обучение педагогов.

Во Франции, все вопросы образовательной политики, за исключением оценки качества образования, находятся в ведении Министерства народного



образования, научных исследований и технологий. Положительным моментом в системе государственного контроля качества образования Франции является широкая гласность результатов проверки и оценки деятельности образовательных учреждений, что дает возможность не только государству, но и обществу судить об академическом уровне учебных заведений.

В настоящее время во Франции профессиональное обучение является одним из факторов роста производительности труда и экономического развития. В связи с этим инвестиции в эту сферу имеют приоритетный характер и поддерживаются со стороны государства.

Если рассматривать образовательный процесс в США, то отличительной особенностью данного государства является отсутствие единой политики по вопросам образования, ведь в каждом из них действует свой образовательный стандарт. К примеру, обучение в соседних штатах может осуществляться совершенно по-разному, учитывая не только возраст обучающихся, но даже даты семестров и перечень предметов, входящих в программу.

В США образовательная политика играет важную роль, так как сегодня многие видят цель образования как обучение навыкам, необходимым для участия в глобальной экономике. Традиционно в США ответственность за образование возлагалась в первую очередь на родителей, а также местные органы власти и власти штата. Однако, поскольку образование контролируется и осуществляется очень многими различными государственными и местными организациями, между данными системами существует большое разнообразие и неравенство. По этой причине, на сегодняшний день, власти выступают за предоставление федеральному правительству большей роли в определении политики и единых стандартов. Однако это не отрицает того факта, что система высшего образования США имеет ярко выраженную индивидуальную ориентацию, обеспечивает формирование специалиста как профессионала, развивает творческий потенциал личности, дает чувство уверенности в себе, так

как основную и регулирующую функции выполняют сами вузы и общество, а не государство.

Одно из направлений развития политики в области образования в Германии, это улучшение согласно европейской интеграции в рамках Европейского Союза. В политике государства в области образования в Германии происходит становление нового взгляда на европейскую политическую культуру, на более глобальное мышление. Немецкая государственная образовательная политика имеет высокий потенциал образовательной системы и осваивает новые инновационные направления образовательной политики, она стремится быть лидером в глобальном образовательном пространстве.

Если анализировать немецкую модель профессионального образования, то можно сделать вывод о том, что она основывается на привязке системы профессионального обучения к предприятию. Формирование и регулирование образовательных программ осуществляется в рамках корпоративных норм, а реализуется с помощью параллельного обучения на предприятии и в профессиональной школе, для получения по окончании обучения профессионала, способного адаптироваться к внешней среде, необходимого для работодателей и государства.

В целом анализ и изучение зарубежного опыта государственного управления образовательным процессом таких стран, как Великобритания, Франция, США и Германия, позволяют выявить некоторые тенденции, использование которых будет значительно повышать уровень привлекательности отечественных образовательных учреждений, с учетом потребностей общества, работодателей и государства.

**Секция 2. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ  
УПРАВЛЕНИИ**

**РАЗРАБОТКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ВЕБ-ПОРТАЛОВ КАК  
СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ  
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Бубнов В.О.*

*магистрант,*

*Семичастный И.Л.,*

*канд. техн. наук, доцент, доцент*

*кафедры информационных технологий*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В XXI веке развитие цифровой экономики является важной и первоочередной задачей каждого государства. Уровень развития цифровой экономики показывает уровень развития государства в целом. Одним из самых действенных способов развития цифровой экономики государства является разработка государственных порталов. В эпоху цифровых технологий, когда у большинства населения государства есть средство доступа в интернет, государственные порталы позволяют поддерживать связь напрямую между гражданами и государственными органами.

Термин «цифровая экономика» впервые появляется в 1995 году и на тот момент он связан, прежде всего, с интенсивным развитием ИКТ.

«Основными технологиями цифровой экономики» являются развитие интернета и мобильных коммуникаций. Эти процессы влияют на все секторы

социальной деятельности и экономики, в том числе производство, образование, здравоохранение, транспорт, финансовые услуги, транспорт и т. д [1].

Цифровая экономика – это экономическая деятельность, основанная на цифровых технологиях, связанная с электронным бизнесом и электронной коммерцией, и производимых и сбываемых ими цифровыми товарами и услугами. Расчёты за услуги и товары цифровой экономики производятся зачастую цифровой валютой (электронными деньгами).

В 2016 году Всемирный банк подготовил доклад о состоянии цифровой экономики «Цифровые дивиденды» [2], в котором подчеркнул выгоды развития цифровой экономики, а именно:

- Значительный рост производительности труда;
- Повышение конкурентоспособности компаний;
- Создание новых рабочих мест;
- Снижение издержек производства;
- Преодоление бедности и социального неравенства.
- Более полное удовлетворение потребностей людей.

К рискам цифровизации экономики различных стран отнесены:

- Рост массовой безработицы;
- Риски, связанные с кибербезопасностью (защитой личных данных пользователей);
- Рост «цифрового разрыва» (разрыв в цифровом образовании, в условиях доступа к цифровым услугам и продуктам, как следствие – разрыв в уровне благосостояния) между гражданами и бизнесами внутри стран, а также между странами.

Самым простым и действенным способом развития цифровой экономики государства является создание государственных порталов. Государственные порталы, в основном, выполняют функцию связи между гражданами государства и управляющими органами. Эти порталы необязательно должны быть разработаны государственными органами власти. Их разработкой могут

заняться волонтеры, энтузиасты, студенты, персонал государственных образовательных учреждений и т.д., в таком случае государству остаётся только обеспечить разработанные сайты соответствующей безопасностью данных и личных данных пользователей, а также опубликовать их.

Яркими примерами важных и полезных государственных сайтов являются такие сайты как ГосУслуги Российской Федерации [3], порталы министерств, государственный портал для поиска работы, порталы федеральных служб надзора и федеральных агентств.

Начать путь цифровизации экономики в Донецкой Народной Республике через разработку государственных порталов можно с разработки портала государственных услуг, этот портал станет ключевым. Впоследствии разработки порталов министерств их можно и нужно будет подключать к portalу государственных услуг ДНР.

Разработка портала Государственных услуг ДНР позволит значительно повысить уровень цифровой экономики в государстве. Портал обеспечит коммуникацию между государством и его гражданами, они смогут получать услуги, предоставляемые государственными ведомствами, не выходя из дома, записываться на приём к врачу, что избавит от очередей и т.д. На сайте можно публиковать новости, экономические или политические обзоры, и как получить услуги и другую необходимую информацию для населения. При реализации специальной электронной приёмной, куда может обратиться любой желающий и затем получить ответ на электронную почту, граждане смогут узнать всё, что их интересует, не выходя из дома.

Исходя из статистических данных, половина населения ДНР ищет работу, в первую очередь, в интернете, и у них возникают сложности найти работу именно на территории ДНР и ещё сложнее конкретно в их городе. Разработка единого государственного портала для поиска работы на территории ДНР позволит гражданам с лёгкостью найти себе подходящую работу, не выходя из дома, что снизит уровень безработицы, и улучшит качество жизни населения.

Государственные порталы обладают огромным количеством преимуществ, а именно:

- Доступность портала круглые сутки (подать заявление, занять очереди, узнать интересующую вас справочную информацию и т.д. можно в любое время дня и ночи, без выходных и праздничных дней с любого подручного средства, имеющего доступ в интернет);
- Упрощение получения любой государственной услуги и другой полезной информации (сокращается количество необходимых документов для получения услуги);
- Вся необходимая информация об услугах сосредоточена на единой информационной площадке;
- Отсутствие онлайн-очередей (вы оставляете заявку в любой необходимый вам момент в пару «кликов»);
- Встроенная система оплаты;
- Отсутствие коррупции;
- Возможность отслеживать процесс выполнения заявки;
- Значительное сокращение времени от подачи заявления до выдачи оформленного документа.

Путь развития цифровой экономики через разработку государственных порталов не единственный, есть множество других вариантов, однако без этого этапа цифровизация не пройдет в полной мере. Государственные порталы являются неотъемлемой частью государств с высоким уровнем развития цифровой экономики. Этот способ является самым простым и действенным, так как может выполняться не целиком правительством, а также с помощью граждан.

#### *Список использованных источников*

1. «Управление производством» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/library/strategy/tendencii/cyfrovizaciya-trend.html>

2. Доклад Всемирного банка «Цифровые дивиденды». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://data.gov.ru/doklad-o-mirovom-razvitii-cifrovye-dividendy-2016-obzor-vsemirnogo-banka-2016-god>

3. Портал государственных услуг. Госуслуги – Единый портал государственных услуг РФ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.gosuslugi.ru>

## **ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Бура А. Д.,  
аспирант*

*Подгорный В. В.,  
доцент, д-р экон. наук*

*кафедры экономики предприятия*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Современная теория и практика государственного управления претерпевает значимые изменения вследствие непрекращающихся попыток исследователей переосмыслить природу эффективности государственного управления, выявить сложившиеся и перспективные тенденции. Как показывает практика, повышение эффективности государственного управления связано не только с изменением структуры и штата органов государственной власти, пересмотром полномочий и функций. Эффективность в данном случае определяется, прежде всего, логикой структурной организации модели государственного управления, целесообразным количеством составляющих её элементов, характером их взаимосвязей, а также сущностной характеристикой

принципов, функций и методов, образующих основу механизма государственного управления и определяющих его технологию.

Проблеме эффективности государственного управления посвящено большое количество исследований, среди которых следует выделить работы Колесниченко Е.А. [1], Галиуллина Т.Т. [2], Нагимовой А.М. [3] и др.

Авторы подходят к решению проблемы эффективности государственного управления, с одной стороны, с точки зрения правильности выбора и постановки цели, а с другой стороны, с позиции качества и степени достижения поставленных целей и решаемых задач. Однако решение проблемы эффективности в данном случае носит комплексный характер и требует системного подхода. Фактически это означает необходимость проведения соответствующего исследования и формирования модели государственного управления, функционирующей на основе двух критериев:

- активизация возможностей государства для обеспечения продуктивности взаимоотношений между частями государства, а также между центральными и местными органами;

- реализация имеющихся потенциальных возможностей государства для эффективного функционирования хозяйствующих субъектов и формирования на этой основе устойчивой экономики, способной обеспечить повышение эффективности промышленного производства и экономический рост.

Такой подход способствует созданию оптимальных условий, которые должны обеспечить человеку свободное развитие, самореализацию и достойную жизнь

Цель исследования – формирование модели эффективного государственного управления на основе критерия продуктивного взаимодействия на всех уровнях государственной власти и становления экономики, способной противостоять действию неблагоприятных внутренних и внешних факторов.



Государственное управление представляет собой структурную организацию деятельности государственных органов, опирающихся на обладание властью, влияние которой распространяется через форму правления, модель управления, политический режим и форму государственного устройства для оптимизации экономической системы и формирования устойчивой экономики с целью создания оптимальных условий, которые должны обеспечить человеку свободное развитие, самореализацию и достойную жизнь.

Системообразующим элементом государственного управления является власть государственных структур – способность и возможность осуществлять свою волю, оказывать определяющее воздействие на деятельность, поведение общества. Власть определяет порядок избрания и характер осуществления функций управления государством, структуру взаимодействия между ключевыми политическими институтами.

В системе государственного управления власть реализуется через форму правления, задающую типовые особенности функционирования исполнительных и представительных органов власти. Форма правления – это внешнее выражение содержания государства, обусловленное структурой и правовым положением органов государственной власти; форма организации государственной власти. В зависимости от положения и характера высшего органа государственной власти различают две основные формы правления – монархию и республику.

Форма правления определяет особенности применяемой модели управления, действующего политического режима и формой государственного устройства.

Модель управления должна соответствовать целям устойчивого развития, быть внутренне сбалансированной, гибкой и адаптивной, доступной контролю, допускать неформальные связи между уровнями управления. Она включает в себя государство, государственную политику в совокупности её составляющих (глобальная, внешняя и внутренняя), а также процессы формирования

благоприятной среды жизнедеятельности и модернизации страны. Модель управления, функционирующая на принципах делегирования полномочий, плановости, триединства власти, государственного суверенитета, нравственности, оптимального распределения ресурсов и духовности, направлена на обеспечение устойчивости страны и способствует росту качества и уровня жизни населения.

Управление определяет степень государственного вмешательства в экономическую жизнь, обеспечение политических прав граждан, содержание институтов общества и пр. Составным элементом модели государственного управления является политический режим, представляющий собой способ функционирования политической системы и государства, характеризующий распределение власти и влияния в государстве и обществе.

К основным типам политических режимов относят демократию, тоталитаризм и авторитаризм.

Политический режим в модели государственного управления выполняет следующие функции:

- информационное обеспечение деятельности органов государственной власти;
- прогнозирование и моделирование развития системы государственного управления, системы и структуры органов государственной власти;
- планирование направлений, пропорций, темпов, количественных и качественных показателей развития тех или иных процессов в системе государственного управления;
- руководство.

Следует отметить тот факт, что политический режим должен учитывать пространственные особенности государственного образования. Пространственные особенности оказывают значимое влияние на модель государственного управления и на характер экономической политики

государства. Если страна занимает значительную площадь, то это требует создания большего числа управленческих уровней в разрезе территориальных образований по сравнению со странами, занимающими меньшую площадь. особую роль в модели государственного управления играют географические особенности территории.

По этой причине важнейшим средством ассимиляции территориальных особенностей в системе государственного управления является форма государственного устройства, определяющая структуру государственной власти с учетом региональных, этнических и географических особенностей местности (унитарное государство, федерация, конфедерация). Форма государственного устройства отражает характер (гуманитарный, рыночный, финансовый, правовой и производственный) взаимоотношений между частями государства, а также между центральными и местными органами. Именно взаимоотношения такого рода, построенные с учётом соответствующих принципов и законов, влияют на характер экономических отношений в обществе, формирующиеся и развивающиеся в рамках экономической системы.

Экономическая система – это совокупность принципов и законов, определяющих экономические отношения в обществе. Экономическая система, играющая роль регулятора в модели государственного управления, способствует снятию рассогласований, имеющих место в экономической жизни страны, удовлетворению общественных потребностей, поддержанию воспроизводственного цикла – производство, распределение, обмен и потребление.

Экономическая система прямо влияет на формирование модели устойчивой экономики страны, под которой понимается структурная организация деятельности субъектов хозяйствования на внешнем и внутреннем рынках, направленная на удовлетворение общественных потребностей посредством осуществления экономической деятельности, экономического поведения и структурной перестройки экономики, и способствующая

максимально эффективному использованию факторов производства и воспроизводству с целью повышения эффективности промышленного производства и обеспечения экономического роста.

Таким образом, функционирование модели государственного управления в предложенном виде способствует формированию оптимальной экономической среды, которая призвана обеспечить любому человеку независимо от его статуса свободное развитие, самореализацию и достойную жизнь.

#### *Список использованных источников*

1. Колесниченко Е.А. Эффективность государственного управления: Россия на фоне мировых тенденций / Е.А. Колесниченко, О.В. Рудакова, А.В. Плахов // Среднерусский вестник общественных наук. – 2012. – Том 13 №2. – С. 161-175.

2. Галиуллин Т.Т. Современные проблемы оценки эффективности государственного управления / Т.Т. Галиуллин // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2009. – №4(21). – С. 28-32.

3. Нагимова А.М. Эффективность деятельности государственных органов управления как фактор повышения качества жизни в регионе: проблемы оценки и измерения / А.М. Нагимова.- Казань.: Казан. гос. ун-т, 2009. – 188 с.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПОНЯТИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ»

*Воробьев А.Н.,*

*магистрант*

*Иванина Е.А.,*

*канд. экон. наук, доц., доцент*

*кафедры теории управления и государственного администрирования  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Исследование понятия «собственность» имеет бесспорную актуальность во все времена. Как явление «собственность» рассматривается через призму ее определения, поэтому следует учитывать разные подходы к этому термину.

Исследовали вопросы государственного управления собственностью такие ученые, как: М.Г. Атаманчук, С.А. Кочеткова, Н.Д. Колесов, В.И. Кошкин, О.В. Лескова, Ю.М. Осипов, Б.А. Райзбергом, В.П.Шкрядов и др.

Целью исследования является раскрытие понятия «собственность» и подходов к управлению государственной собственностью.

Собственность – это категория, которая описывает непосредственное отношение субъекта к вещи и экономические последствия прав владения, распоряжения и пользования в их совокупности или по отдельности. Как экономическая категория, собственность – это отношения между людьми по поводу её принадлежности, контроля над нею, её раздела или передела.

Ю.М. Осипов считает, что собственность – понятие, раскрывающее феномен присвоения, отчуждения чего-либо из внешнего мира в пользу кого-либо, обособления чего-либо в пользу кого-либо. [1, с. 50].

Райзбергом Б.А и Колесов Н.Д. описали функциональный подход, суть которого заключается в том, что собственность определяется как неотъемлемый

элемент социально-экономической системы, подчиняющийся требованию рациональности и максимизации прибыли.

В разных источниках экономической литературы управление госсобственностью в виде процесса определяется, как деятельность субъектов управления по осуществлению государственно-властного управляющего (административного) воздействия на отношения, возникающие при реализации права государственной собственности».

В теории права собственность определяется как совокупность материальных или духовных ценностей, денежных средств и иного имущества, принадлежащих определённым субъектам – собственникам, которые обладают юридическим правом на владение, использование, распоряжение объектом имущества. Для государства управление государственной собственностью имеет приоритетное значение, так как обеспечивает функционирование государственных органов власти и непосредственно является фундаментом для выполнения государственных задач.

В экономической теории отмечается, что законодательством необходимо разграничивать и понимать различие между публично-правовым, т.е. административным процессом управления государственной собственностью со стороны государства как субъекта и реализацией права государственной собственности государством, имеющим гражданско-правовую природу.

Венедиктов А.В. понимал под «управлением, возложенным на госорган в отношении предоставленного ему государством имущества, всю совокупность функций и соответственно обязанностей, прав, осуществляемых им в отношении этого имущества, и всю совокупность правовых действий, совершаемых госорганом по поводу этого имущества», а не только административно-правовые функции и административно-правовые акты управления. [2, с. 131].

Кошкин В.И. представляет управление государственной собственностью как систему экономических, административных, правовых действий органов

государственной власти, непосредственно управляющих объектами собственности по поводу организации воспроизводства, использования и трансформации её объектов с помощью определённых принципов, форм и методов с целью реализации основополагающих социальных и экономических публичных интересов общества и государства» [3, с. 65].

Таким образом, управление государственной собственностью является особой, целостной и самостоятельной системой государственного управления, в основе формирования которой находится структурно сложный, многофункциональный и в то же время единый по своей природе объект управления [2, с. 134].

Таким образом, необходимо отметить, что система управления государственной собственностью отражает несколько видов системных представлений: функциональное, макроскопическое, иерархическое и процессуальное. Система управления государственной собственностью представляет собой упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, функционирование которых должно быть согласованным и направленным на достижение определенных целей и задач.

#### *Список использованных источников*

1. Осипов Ю.М. Собственность // Философия хозяйства. – 2005. – № 6-С. 49-55.
2. Кочеткова С.А. Управление государственной собственностью субъекта Российской Федерации: концептуальная модель. Монография / Под ред. С. А. Кочетковой. – Саранск, 2013. – 184с.
3. Кошкин В.И. Государственная собственность в экономике России и других стран: вопросы истории и теории / В. И. Кошкин // Управление собственностью. – 2003. – №2. – С. 64 – 66.

4. Мишустин М. Мировой опыт описания и учета объектов недвижимости / М. Мишустин // Вопросы экономики. – 2006. – №2. – С. 134 – 135.

## **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ**

*Горячева Е.А.*

*канд. экон. наук., ст. преподаватель  
кафедры теории управления и государственного администрирования  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

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

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

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



В современном мире, страны с развитой рыночной экономикой в большей части действуют согласно кейнсианской концепции – государство достаточно основательно регулирует рыночные отношения. Вопрос заключается в пределах государственного вмешательства в деятельность рынка.

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

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

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

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

На сегодняшний день государственное регулирование сферы торговли во всех странах осуществляется правомочными государственными учреждениями

с помощью системы типовых мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера. В первую очередь государственное регулирование реализуется с помощью специальной системы мер, предусматривающей использование законодательной базы, а также различных нормативных правовых актов.

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

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

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

Таким образом, анализ международного опыта государственного регулирования торговли показал, что на североамериканском континенте и в европейских странах сформирована система государственного регулирования розничных сетей и строгая система их сдерживания.

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

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

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

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

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА НЕЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ**

*Данилова В.Ю.,*

*магистрант*

*кафедры управления персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Проблема трудоустройства незанятого населения является требующим решения явлением. Профессиональное обучение незанятого населения направлено на предоставление программ бесплатного и краткосрочного обучения для повышения конкурентоспособности обучаемого и получения им востребованной на рынке труда и среди реальных работодателей профессии, подходящей им по личностным характеристикам.

Система профессиональной ориентации является важным направлением государственной политики, направленным на содействие профессиональному самоопределению, оказание населению практической помощи при выборе новой профессии или совершенствовании имеющихся знаний, а также при необходимости оказание психологической помощи в адаптации к изменившимся условиям.

Современное состояние системы профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки требует реорганизации с целью ориентации населения на получение непрерывного образования и совершенствования своих навыков в соответствии с потребностями рынка, так как на данный момент переподготовка нацелена на борьбу с нарушением структуры рынка труда вследствие нерационального выбора профессии частью населения.

Нерациональных выбор обусловлен недостатками в осуществлении профориентационной работы на этапе выбора человеком профессии и

ограниченным влиянием изменений рынка труда на содержание образовательных программ и количество обучающихся по ним. Выбор профессии населением осуществляется с упором на мнение знакомых и родственников, под влиянием средств массовой информации. Менее половины специалистов выбирают профессию, ориентируясь на содержание деятельности, но даже среди них высок процент некорректного учета личных психофизиологических характеристик для выполнения работы. Учитывая многогранность и разнообразие образовательных учреждений, а также ориентированность на длительные курсы подготовки в высших учебных заведениях, адаптация образовательной системы к рынку значительно замедлена, что показывает необходимость тщательного прогноза тенденций и обучение населения на опережение [1, с. 372].

Республиканский центр занятости выполняет основные функции в сфере занятости, в частности реализацией профессионального образования незанятого населения. Структуру данного центра составляют 13 городских и 4 районных центров занятости. Высокий уровень безработицы, отток квалифицированных кадров за пределы региона, снижение темпов производства, закрытие предприятий и дефицит кадров рабочих профессий обуславливает активную работу центров над эффективным и оперативным заполнением вакантных мест путем подготовки, переподготовки и повышения квалификации незанятого населения [2].

Профессиональная ориентация включает такие формы реализации, как профессиональное информирование, профессиональное консультирование, профессиональный подбор, профессиональный отбор.

Преобладающие группы, требующие помощи в профессиональном обучении, включают трудоспособных пенсионеров, граждан, начинающих трудовую деятельность, и граждан, желающих сменить работу или потерявших рабочее место.

Для получения помощи необходимо личное обращение гражданина в центры занятости с целью получения подготовки, переподготовки, повышения квалификации, необходимости получения информации о профессиональной пригодности или актуальных требованиях к желаемой должности. Условиями направления на обучение и переобучение за государственный счет является наличие постоянного или предполагаемого спроса на вакансию (контролер-кассир, официант, слесарь), гарантированного рабочего места на предприятии (водитель трамвая или троллейбуса), договора на организацию предпринимательской деятельности или самозанятости при условии желая незанятого обучится новой профессии [3, с. 204].

Актуальными направлениями по содействию трудоустройства незанятых в ДНР является проведение обучающих семинаров на базе территориального органа Республиканского центра занятости, отобранных учебных заведений и отдельных предприятий по получению навыков работы с основными офисными программами (Word, Excel, PowerPoint, Access, 1С, Web-дизайн), основам ведения бухгалтерского учета и предпринимательской деятельности, а также участие в информативных курсах для освоения основ социального взаимодействия и оказания социально-медицинских услуг, повышения квалификации и освоение смежных профессий по техническим специальностям. Помимо вышеизложенных направлений Центры занятости дают рекомендации по эффективному поиску вакансий и правильной самопрезентации перед работодателем на собеседовании.

Проведение подготовки и переподготовки незанятого населения позволило обучить в 2015 году – около 800 жителей, в 2018 – 295 участников, в 2019 году – 212 человек. В целом работа Республиканского центра занятости, включая мероприятия по профессиональному обучению, позволила снизить уровень безработицы с 25,9 тыс. лиц в 2018 году до 13,3 тыс. лиц на январь-июнь 2020 года, однако данные не показывают успешность трудоустройства лиц и являются показателями явной безработицы. Статус зарегистрированного

безработного стороны служит стимулом прохождения переобучения с оплатой 150 рублей за каждый день обучения [4].

Временные работы и ускоренные курсы для быстрого трудоустройства в период экономической и политической разрухи помогли жителям обеспечить минимальный уровень жизни, однако успешное развитие региона связывается со стремлением реализации долгосрочных целей, заключающихся в формировании стремления к непрерывному обучению граждан для адаптации к изменениям требований рынка труда и нацеленности на долгосрочное трудоустройство.

Таким образом, эффективная система профессиональной ориентации, обучения и переобучения незанятого населения способствует повышению конкурентоспособности на рынке труда, развитию самозанятости и предпринимательской деятельности, снижению уровня безработицы, формированию навыков самоанализа, социальной и личной мобильности, что способствует росту удовлетворенности граждан трудом.

#### *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. Зеленова, О.И. Эффективность профессионального обучения в системе государственной службы занятости/ О.И. Зеленова // Журнал исследований социальной политики. – 2006. - Т. 4. - №3. - С. 367-380.

3. Об утверждении Порядка профессионального обучения по направлению территориальных органов Республиканского центра занятости

[Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 3-25 от 10.03.2017 г. – Режим доступа: <http://gb-dnr.com/normativno-pravovye-akty/4383/>.

4. Перечень профориентационных мероприятий Донецкого центра профессионально-технического образования Республиканского центра занятости [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=7104>

## **ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОВ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Захарова Н.А.,*

*магистрант*

*Пономаренко Е.В.*

*доктор гос.упр., профессор, профессор*

*кафедры инновационный менеджмент и управления проектами*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Конфликтные ситуации возникают время от времени в любом коллективе. Для государственных организаций характерным является возникновение конфликтов, вызванных субъективным пониманием сотрудниками своей роли в системе отношений, официальных и неофициальных норм и правил, организационных ценностей, принятых ритуалов, обычаев и др. Участие государственного служащего в неформальной группе, сложившейся в коллективе, тоже может оказать влияние на его поведение в конфликтной ситуации.

Полностью устранить все предпосылки возникновения конфликтов на государственной службе не удаётся в полной мере. Руководству организации и



работникам кадровых служб все силы следует направить на поиск причин возникновения конфликтов, анализ факторов, способствующих его развитию. Разрешение конфликта представляет собой сложный процесс, включающий различные мероприятия [1, с. 122].

Конфликт является неотъемлемой частью жизни людей и организаций. Негативные (деструктивные) последствия организационных конфликтов обуславливают дисфункциональную командную работу, снижение удовлетворённости сотрудников организации, увеличение текучести кадров, низкую производительность труда.

При правильном управлении конфликт может дать положительный (конструктивный) результат для организации. Деструктивные эффекты возникают, когда конфликт либо очень мал, либо очень силен. Когда конфликт небольшой, он часто остаётся незамеченным и не находит адекватного решения. Дошедший до максимума конфликт приводит к росту стресса у членов группы.

Решения принимаются при сокрытии или искажении информации и не имеют достаточной мотивирующей силы. Конструктивная сторона появляется тогда, когда конфликта достаточно, чтобы мотивировать людей. В зависимости от того, насколько эффективно управление конфликтом, его последствия будут конструктивными или деструктивными, влияя на способность будущих конфликтов, устраняя причины конфликта или создавая их [2].

Целесообразно привлечь к решению конфликтной ситуации квалифицированного специалиста. Специалист может выяснить, насколько совпадают общие цели коллектива и индивидуальные цели его участников. При наличии полномочий специалист по конфликтам может провести принудительное консультирование, определить готовность конфликтующих сторон к заключению компромисса, в случае необходимости обосновать необходимость наказания.

Задачей руководителя является:

- готовность помочь сотруднику, испытывающему личные трудности в решении проблем, негативно влияющих на работу;
- участие в спорах и конфликтных ситуациях в качестве посредника, высказывание объективной точки зрения;
- предотвращение конфликтной ситуации, создание условий, исключающих или сводящих до минимума вероятность возникновения конфликта.

Можно выделить следующие рекомендации относительно позиции и действий руководителей по предотвращению, управлению и разрешению конфликтов внутри организации:

- определение типа конфликта способствует выбору оптимальной стратегии его разрешения; конфликт в организациях неизбежен, поэтому конфликт необходимо разрешать;
- каждая из сторон, вовлечённых в конфликт, получит выгоду, определив общие интересы сторон; избегание быстрого принятия решений может повысить их объективность, рекомендуется изучить профиль сотрудников, чтобы узнать их типичные реакции на различные типы конфликтов [3, с. 677].

Если анализ действий участников конфликта указывает на их принципиальное противостояние в отстаивании своих точек зрения, и неготовность к устранению противоречий, то, возможно, руководству придётся принимать организационные меры. Если не видно перспективы бесперебойной и слаженной работы подразделения, то может последовать решение о реорганизации подразделения, приглашение на должность руководителя подразделения перспективного специалиста с лидерскими задатками [4, с. 254].

Эффективное управление конфликтами способствует повышению эффективности организации, появлению и продвижению новых идей, корректировке целей организации, созданию атмосферы взаимопонимания, упорядочению дискуссий между сотрудниками.

*Список использованных источников*

1. Шипулин, Д.В. Механизмы разрешения конфликтов в сфере государственного и муниципального управления/ Д.В. Шипулин// Вестник научных конференций. – 2017. - № 1-3 (17). – С. 121-123 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28391088>
2. Микитюк, А.О. Конфликты в организации / А.О. Микитюк, С.М. Самохвалова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2010. – Т. 2. - №6. – С. 261.
3. Гребенюк, Т.А. Конфликтные ситуации в организации / Т.А. Гребенюк, И. А. Бусоедов // Молодой учёный. – 2016. – № 10 (114). – С. 675-678 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/114/30202/>
4. Кочерова, Ю.В. Особенности и методы урегулирования внутриорганизационных конфликтов в государственных бюджетных учреждениях/ Ю.В. Кочерова // Меридиан: научный электронный журнал. – 2019. - № 15 (33). – С. 252-254 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://meridian-journal.ru/site/article?id=2131&pdf=1>

**ПРОБЛЕМЫ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В ДНР**

*Захарова Н. А.,*

*магистрант*

*Пономаренко Е.В.*

*доктор гос.упр., профессор, профессор*

*кафедры инновационный менеджмент и управления проектами*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и*

*государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,*

*г. Донецк*

Проблема прекаризации занятости в последнее время привлекает все большее внимание различных исследователей. Обострение затрагивает каждую страну и вызвано глобализацией и техническим прогрессом. Однако в разных странах это отличается в силу конкретных исторических и экономических особенностей своего развития и менталитета людей. Таким образом, общая картина прекаризации занятости не может быть полной, если она не будет дополнена результатами исследований в разных странах.

Понятие «прекаризация» используется с 80-х годов прошлого века. Этой проблемой в разное время занимались социологи, психологи, экономисты, юристы и даже философы. Термин «прекариат» впервые использовал Ульрих Бек в 1986 году. Под «прекариатом» он понимал нестабильную, непостоянную занятость и людей, которым навязывалась эта форма занятости [1]. В современном мире можно выделяет пять групп населения в зависимости от рабочего статуса: элита, профессионалы, профильные работники и прекариат. К последнему относятся социально неустроенные людей, не имеющие полной гарантии занятости, т.е. разнородные группы рабочих и безработных, живущих в условиях социальной и экономической незащищенности. У них отношения с государством и работодателями находятся с точки зрения стабильности и безопасности на минимуме [1]. Для этой группы людей характерны две особенности: отсутствие гарантий занятости и прямое денежное вознаграждение за работу.

В 2011 году Международная организация труда (МОТ) ввела термин «прекаризация» и рассматривала его как часть распространяющихся гибких форм занятости в отличие от системы безработицы. Согласно определению МОТ, занятость может считаться ненадежной, если она находится в формальной или неформальной экономике, которая характеризуется различной степенью объективных характеристик (правовой статус) и субъективной (ощущением неопределенности и незащищенности) [2]. В этом случае нестандартная занятость определяется неопределенностью продолжительности

занятости, отсутствием доступа к социальной защите, льготам и наличием правовой поддержки. В результате люди сталкиваются с практическими препятствиями на пути вступления в профсоюзы рабочих.

Следствием нестабильных форм занятости являются низкая заработная плата, отсутствие защиты от увольнения, отсутствие систем социальной защиты и способности защищать права и интересы трудящихся. Ряд ученых [2] предлагают рассматривать прекариат как социально-профессиональную группу в структуре экономически активного населения, занимающую промежуточное положение между стандартной занятостью и системной безработицей. Однако, на наш взгляд, безработицу нельзя рассматривать как особую форму прекаризации, так как это приводит к путанице из-за нечетких и расплывчатых различий между прекариумом, который временно или частично занят, и безработным, между занятостью и безработицей.

Прекаризация включает такие виды занятости, как подрядная работа, трудовой контракт на ограниченный срок, занятость на неполное рабочее время при малых или вообще отсутствующих социальных гарантиях, мнимо самостоятельный труд, работа по вызову [2]. К прекаризации также можно отнести так называемый заемный труд (аутстаффинг, лизинг персонала), суть которого в реализации найма специализированной коммерческой структурой (часто – рекрутинговыми или аутстаффинговыми компаниями) в свой штат работников исключительно для выполнения монозадач или периодической работы на временной или постоянной основе.

Социально-экономические отношения находят отражение на современном рынке труда. Сегодня многие работодатели принимают на работу сотрудников на определенный срок в целях выполнения какой-либо конкретной работы [7]. Такая тенденция, связанная с увеличением уровня прекаризации, наблюдается во многих областях бизнеса. Одним из направлений роста прекаризации является внедрение проектно-ориентированного подхода в бизнесе, что способствует замене постоянного штата работников

исполнителями, задействованными на временной основе в реализации срочных проектов или мероприятий. В результате нивелируется статус персонала (работника) и уровень его социальной защищенности. Некоторые работодатели рассматривают стратегию прекаризации как эффективный инструмент управления персоналом через страх и покорность, обеспечение лояльности работника. Неопределенность, связанная с постоянным рабочим местом, незащищенность, дестабилизация идентичности и социальная уязвимость превращаются в обычное явление [8]. Прекариат не чувствует себя частью солидарного сообщества (безкарьерный труд, отсутствие механизмов интеграции в организацию через полную занятость, ослабление традиций организационной памяти, чувства принадлежности к профессиональному сообществу).

В наибольшей степени прекаризация труда наблюдается среди молодежи в возрасте 18–29 лет [3]. Это в основном студенты и молодые люди, которые завершают или только завершили свою профессиональную подготовку, у которых недостаток профессионального и социального опыта, и поэтому они являются самой уязвимой социальной группой населения. Снижение уровня и качества жизни населения приводит к сверхзанятости среди студентов, которые вынуждены работать в свободное от учебы время. Проведенный экспертами Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России и Санкт-Петербургского государственного университета опрос свидетельствует о том, что 58% молодых людей в возрасте от 18 до 29 лет работают временно, сами на себя [4].

В Донецкой Народной Республике проблема прекариата начала обсуждаться совсем недавно, что связано в первую очередь с нестабильной политической обстановкой в Республике. Согласно неофициальной статистике около 60% трудоспособных молодых граждан ДНР находятся в условиях «неустойчивой занятости» [4], то есть их трудовые отношения не оформлены, или они находятся в «сером» секторе рынка труда. Проблема осложняется тем,

что прекариат в ДНР не столько следствие постиндустриального мира, сколько «брошенности» государства, в котором, в частности, слабо регулируются трудовые отношения. Еще одной причиной массового появления такой страты является частое отсутствие у молодых людей базовых знаний, без которых немислим постиндустриальный мир – знания иностранных языков, углубленного изучения какой-либо профессии, отсутствие навыка выстраивания горизонтальных отношений, что сопровождается низким уровнем конкурентоспособности на рынке труда.

Наиболее популярная занятость среди молодежи ДНР – фрилансеры. Спрос на таких специалистов наблюдается у частных организаций (часто – зарубежных), интернет-журналов и рекламных компаний, call-центров. Оклад фрилансеров в ДНР может составлять от 10 до 70 тыс. руб. с последующим ростом. По такой схеме трудоустройства работают графические дизайнеры, программисты, редакторы журналов и другие, у которых есть возможность работать удаленно по интернету. Существуют специальные сервисы для поиска работы, заказчиков [5].

Популярность работы на условиях фриланса вызвана отсутствием достойной постоянной работы для молодежи, механизма первого рабочего места для выпускников средних и высших учебных заведений. Кроме перечисленных видов работ молодежь ДНР оказывает также услуги курьеров, фотографов, хендмейд-мастеров, таксистов, репетиторов, нянь и сиделок, предоставляет бытовые и косметические услуги на дому, в сфере образования, ведения бухгалтерского учета, деятельности офисных работников [5]. Такая занятость предполагает выполнение работы ниже своего уровня квалификации, занимает много времени, сопровождается минимальной заработной платой. Обострилась эта проблема в период пандемии Covid-19 и усилилась с мировым экономическим кризисом, реализацией программ роботизации и цифровизации.

Государственное регулирование занятости молодежи необходимо начать с налаживания реальных партнерских отношений между работодателями и

работниками как ключевыми участниками переговоров по формированию трудовых отношений, разработки мер профилактики нестандартной занятости, стимулирования к оформлению таких отношений. Кроме перечисленных мер государству необходимо: 1) инвестировать в качественное образование и практико-ориентированное обучение, дающее навыки, востребованные на рынке труда; 2) обеспечить молодежи социальную защиту и гарантии со стороны государства, доступ к основным услугам при любом трудовом договоре; 3) создавать равные социально-экономические условия для продуктивной и творческой деятельности.

#### *Список использованных источников*

1. Федорова, А.Э. Прекаризация трудовых отношений как фактор социального загрязнения / А. Э. Федорова, В.С. Каташинских // Экономика региона. – Екатеринбург, 2016 – Т.12, вып.3 – С.802-814.

2. Гасюкова, Е.Н. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки // Системный подход к экономическим и общественным реалиям. – 2015 – С.28-46.

3. Статистика молодежи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vawilon.ru/statistika-molodezhi/>

4. Занятость населения Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru/>

5. На что могут рассчитывать самозанятые: новые возможности в 2021 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kontur.ru/articles/4818>

6. Долженко, Р.А. Понятие и сущность прекаризации, а также основные направления её исследования // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. – 2016 – № 4 (30) – 28–36 с.



7. Маслова, Е.В. Прекариат как проявление нестандартной занятости и его особенности (на примере Воронежской области) // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2016 – № 3 – 201–208 с.

## **КЛАССИФИКАЦИЯ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Звонцова А.А.,*

*магистрант*

*Садекова А.М.,*

*канд. экон. наук, доц., доцент*

*кафедры теории управления и государственного администрирования  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Мотивация государственных служащих является важным стимулом для выполнения служебных обязанностей и эффективного выполнения их в профессиональной деятельности. В связи с этим важно выявить и учесть особенности профессиональной деятельности для успешного решения проблем мотивации труда сотрудников и построения мотивационной системы. Управление трудовой деятельностью должно быть структурировано таким образом, чтобы каждый работник в государственном и негосударственном учреждении выполнял служебные обязанности наиболее эффективным способом. Как правило, мотивация - это сочетание движущих сил, которые побуждают человека предпринимать определенные действия, прилагая усилия для достижения личных и организационных целей.

Эффективная система мотивации, применяемая руководством, может побуждать сотрудников к целенаправленной деятельности и устанавливать

адекватную политику организации [2]. Мотивация может быть внешней и внутренней, позитивной и негативной, а также стабильной и неустойчивой. Часто используется деление мотивации на материальную и нематериальную [1]. Следует подчеркнуть, что противоположные виды мотивации не имеют конкретных границ, так как сотрудник при выполнении определенной задачи может руководствоваться как внутренними, так и внешними стимулами, либо нематериальными и материальными мотивами одновременно.

Существующие теории мотиваций принято разграничивать на содержательные и процессуальные. Содержательные теории мотивации базируются на описании потребностей, которые побуждают человека к действию, к определению им объема и содержания работы. Самые известные из этих теорий – это теория Пирамиды потребностей Маслоу, теория Мак-Клелланда и Герцберга [2].

Процессуальные теории рассматривают процесс возникновения того или иного типа поведения. Основы этой группы теорий составляют теория справедливости, теория ожиданий и теория Портера-Лоулера [2].

Современные подходы к определению мотивации подразумевают, что сотрудник должен быть заинтересован в деятельности, участвовать в принятии решения, а значит работать лучше. Наиболее известными теориями являются: участие в управлении организацией, участие в формировании прибыли компании, участие в долях собственности. Для этого исследования интересна только теория участия сотрудников в процессах принятия решений, поскольку другие теории ориентированы на прибыль организации, которая является чисто экономическим стимулом и не может быть применена в системе мотивации государственной службы.

Если рассматривать непосредственно мотивацию сотрудников, то можно сделать вывод, что при отсутствии условий для удовлетворения своих основных потребностей они не будут заинтересованы в повышении эффективности или выполнении дополнительных задач в своей

профессиональной деятельности. Как правило, государственные гарантии, заработная плата, стимулы и награды соответствуют содержательной теории мотивации. Выбор способов повышения мотивации труда зависит от множества факторов, учитывающих современные условия труда и требования к профессионализму в области государственного управления.

Современные теории мотивации показывают, что причины мотивации к действию очень различны. Сама система мотивации заключается в выявлении потребностей сотрудника, выборе мотивационного метода, реализации выбранного мотивационного метода, вознаграждении за проделанную работу, оценке мотивации и корректировке мотивационных стимулов. Хотя теории мотивации отличаются друг от друга в разных аспектах, они не исключают друг друга, а дополняют друг друга.

#### *Список использованных источников*

1. Данилюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А. А. Данилюк. - Т.: Изд-во Тюменского государственного университета, 2015. - 304 с.
2. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин.- СПб.: Питер, 2002. - 512 с.
3. Захаров, Н. И. Мотивационное управление в социально-экономических системах / Н. И. Захаров. - М.: Изд-во РАГС, 2005. - 341 с.

## СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Комаревцева М.Н.,  
преподаватель  
кафедры теории управления и  
государственного администрирования  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при  
Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Эффективная кадровая политика в органах государственной власти определяет результативность профессиональной деятельности государственных служащих. Повышение эффективности кадрового обеспечения определено необходимостью улучшения управленческих механизмов, что невозможно без применения современных кадровых технологий в системе государственном управлении.

Одним из основных направлений повышения эффективности работы в органах власти является применение кадровых технологий, которые представляются как инструмент управления качественными и количественными характеристиками кадров, обеспечивающие выполнение целей и задач государственной службы.

Разработка научно обоснованных кадровых технологий в органов государственного управления является одной из главных задач ДНР, важным аспектом формирования сильного и независимого государства.

Междисциплинарный характер исследуемой проблемы позволяет использовать при ее изучении научные разработки по общим вопросам кадровой политики государственной и муниципальной службы таких российских ученых, как: С. Авакьян, Г. Атаманчук, Г. Барабашев, Ю. Васютин, Т. Карабин, Е. Козлов, О. Кутафин и др.

Данная проблема поднималась в трудах зарубежных авторов, таких как: А. Файоль, Г. Эмерсон, Л. Эрхард, Б. Литов, М. Майлс, Р. Маунтфилд и др.

Цель исследования заключается в изучении проблем внедрения кадровых технологий в системе государственного управления и поиске направлений их решения.

В настоящее время происходит снижение кадровой эффективности в органах государственной власти, что приводит к необходимости внедрения новых кадровых технологий, которые были бы направлены на повышение эффективности выполняемой деятельности в системе управления.

Кадровые технологии в государственном управлении – это процессы и средства управления количественными и качественными характеристиками состава персонала органов государственной власти. Кадровые технологии необходимо рассматривать как важнейшее и ответственное направление реализации кадровой политики в органах государственной власти. Они позволяют субъектам управления – руководителям всех уровней, работникам кадровых служб государственных органов – на основе информации о состоянии кадровых процессов и кадровых отношений предпринимать необходимые кадровые решения, оптимизировать состав кадров.

С помощью кадровых технологий:

- определяется соответствие работников характеру исполнения служебных обязанностей, эффективность их труда, уровень соответствия деловых, профессиональных и личных качеств служащих потребностям органов управления;

- осуществляется планирование и управление карьерой государственного служащего, повышение квалификации, переподготовка, оценка, отбор и подбор персонала.

Стандартные методы кадровых технологий, направленные на:

- получение сведения о профессиональных знаниях и качествах сотрудника;

– выявление умения настойчиво отстаивать свою позицию, обосновывать тезисы, вести полемику, умение слажено работать в коллективе людей и с отдельными людьми;

– возможность определения индивидуальной мотивации (цели, ожидания, интересы и потребности);

– выявление сильных и слабых сторон сотрудника и применение полученной информации для решения конкретных кадровых задач и вопросов, в том числе планирования и развития карьеры [1; 3; 5].

Таким образом, применение вышеперечисленных методов, на современном этапе развития органов государственной власти повышает предъявляемые требования к профессиональным качествам работников, а именно:

– повышение уровня квалификации и формирование профессиональных навыков;

– умение обозначить стратегические цели и способы их исполнения;

– быстрота мышления и др.

Таким образом, для обучения кадрового состава государственных служащих необходимо использование следующих современных кадровых технологий:

– наставничество (менторинг);

– секондмент;

– шэдуинг;

– тьюторство;

– стротеллинг;

– посещение тренингов, лекций, семинаров, вебинаров;

– коучинги;

– супервизия;

– консультирование и др [7; 8].

За последнее время произошло внедрение управленческих процедур аттестации государственных служащих, формирование кадрового резерва, а также конкретизированы квалификационные требования к ним. При этом, система кадрового обеспечения еще недостаточно эффективна. Причина этого в слабой эффективности механизмов стимулирования работников к исполнению своих профессиональных обязанностей. Указанные проблемы в основном связаны с недостаточным уровнем реализации механизмов управления в сфере кадровой политики.

Выводы.

Для повышения эффективности работы кадров необходимо:

1. Разработать критерий результативности и эффективности не только для руководящего аппарата органов государственной власти, но и для остального кадрового состава служб, и для исполнителей.
2. Формирование системы управления государственной службой.
3. Повышение эффективности и результативности кадровой политики в системе государственного управления.
4. Проведение мониторинга по оценке качества и результативности профессиональной деятельности государственных служащих.

#### *Список использованных источников*

1. Авербух, Е. А. Технологии государственного и муниципального управления: учеб. пособие / Е. А. Авербух. - Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2017. - 360 с.
2. Атаманчук С.Г. Государственная служба: кадровый потенциал / С.Г. Атаманчук, В.И. Матирко. – М.: Дело, 2014. - 215 с.
3. Бажин, И.Г. Система образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных служащих / И.Г. Бажин // Государственная служба. - 2010. - № 10 - С.15-19.

4. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки для госслужащих. Проблемы конкурсного отбора / Т.Ю. Базаров – М.: ИПК госслужбы, 2015. – 141 с.

5. Козбаненко, В. А. Государственное управление: основы теории и организации. Т. 1 / Под ред. В. А. Козбаненко. - М. : Статус, 2014. – 306 с.

6. Прокофьев, С.Е. Современные кадровые технологии в органах власти: монография / С.Е. Прокофьев. - М.: «Юстицинформ», 2015. – 662 с.

7. Сперанский, В.И. Современные технологии управления персоналом: учебно-практическое пособие / В.И. Сперанский. – М.: Альфа-Пресс, 2017. – 496 с.

8. Юпитов, А.В. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы: современные механизмы, принципы и процедуры / А.В. Юпитов, О.Б. Бекасов, В.С. Пономарева. – М.: ГУ ВШЭ, 2014. – 55 с.

## **РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА**

*Кудрявцева А. С.*

*аспирант*

*кафедры финансов*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Государство представляет собой сложное, многообразное общественное явление, которое включает в себя систему управленческих отношений, с помощью которых функционирует не только вся экономика, но и малый бизнес. Предприятия малого бизнеса в силу своих социальных и экономических проблем, нуждается в постоянном внимании и поддержке со стороны органов



государственной власти и общественных структур. Проблемы развития малого бизнеса в современных условиях порождены именно недостатками государственной экономической политики, которая в свою очередь должна определять направленность развитие малого бизнеса. Основными недостатками являются следующие [1]:

- ограниченность внутреннего рынка;
- импортно-экспортная политика государства;
- ориентация экономической политики на обеспечение интересов крупных хозяйственных и финансовых структур;
- не совершенство и противоречивость нормативно-правовой базы;
- чрезмерная жесткость фискальной и кредитно-денежной политики.

В свою очередь малый бизнес образует крупный сектор хозяйствования, который формирует в государстве ценообразование, налоговые поступления в казну государства, эффективное воспроизводство и использование ресурсов, увеличение конкурентоспособности, рабочих мест, поднятие уровня жизни населения и т.д. Если рассматривать более конкретно значение малого бизнеса для экономики государства, то стоит отталкиваться от функций субъектов хозяйствования (см. рис. 1).

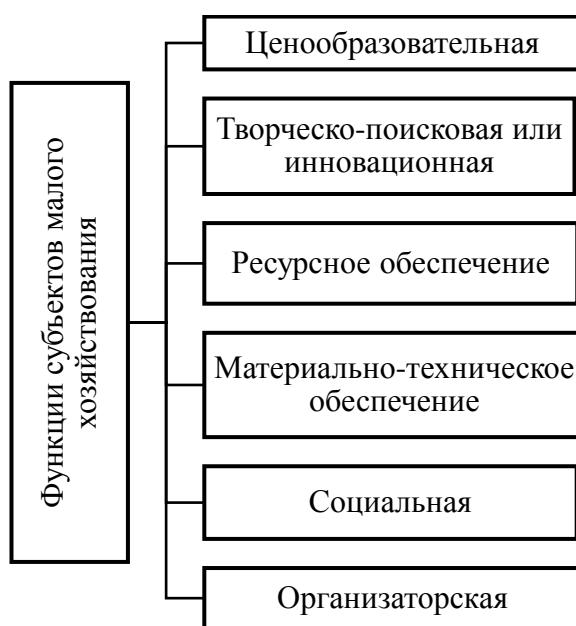


Рис. 1 – Функции малого бизнеса

Так же очень важную роль в развитии малого бизнеса играет ресурсное обеспечение, которое включает в себя не только денежные средства, запасы, материальное ценности, но и трудовые ресурсы, нематериальные ресурсы и ресурсы внешней среды. Таким образом ресурсное обеспечение можно разделить на следующие виды:

- финансовое обеспечение (собственный и заемный капитал, нематериальные активы и прочие);
- инвестиционно-инновационное обеспечение;
- кадровое обеспечение (рабочие, руководители, специалисты);
- информационно-методическое (интернет ресурсы);
- нормативно-правовое (законы, акты, постановления, правила и т.д.);
- материально-техническое (сырье, материалы, комплектующие изделия, топливно-энергетические ресурсы и прочие);
- взаимодействие с социальными институтами (консультированные услуги специалистов в юридически и экономических сферах деятельности).

Взаимодействие приведенных выше видов ресурсного обеспечения дает возможность стабильного функционирования предприятия и определяет стратегию его развития.

Важным экономическим условием становления малого бизнеса, которое во многом зависит от эффективности методов государственного управления, регулирования и контроля, является наличие и степень развитости рынков факторов производства, таких как:

- рынок капитала;
- рынок труда;
- рынок инвестиционных товаров, включая землю и иные объекты недвижимости [2].

Таким образом, для совершенствования механизма управления ресурсным обеспечением предприятий малого бизнеса необходим целый

комплекс мер, охватывающий различные направления деятельности, от нормативно-правовых до социальных и информационных.

*Список использованных источников*

1. Сусякова, О.Н. Управление развитием малого бизнеса / Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://koet.syktsu.ru/vestnik/2006/2006-1/6.htm>
2. Официальный сайт группы компаний НИСИПП Малый бизнес: проблемы и перспективы. Направления деятельности: Развитие малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс] / Режим доступа: [https://nisse.ru/articles/details.php?ELEMENT\\_ID=129271](https://nisse.ru/articles/details.php?ELEMENT_ID=129271)

**ВЫБОР СУБД ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ТУРИСТИЧЕСКИМИ ОБЪЕКТАМИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Куприенко В.А.,*

*магистрант*

*Семичастный И.Л.,*

*канд. техн. наук, доц, доцент*

*кафедры информационных технологий*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при*

*Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Общество, как и его экономические и социальные тенденции меняется непрерывно, что впоследствии влияет на туризм. Очень важно для сектора туризма оценить эти изменения на ранней стадии. В последнее время в результате развития Интернет и масс-медиа в сфере туризма открылись новые возможности, вследствие чего информационные ресурсы превратились в один из самых важных ресурсов развития туризма – как для привлечения туристов, так и для обеспечения желаемого отдыха на территории. Таким образом, большое значение имеет оценка туристских информационных ресурсов, выявление слабых сторон, их устранение и постоянное распространение информации о туруслугах.

В связи с этим важным инструментом научного исследования становятся геоинформационные системы (ГИС). Если традиционно их преимуществом считалась возможность быстрого сбора и обработка данных, то теперь, в частности для сферы туризма, преимуществом ГИС является также возможность визуализации полученных данных.

При выполнении анализа туристских ресурсов, среди прочих, приходится решать две важные задачи:

- 1) собрать, обработать и поместить в базу данных (БД) информацию об имеющихся ресурсах;
- 2) организовать долговременное хранение баз данных.

Система управления базами данных (СУБД) должна обеспечивать возможность решения обеих задач. Выбор СУБД представляет собой сложную многопараметрическую задачу и является одним из важных этапов при разработке приложений баз данных. Выбранный программный продукт должен удовлетворять как текущим, так и будущим потребностям предприятия, при этом следует учитывать финансовые затраты на приобретение необходимого оборудования, самой системы, разработку необходимого программного обеспечения на ее основе, а также обучение персонала [1].

К основным критериям выбора СУБД относятся: используемая модель

данных; особенности архитектуры и функциональные возможности; контроль работы системы; особенности разработки приложений; производительность; надежность; требования к рабочей среде.

Существует множество моделей данных, самые распространенные – иерархическая, сетевая, реляционная, объектно-реляционная и объектная.

В настоящее время на рынке представлено несколько десятков СУБД от ведущих вендоров и производителей. В основном, это реляционные СУБД. Реляционная модель данных в подавляющем большинстве случаев вполне достаточна для моделирования любых данных. Однако проектирование базы данных в терминах схемы отношений на практике может вызвать большие затруднения, т.к. в этой модели изначально не предусмотрены механизмы описания семантики предметной области [2]. Указанный недостаток можно компенсировать, если использовать гибридные СУБД. Некоторые гибридные некоммерческие СУБД представлены в таблице 1. В таблице не представлены разработки энтузиастов и «форки», например, СУБД MariaDB одна из ветвей MySQL, т. к. для таких программных продуктов не гарантируется техническая поддержка и развитие. Также из рассмотрения исключены СУБД, которые не обновлялись в течение последних пяти лет.

Анализ представленных в таблице СУБД выявил следующее:

Informix Innovator-C и DB2 Express-C имеют ограничения в использовании оперативной памяти (до 2 ГБ), что снижает производительность сервера. (современные серверы используют до 32 ГБ оперативной памяти);

Таблица 1

Список некоторых гибридных некоммерческих СУБД

Наименование	Правообладатель
Informix Innovator-C	IBM
DB2 Express-C	IBM
Oracle XE	Oracle
MySQL	Oracle
PostgreSQL	PostgreSQL Global Development Group

Oracle XE имеет ограничения на размер базы данных (до 4 ГБ). При этом до 30 % выделенной памяти отводится под системные таблицы;

MySQL имеет ограниченные возможности по работе с XML-файлами (всего две функции). Кроме того, развитие этой СУБД под эгидой Oracle теперь идет по пути коммерциализации. В состав СУБД включаются платные модули.

Единственная СУБД, не имеющая указанных выше ограничений, – PostgreSQL, которая обладает следующими основными возможностями [3,4]:

1) объектно-реляционная модель. Работа с данными в PostgreSQL основана на объектно-реляционной модели, что позволяет задействовать сложные процедуры и системы правил. Примерами нетривиальных возможностей этой категории являются декларативные запросы SQL, контроль параллельного доступа, поддержка многопользовательского доступа, транзакции, оптимизация запросов, поддержка наследования и массивов;

2) полноценная поддержка SQL. PostgreSQL соответствует базовой спецификации SQL99 и поддерживает такие нетривиальные средства, как объединения стандарта SQL92;

3) проверка целостности ссылок. PostgreSQL поддерживает проверку целостности ссылок, обеспечивающую правильность данных в базе;

4) гибкость API. Гибкость API PostgreSQL позволяет легко создавать интерфейсы к РСУБД PostgreSQL. В настоящее время существуют программные интерфейсы для Object Pascal, Python, Perl, PHP, ODBC, Java/JDBC, Ruby, TCL, C/ C++ и Pike;

5) клиент-серверная архитектура. В PostgreSQL используется архитектура «клиент-сервер» с распределением процессов между пользователями. В целом она напоминает методику работы с процессами в Apache. Главный (master) процесс создает дополнительные подключения для каждого клиента, пытающегося установить соединение с PostgreSQL;

6) опережающая регистрация изменений. Опережающая регистрация изменений (Write Ahead Logging, WAL) повышает надежность данных. Все

изменения данных протоколируются до их непосредственной актуализации в базе. Наличие протокола изменений гарантирует, что в случае сбоя базы данных (что весьма маловероятно) данные можно будет восстановить по запротоколированным транзакциям. После восстановления системы пользователь продолжает работу с состоянием, непосредственно предшествовавшего сбою;

7) поддержка XML. Встроенная поддержка XML в PostgreSQL предлагает эффективные и разносторонние возможности для управления XML-данными. PostgreSQL хранит и обрабатывает XML в собственном иерархическом формате, избегая ограничений по производительности и гибкости, имеющих при записи XML в виде текста в CLOB-полях или при отображении в реляционные таблицы. В отличие от баз данных, работающих только с XML-данными, например, Tamino, PostgreSQL обеспечивает также плавную интеграцию реляционных данных и XML-данных в одной базе данных, даже в одной строке таблицы. Эта гибкость отображается в поддержке языка, что позволяет обращаться к реляционным данным, XML-данным или обоим типам одновременно. Однако в PostgreSQL нет возможности производить проверку вводимых значений данных типа XML согласно включаемому описанию типа документа (DTD), даже когда входное значение задаёт какой-нибудь DTD. Также в настоящий момент не существует встроенной поддержки валидации с другими схемовыми языками XML, такими как XML Schema. Следовательно, контроль за правильностью XML-данных остаётся за пользователем;

8) поддержка OpenGIS. В комплект дополнительных модулей входит PostGIS - расширение объектно-реляционной СУБД PostgreSQL, предназначенное для хранения в базе географических данных. PostGIS включает поддержку пространственных индексов R-Tree/GiST и функции обработки геоданных.

Таким образом, PostgreSQL на сегодняшний день является оптимальной СУБД для реализации учетной функции в управлении туробъектами на основе

ГИС-технологий, а внедрение данных технологий в туристическую деятельность на территории ДНР является практическим решением многих вопросов в организации, планировании, построении маршрутов, а также решение любых поставленных управленческих задач.

*Список использованных источников*

1. А. Аносов. Критерии выбора СУБД при создании информационных систем [Электронный ресурс]: // Режим доступа: [http://www.comprog.ru/OtherOfDatabases/article\\_1279.htm](http://www.comprog.ru/OtherOfDatabases/article_1279.htm)
2. С. Д. Кузнецов. Концептуальное проектирование реляционных баз данных с использованием языка UML [Электронный ресурс]: // Режим доступа: [http://www.comprog.ru/OtherOfDatabases/article\\_1278.htm](http://www.comprog.ru/OtherOfDatabases/article_1278.htm)
3. Дж. Уорсли, Дж. Дрейк. PostgreSQL. Для профессионалов. — СПб.: Питер, 2003. - 496 с: ил. — ISBN 5-94723-337-1.
4. Richard Blum. PostgreSQL 8 for Windows. — McGraw-Hill Osborne Media, 2007.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА СФЕРЫ УСЛУГ КАК  
ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

*Леонтович Е. С.,  
преподаватель  
кафедры теории управления и  
государственного администрирования,  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной  
службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*



Как показывает зарубежный опыт, разумное вмешательство государства в функционирование сферы услуг, оправданно с точки зрения ряда критериев социально-политического значения и дает ощутимые положительные результаты. Представляя собой важный элемент материального производства, услуги выросли в крупную и значительную составляющую образа жизни населения большинства стран, что обуславливает необходимость усиления внимания государства к функционированию и развитию сферы услуг, возрастания роли государственного воздействия.

Государство проявляет особый интерес к функционированию сферы услуг, так как в определенной мере ее состояние является показателем достигнутого уровня социально-экономического благосостояния нации.

Среди приоритетных направлений государственного регулирования социально-экономических процессов в сфере услуг можно выделить стимулирование развития предпринимательства в сфере услуг, обеспечение прогрессивных сдвигов в отраслевой структуре и темпах их развития, а также наращивание экспортного потенциала услуг.

Сфера услуг обеспечивает высокий уровень и быстрый рост производительности экономики, играя большую роль на всех этапах производственного процесса. На современном этапе особенно актуальна тенденция усиления взаимосвязи между всеми видами экономической деятельности и сферы услуг. Данная взаимосвязь формирует особенности функционирования современной экономической системы и определяет векторы развития мирового хозяйства в целом.

Еще одним из важных моментов трансформации экономической системы, развития мировой сферы услуг и рост объемов предложения услуг является облегчение доступа экономических субъектов к передовым информационным технологиям, которые очень быстро занимают видное место в процессах расширения ассортиментного перечня и улучшения качества услуг. Применение информационных технологий в сфере услуг становится очень

распространенным и зависит не только от возможностей производителей производить новые, более мощные и эффективные системы, а скорее от демонстрации ценности их применения в отдельных видах услуг, разработки качественных компьютерных программ, сетевых баз данных, программ для работы с документами и сетей передачи информации. Эти разработки начинают проводиться как на уровне массового потребления, так и на уровне узко специализированного предложения. Распространенными становятся новые услуги по технологической и технической поддержке, улучшение уже установленного ранее оборудования и программ. Это, в свою очередь, не только расширяет и увеличивает объемы предложения услуг, но и меняет требования к трудовым навыкам и профессиональным способностям в обществе.

В современно мире стратегическим направлением является развитие экономики знаний, в основе которой лежит интеллектуальная, а не материальная составляющая. Экономика знаний является новым этапом развития мировой экономики, который существенно изменил условия конкуренции стран. В настоящее время разница в уровне экономического развития определяет способность нации повышать качество человеческого капитала, создавать новые знания и воплощать их в производственных системах, а наличие природных ресурсов отходит на второй план.

Экономика знаний – это общественно-экономическое явление, которое возникло в развитых странах в последние десятилетия XX в., когда способность к обучению становится ключевым фактором конкурентоспособности индивида, растет спрос на человеческий капитал, который формируется через инвестиции в образование. Экономика знаний включает: образование, информационно-коммуникационные рынки, производство инноваций, интеллектуальные услуги. Кроме образовательных, человеческий капитал увеличивает предоставления государственных, информационных, медицинских, социальных и других услуг [1].

Очень часто классические или традиционные отрасли сферы услуг воспринимаются как вид экономической активности с низкой интенсивностью использования знания. Такое восприятие ассоциируется со всей сферой услуг вообще, может рассматриваться как препятствие для достижения высоких показателей производительности в сфере услуг. В то же время интенсивное использование знания для инновационной деятельности является определяющим и важным фактором ее производительности, процессные инновации могут привести к снижению производственных затрат и себестоимости продукции, инновационный продукт производства может позволить увеличить рыночную долю и занять новые рынки сбыта. Более того, интеллектуальный капитал, имеет форму человеческих знаний в отличие от физического, в процессе его использования не уменьшается и может выступать основным стимулом долгосрочного экономического роста.

Итак, современная сфера услуг составляет относительно растущую сферу экономической деятельности человека, в которой потенциал и склонность к технологическому прогрессу или рост уровня производительности имеет временный характер. Некоторые отрасли сферы услуг характеризуются процессами роста производительности труда: области транспорта, услуги хранения и связи, финансовое посредничество. Кроме того, эти отрасли являются капиталоемкими и активно используют новые технологии повышения производительности труда, информационные, компьютерные технологии.

В новых условиях сфера услуг превращается из довольно скромного в прошлом потребителя научного знания в его производителя, органично включенного в экономику знаний. Важно отметить привлечение в научную и инновационную деятельность не только крупного бизнеса, но и значительной части мелких компаний и лабораторий различной специализации, которые выполняют, часто при опоре на венчурное финансирование, функцию разведки, поиска и обнаружения новых потребностей и рыночных ниш, разработки инновационных решений. В итоге, научная деятельность более равномерно

распространяется по всем сегментам хозяйства, открывает перед экономикой новые перспективы роста, повышения качества и эффективности [2].

Таким образом, в современных меняющихся условиях, услуги больше не являются пассивными потребителями технологий из других секторов, которые просто обслуживают важные отрасли экономики. Именно влияние научно-технического прогресса и новейших технологий создали предпосылки для развития сферы услуг и одной из первостепенных задач государства является создание необходимых условий для успешного функционирования данной отрасли. Необходимо учитывать особенности функционирования сферы услуг, так как именно от этого и будет зависеть эффективность реализуемых мер государством.

#### *Список использованных источников*

1. Леонтович Е.С. Сущность и особенности развития сферы услуг / Менеджер: Научный журнал ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»: – Донецк: ДонАУиГС, 2018. - №3(85). – С. 218-227.

2. Леонтович Е.С. Регулирование развития сферы услуг на основе государственной поддержки малого и среднего предпринимательства / Сборник научных работ Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов «Управление социально-экономическими системами и правовые исследования: теория, методология и практика» - Брянск: РИСО БГУ, 2019 г. – С. 129-133.

## **ОСОБЕННОСТИ МЕХАНИЗМОВ МОТИВАЦИИ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ЧАСТНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

*Никольская А. С.,*

*аспирант*

*кафедры управления персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Сегодня вопросам мотивации медицинских работников необходимо уделять особое внимание, поскольку, от мотивации врача зависит качество предоставляемых медицинских услуг.

Уровень заработной платы медицинских работников государственных учреждений на протяжении многих лет остается неизменным, в связи с этим не повышается и качество предоставляемой медицинской помощи.

Наряду с государственными учреждениями медицинские услуги предоставляют всё больше частных клиник. Там уровень заработной платы не всегда выше, однако, более развита мотивация персонала. Таким образом, качество предоставляемых услуг замотивированного работника, как правило, выше.

Поскольку, сфера здравоохранения является специфической сферой, к представителям данной профессии необходим особый подход в вопросах мотивации труда. То, что мотивирует рядового сотрудника любой организации, не всегда служит мотивацией для врача [1, с. 98].

В ходе исследования были выявлены основные формы мотивации медицинского персонала, такие как: заработная плата; надбавки, доплаты, премии; социальный пакет; социальная значимость труда; общественное признание; возможность трудоустройства сразу после окончания вуза или ещё

во время обучения; корпоративная культура; возможность не нормированного графика работы; работа на современном оборудовании.

Данные формы так или иначе представлены и в государственных и в частных медицинских учреждениях. В таблице 1 рассмотрены различия в применении механизмов мотивации в государственных и частных медицинских учреждениях.

Таблица 1

Различия в применении механизмов мотивации в государственных и частных медицинских учреждениях

№ п/п	Формы мотивации	Государственное медицинское учреждение	Частное медицинское учреждение
1	2	3	4
1.	Заработная плата	Регулярные, нормированные выплаты, но низкий уровень заработной платы	Могут присутствовать задержки в выплатах, уровень заработной платы может зависеть от количества принятых пациентов
2.	Надбавки, доплаты, премии	В рамках действующего законодательства	На усмотрение руководства
3.	Социальный пакет	В рамках действующего законодательства	На усмотрение руководства
4.	Социальная значимость труда	В государственные клиники, зачастую, обращаются пациенты, не имеющие больших финансовых возможностей, в связи с этим растёт и социальная значимость труда	В частные клиники, зачастую, обращаются обеспеченные пациенты, которые могут себе позволить дорогостоящее лечение
5.	Повышение квалификации	Возможность постоянного бесплатного повышения квалификации	Прохождение платных курсов, обучение на рабочем месте, тренинги и пр.
6.	Возможность трудоустройства сразу после окончания вуза или ещё во время обучения	Активно развито трудоустройство молодых специалистов ещё в момент обучения	Молодых специалистов без связей и опыта работы редко берут в частную клинику
7.	Общественное признание	Чаще всего общественного призвания в рамках отдельно взятой территории достигают именно врачи, работающие в государственных клиниках	В частных клиниках общественное признание чаще всего не выходит за пределы конкретного медицинского учреждения

Продолжение табл. 1

1	2	3	4
8	Корпоративная культура	Корпоративная культура не развита	На усмотрение руководства учреждения, но существуют все возможности для её развития
9.	Возможность не нормированного графика работы	В рамках действующего законодательства	На усмотрение руководства
10.	Работа на современном оборудовании	Государственные клиники редко обновляют оборудование, в связи с отсутствием средств в государственном бюджете	В связи с тем, что частные клиники имеют собственные бюджетные средства, руководство может позволить себе новейшее оборудование

Исходя из данных, представленных в таблице 1, нельзя сделать конкретный вывод, является ли работа в частном медицинском учреждении комфортнее, нежели в государственном. Каждый потенциальный сотрудник сам расставляет для себя приоритеты и выбирает желаемые мотивационные механизмы [2, с. 211].

Для того, чтобы определить, каким образом расставляют для себя приоритеты студенты и выпускники медицинских вузов был проведен опрос посредством анкетирования на платформе Интернет через программу GoogleForms.

Работа проводилась на территории Донецкой Народной Республики среди студентов Государственной образовательной организации высшего профессионального образования «Донецкий национальный медицинский университет имени М. Горького» (ГОО ВПО «ДонНМУ»).

В опросе приняло участие 10 респондентов в возрасте от 22 до 25 лет.

Респондентам было предложено десять тестовых вопросов, исходя из ответов, на которые был проведён анализ, который показал, что:

1. Прослеживается тенденция, что больше половины студентов ГОО ВПО «ДонНМУ» на протяжении обучения уже работают в медицинских учреждениях и только 17% по тем или иным причинам не трудоустроены по

специальности. Данная тенденция говорит о том, что студентов медицинских вузов еще на моменте студенчества мотивируют на работу в государственных медицинских учреждениях.

2. Работу в государственном медицинском учреждении выбирают больше половины студентов, что подтверждает мнение о том, что трудоустройство во время обучения мотивирует на работу на государство.

3. Подавляющее большинство респондентов в почти в равном количестве проголосовало за то, что их мотивирует «уровень заработной платы» и «повышение квалификации». Данные направления в разной степени представлены и в государственной и в частной клинике.

4. 67% респондентов выбрали вариант уровня заработной платы от 15 до 20 тыс. рос.руб. По данным на 2020 год средняя заработная плата врача в государственном учреждении составляет 19 тыс. рос. руб. и данный вариант ответа входит в рамки данного уровня заработной платы, что говорит о том, что студентов устраивает уровень оплаты труда в государственных медицинских учреждениях.

5. 90% респондентов обращают внимание на уровень корпоративной культуры в организации, что говорит о выборе в пользу частных медицинских учреждений.

6. Большинство студентов отрицательно относятся к программе распределения выпускников медицинских вузов. Данная тенденция свидетельствует о том, что «добровольно-принудительная» работа демотивирует студентов, однако, если давать им возможность сделать самостоятельный выбор, по данным видно, что студенты предпочтут работу на государство.

7. Также для студентов-медиков важна социальная значимость труда, которая выше в государственной клинике.

8. В вопросе о различии государственных и частных клиник большинство респондентов выбрали вариант отличия «в уровне заработной платы врачей».



9. Студенты не уверены в том, что по окончанию вуза им будет предоставлено рабочее место, однако больше половины респондентом воспользовались бы предоставленным местом, то есть, готовы работать на государство.

Таким образом, анализ, проведенный посредством анкетирования студентов ГОО ВПО «ДонНМУ» показал, что студенты и выпускники вуза отдают в подавляющем большинстве предпочтение работе в государственном медицинском учреждении.

*Выводы:* Несмотря на бытующее мнение о том, что частные медицинские учреждения предоставляют более качественные медицинские услуги поскольку персонал там более мотивирован, нежели в государственной, результаты исследования показали, что основные мотивационные механизмы реализуются в разной степени и в государственной и в частной клинике.

Сотрудник, находящийся в поиске работы, сам расставляет для себя приоритеты по степени важности конкретных мотивационных механизмов для конкретного человека.

К примеру, для кого-то важна регулярная заработная плата, а для кого-то высокая и т.д.

Однако, данные, полученные посредством опроса молодых специалистов (студентов и выпускников медицинского вуза) показали, что они в подавляющем большинстве выбирают работу в государственных медицинских учреждениях, а, как известно, молодые специалисты являются будущим любого государства.

#### *Список использованных источников*

1. Алмазов, А. А. Критерии оценки мотивации персонала. создание и развитие ценностей медицинской организации / А. А. Алмазов // Здоровоохранение. - 2014. - № 5. - С. 94-101.

2. Кучковой, В. В. Аспекты кадровой политики в здравоохранении Донецкой Народной Республики/ В. В. Кучковой // Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». Вып. 18: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 209-218.

## **МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

*Павловец А.С.,  
аспирант*

*кафедры управления персоналом и экономики труда  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В системе государственной службы управление персоналом заключается в управленческом воздействии со стороны органов государственной власти, руководящих работников, сотрудников подразделений по управлению персоналом, направленное на поиск соискателей на вакантные рабочие места, приём на работу, адаптацию в трудовом коллективе, служебно-профессиональное продвижение, оценку результатов труда. Ответственность и круг проблем государственного уровня обуславливают особенности управления кадровым составом [1, с. 201].

Основные функции менеджера по персоналу государственного учреждения направлены на достижение цели кадрового менеджмента, то есть совершенствования системы управления персоналом. Менеджер по персоналу - специалист, обладающий знаниями и умениями по рациональному и эффективному использованию человеческих ресурсов, кадровому

документообороту, административным, социальным и психологическим методам управления.

На основе современных подходов и принципов менеджер по персоналу решает задачи:

- кадрового планирования;
- формирования и развития трудового потенциала государственного учреждения;
- обучения, повышения квалификации и профессиональной переподготовки государственных служащих;
- изучения социально-психологического климата в коллективе;
- формирования кадрового резерва учреждения;
- поддержания трудовой дисциплины;
- создания безопасных условий труда сотрудников [2].

Для приведения к единообразной форме требований к профессиональным и личностным качествам менеджера по персоналу, установления стандартов организационного поведения может быть использована модель компетенций.

Модель компетенций должна быть системной, реальной, простой, гибкой и универсальной, чтобы ее могли эффективно использовать в работе высшие руководители организации, работники службы управления персоналом, руководители подразделений [3, с. 159].

Технология построения модели компетенций HR-менеджера охватывает три этапа:

- анализ особенностей деятельности HR-менеджера;
- анализ стандартов, регламентирующих требования к работнику;
- определение структуры компетентности современного работника.

Основные компетенции современного HR-менеджера отображены в таблице 1.

Таблица 1

Модель компетенций современного HR-менеджера

Группа компетенций	Название компетенции	Определение компетенции
1	2	3
Профессиональные компетенции	Стратегическое мышление и способность принимать управленческие решения	Умение принимать решения и генерировать идеи в нестандартных ситуациях
	Ответственность	Способность отвечать за принятые управленческие решения
	Способности организатора	Умение организовать работу коллектива сотрудников
	Работоспособность	Умение поддерживать состояние организма в оптимальном рабочем состоянии
	Способность к обучению и развитию	Готовность к освоению новых знаний в своей и смежных сферах деятельности
Базовые (личные) компетенции	Коммуникабельность	Способность работать в коллективе
	Творчество и инновации	Умение генерировать новые идеи и поощрять их среди подчинённых
	Уверенность в собственных силах	Умение позитивно оценивать собственные умения и навыки
	Самоменеджмент	Управлять временем и расставлять приоритеты в работе
	Эмпатия	Способность сопереживать, забота о сотрудниках

Основной особенностью компетентного подхода является возможность рационально использовать деловые и личностные качества менеджера по персоналу.

*Список использованных источников*

1. Чиж, Ф.В. Особенности управления персоналом в госучреждении/ Ф.В. Чиж, Н.В. Елисеева// Вестник академии знаний. – 2017. - №4 (23). – С. 199-203.
2. Шмотина, А.Е. Проблемы системы управления персоналом государственного учреждения и пути их решения/ А.Е. Шмотина, Д.В.

Ширяев// Инновационное развитие социально-экономических систем: условия, результаты и возможности: Материалы IV международной научно-практической конференции, г. Орехово-Зуево, 31 марта – 01 апреля 2016 г. – Орехово-Зуево: ГОУ ВО МО ГГТУ. – 2016. – С. 53.

3. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. Авторская версия/ И.А. Зимняя. – М.: ИЦ проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 329с.

## **ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ**

*Прилуцкая А.А.,*

*магистрант*

*кафедры управления персоналом и экономики труда*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Категория «качество жизни населения» широко используется учёными-экономистами. При оценке качества жизни используют такие понятия, как уровень оплаты труда, личная безопасность, качество медицинских услуг, структура досуга, качество питания, доступ к знаниям и др. В то же время эти параметры не устраивают самых экономистов, которые чаще использовали понятие «уровень жизни населения», и зачастую опирались больше на экономическую составляющую данного термина.

В настоящее время не существует единого мнения в определении сущности понятий «уровень жизни» и «качество жизни». Категория «качество жизни» впервые была введена в научный оборот Дж. Гэлбрейтом, в 60-х годах

XX века. Ряд исследователей объясняют её появление возросшей значимостью нематериальных сторон жизни, когда элементарные жизненные потребности в целом удовлетворены. Однако, по мнению многих западных специалистов, термин «качество жизни населения» впервые применил в 1920 г. в работе «Экономическая теория благосостояния» А. Пигу.

Весомый вклад в развитие теоретических представлений о качестве жизни населения был также сделан философами и экономистами. В философской и экономической литературе традиция изучения разных сторон жизни имеет давнюю историю. Предпосылки научного рассмотрения качества жизни населения были заложены ещё в период становления и развития классической экономической теории, основателем которой был А. Смит.

Под понятием «качество жизни населения» сегодня чаще всего понимают комплексную характеристику условий жизнедеятельности населения [1, с. 259].

Для оценки качества жизни могут использоваться различные показатели:

- качество окружающей среды;
- качество здоровья населения;
- качество образования [2, с. 56].

На основе их анализа обосновывается необходимость разработки новых подходов оптимизации качества жизни и методов изучения эффективности деятельности органов власти.

По своей сути, качество жизни – это характеристика условий жизни человека, его развития, а также субъективных представлений и оценок удовлетворения своей жизнью [3, с. 531].

Большинство учёных считают, что концепция исследования уровня жизни населения на современном этапе может быть сформулирована, как комплексное изучение жизненного уровня различных слоёв населения страны по трём основным составляющим:

- материальное положение;
- условия жизни;

– состояние социальной среды.

На современном этапе исследований в отечественной и зарубежной практике можно выделить два основных подхода к исследованию уровня и качества жизни населения. Согласно первому подходу, уровень жизни рассматривается как материальное положение населения (наличие необходимых материальных благ в виде дохода для поддержания основных жизненных потребностей, обеспеченности определённым движимым и недвижимым имуществом и тому подобное).

Основное внимание уделяется вопросам определения рациональных норм потребления и соответствия реального потребления этим нормам, уровня и покупательной способности доходов, обоснованию их дифференциации в обществе, установлению социальных стандартов. На данном этапе стратегическая цель государства – увеличить объёмы производства и путём перераспределения доходов в обществе обеспечить более высокий уровень удовлетворения потребностей.

Второй подход базируется на признании необходимости удовлетворения потребностей человека не только в материальных благах, но и в условиях для развития и жизнедеятельности и означает частичный переход от макроэкономического до микроэкономического понимания. Основная стратегическая цель – создание условий для качественной жизни и всестороннего развития человека. Как было отмечено ранее, одним из критериев качества жизни населения является уровень жизни населения.

Таким образом, категория «качество жизни населения» включает в себя «уровень жизни населения», а также весь комплекс потребностей и интересов людей, что определяется социальным самочувствием населения, где важными элементами являются экологическая безопасность, социальная свобода и духовность.

*Список использованных источников*

1. Бусоедов, И. А. Показатели качества жизни / И. А. Бусоедов, Т.А. Гребенюк // Молодой ученый. - 2016. - № 26 (130). - С. 258-260. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/130/36019/>.
2. Тухужева, Л.А. Качество и уровень жизни населения/ Л.А. Тухужева, А.А. Джанкулаев // Вопросы науки и образования: научно-практический журнал. – 2018. - № 29 (41), 2018. – С. 55-57.
3. Чупров, И. В. Основные подходы к оценке качества жизни населения / И.В. Чупров // Молодой ученый. - 2016. - № 27 (131). - С. 529-532. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/131/36329/>.

**НЕОБХОДИМОСТЬ ПАТЕНТОВАНИЯ В УГОЛЬНОЙ  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

*Пылько Е. А.,*

*преподаватель*

*кафедры инновационного менеджмента и управления проектами*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при*

*Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Вопросы патентования в угольной промышленности с каждым годом становятся всё более актуальными как в мировой практике, так и в Донецкой Народной Республике. События последних лет привели к необходимости серьезных структурных преобразований всей угольной отрасли: повышение уровня социальной защиты, снижение финансовой нагрузки на бюджет, формирование конкурентоспособности угледобывающих предприятий и объединений.



За последние годы в Донецкой Народной Республике резко снизился уровень добычи угля, что связано как с политическим и экономическим кризисом, так и с естественной нестабильностью деятельности шахт. Причинами снижения добычи угля можно назвать [1]:

- резкое снижение количества действующих шахт;
- некомплектованность штата работниками основных профессий угольной промышленности;
- кризис в смежных отраслях промышленности, вызвавший снижение сбыта в угольной отрасли;
- внешняя блокада сбыта;
- высокая себестоимость добычи и нерентабельность угледобывающих предприятий;
- снижение государственной поддержки и капиталовложений из бюджета;
- отсутствие рабочих механизмов, которые позволят эффективно использовать имеющийся потенциал угольной отрасли;
- недостаточный риск-менеджмент на угледобывающих предприятиях.

Политика государственных реформ в угольной промышленности должна быть сосредоточена, в первую очередь, на поддержке действующих потенциально конкурентоспособных шахт.

Шахты, которые были оснащены высокопроизводительным оборудованием, особенно импортного производства, уже нуждаются в запасных частях, которые не всегда реально приобрести как по финансовым, так и по политическим причинам. Все это свидетельствует о большой доле неопределенности и ненадежности работы оборудования, необходимости патентования собственных разработок, адаптированных к существующим специфическим условиям определенных месторождений. На данный момент практика показывает, что большая часть изобретений в угольной отрасли

основывается на незначительных улучшениях существующего уровня техники, что, соответственно, не даёт серьёзных положительных изменений.

На угледобывающих предприятиях существуют общие и более значимые проблемы. Такие как: защита окружающей среды, обеспечение безопасности шахтерского труда, качество угольной продукции, экономическая эффективность угледобывающего производства. Данные вопросы требуют индивидуальных решений на каждом конкретном предприятии, в зависимости от степени остроты и их выраженности.

Мировой опыт подтверждает, что одним из способов выхода из экономического кризиса отрасли могут стать поиск и последующее освоение новых рынков путём создания и реализации технологичной и высококонкурентоспособной продукции, при наличии ее безусловной патентной защиты [2].

Однако, прежде чем получить патент на изобретение и чтобы данная разработка не оказалась бесполезной еще и за пределами государства, инноваторам необходимо провести патентные исследования, которые смогут определить потребность и практическую востребованность открытия для угольной отрасли. Для этого нужно быть не только специалистом в угольной промышленности, но и в совершенстве знать тонкости процесса патентования. Следовательно, чтобы быть в курсе новейших достижений техники, необходимо систематически читать патентную литературу или обратиться к соответствующему специалисту. Это является еще одним препятствием на пути к патентованию в угольной промышленности.

Использование в современных условиях устаревших методов повышения эффективности работы отрасли не даст положительного результата. Основным направлением повышения эффективности отрасли должен быть переход к созданию и практическому применению новых современных технологий в процессе добычи угля и его переработки. Без подобных технологий не удастся, не только нарастить, но и удержать объемы добычи угля, не говоря уже о

выходе на внешний рынок, учитывая существующий высокий уровень мировой конкуренции [3].

Ключевыми направлениями регулирования патентования в угольной промышленности следует выделить:

- инновационную политику как формирование на государственном уровне комплекса мер, направленных на поддержку инноваций и патентования в угольной промышленности, внесение в программу развития отрасли списка возможных направлений поддерживаемых государством патентов на инновационное оборудование и технологии;

- усовершенствование законодательной базы в сфере интеллектуальной собственности: конкретно по вопросам патентования и инновационной деятельности;

- обучение и лицензирование соответствующих специалистов по патентованию, открытие патентных ведомств;

- стимулирование ориентирования предприятий угольной промышленности и соответствующих институтов на инновационную деятельность;

- разработку механизма предоставления предприятиям налоговых льгот на финансирование инновационных проектов и государственных гарантий т.к. нецелесообразно ожидать каких-либо внешних инвестиций, учитывая высокий уровень инвестиционных рисков в отрасли и нестабильность политической обстановки в целом [4].

Патентование и использование объектов интеллектуальной собственности, разработанных для определенных условий и конкретных предприятий угольной отрасли, должны стимулироваться и регулироваться, в первую очередь, государственной властью. Решение существующих проблем угольной промышленности Донбасса с помощью патентования объектов интеллектуальной собственности представляет значительный потенциал для отрасли в будущем.

*Список использованных источников*

1. Кочура И.В. Анализ развития экономического потенциала угольной промышленности Донбасса в современных условиях хозяйствования// Вестник института экономических исследований 2018, № 4(12). С. 55-64.
2. Ke L., Boqiang L. (2015). How policy strategies affect clean coal technology innovation in China? A patent-based approach // Energy & Environment. 26. 2017. Pp. 1015-1033.doi: 10.1260/0958-305X.26.6-7.1015 .
3. Козлов А.В., Тесля А.Б., Чжан С. Принципы оценки и методика управления инновационным потенциалом предприятий угольной промышленности // Записки Горного института. 2017. № 223. С. 131-138.
4. Шайдуллина В.К., Павлов В.П., Синельникова В.Н., Ефимова Н.А., Новицкая Л.Ю. Правовые проблемы патентования в угольной промышленности: вызовы цифровой экономики//Уголь № 1-2019 /1114/. С.58-62.

**РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ТРУДЯЩИХСЯ КАК  
ПОТРЕБНОСТЬ РЫНКА ТРУДА**

*Рожнятовская А. А.,*

*аспирант*

*кафедры теории управления и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики»,*

*г. Донецк*

Рынок труда не является статичными, так как зависит от многих обстоятельств внутреннего и внешнего порядка, он приспосабливаться к новым

изменениям и тенденциям в экономическом развитии. Так, в процессе последних преобразований, связанных с переходом в новую неоиндустриальную эпоху, в экономике ведущую роль постепенно приобретает интегративная модель рынка труда, в которой особое место занимает человеческий капитал. Идею человеческого капитала в современном понимании сформировали Джейкоб Минсер [4] (1922-2006 гг.), Теодор Шульц [5] (1902-1995 гг.) и Гэри Беккер [1] (1930-2014 гг.). В обобщённом виде учёные представили человеческий капитал как личностные качества индивида, которые определяют его продуктивность в работе. Развивать и приращивать его можно путём инвестиций в здоровье, образование и воспитание.

Применение теории человеческого капитала на рынке труда позволяет интегрировать постулаты, как моделей спроса и предложения, так и моделей, основанных на конкуренции, выделив среди них: неликвидность человеческого капитала, неоднородность труда, симметричность получения информации о продуктивности трудящегося, дифференцированную заработную плату, рациональное поведение работника как экономического субъекта.

В условиях современной экономики, в которой одни технологии быстро сменяют другие, а ранее приобретённые знания устаревают год за годом, особенно сильно ощущается нехватка человеческого капитала. Трудящимся недостаточно только найти работу и «продать» свой труд. Им необходимо применить максимум своего личностного потенциала, чтобы удержаться на ней и добиваться карьерного роста с повышением заработной платы. Даже роль воздействия профсоюзов снижается по сравнению с влиянием возрастающего или ниспадающего человеческого капитала трудящихся. Всё большему количеству работников приходится адаптироваться под колебания на рынке труда, осваивать новые специальности и инвестировать в своё образование. Например, если обратиться к статистическим данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [3], то проследить существование потребности рынка труда в развитии человеческого капитала

можно отчасти по показателям численности слушателей, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам. Так, за период с 2017 по 2019 год спрос на повышение квалификации и профессиональную переподготовку только возрос [3], что отображено на рис. 1.

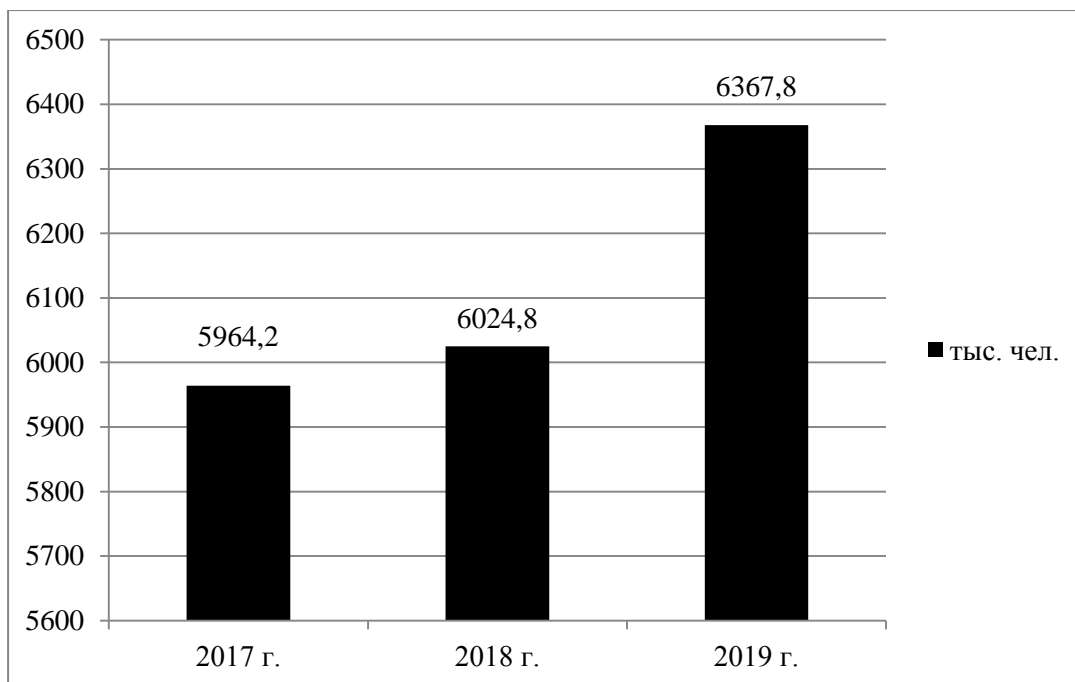


Рис. 1. Численность слушателей, которые прошли обучение по дополнительным профессиональным программам в период с 2017 по 2019 гг., тыс. чел.

Превалирующее количество лиц, относятся к категории слушателей, которые проходили дополнительное обучение с целью повышения квалификации (рис. 2), другие же проходили полную профессиональную переподготовку, в том числе и с присвоением новой квалификации (рис. 3).

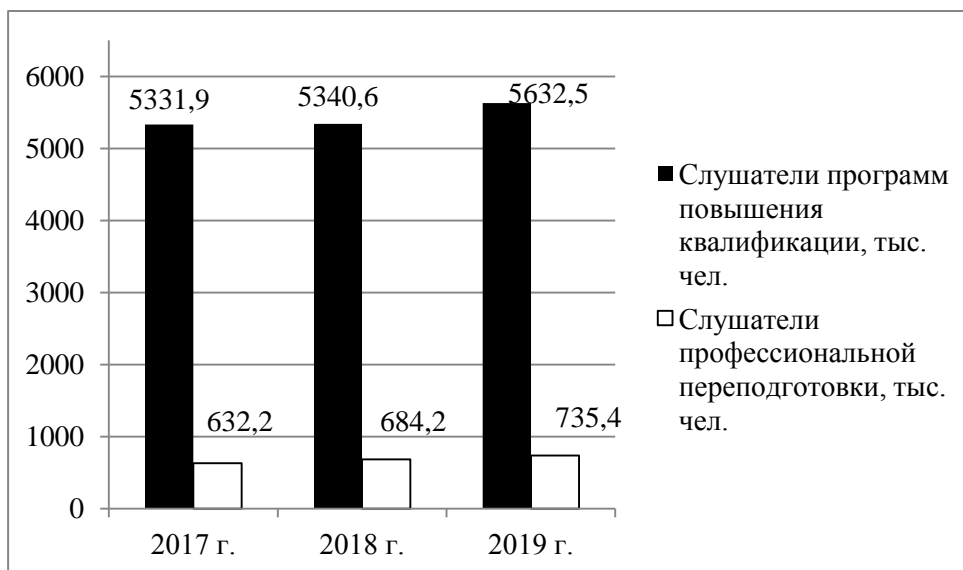


Рис. 2. Количество слушателей программ повышения квалификации и слушателей профессиональной переподготовки в России в период с 2017 по 2019 гг., тыс. чел.

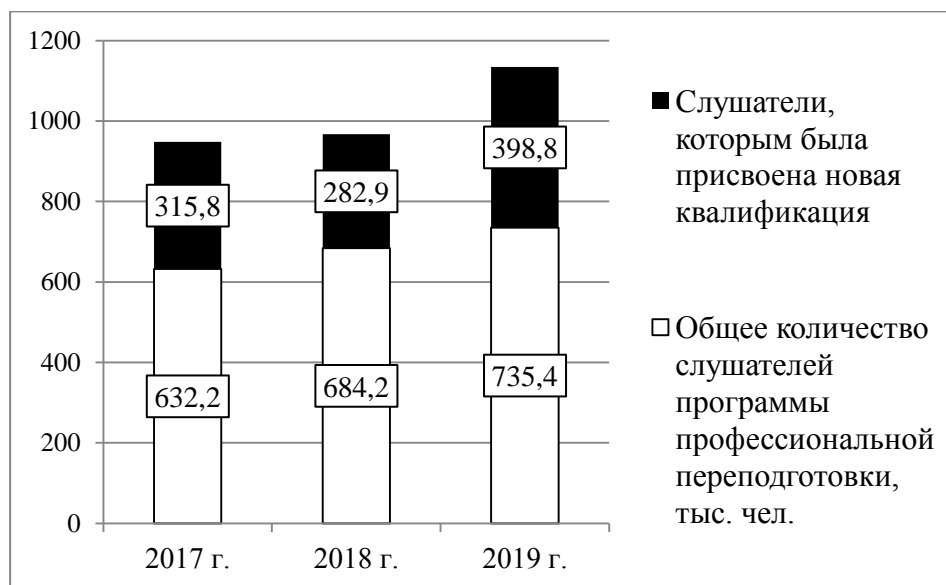


Рис. 3. Количество слушателей, которым была присвоена новая квалификация в период с 2017 по 2019 гг., тыс. чел.

Анализ данных показал, что тенденция наращивания человеческого капитала посредством непрерывного профессионального образования не только сохраняется, но и усиливается. Работники заинтересованы предложить работодателю более высокое качество своей работы, освоить новую профессию

или знания. В свою очередь, и наниматели выступают инициаторами инвестиций в обучение трудящихся, что подтверждает результаты исследования Русской школы управления «Обучение сотрудников. Прогнозы на 2020 год» (2019 год проведения) [2]. Ответы респондентов показали, что у компаний появляется больший интерес к обучению сотрудников, чем в прежние годы (рис. 4). В исследовании были задействованы 500 владельцев организаций, среди которых 47 % указали, что бюджет на обучение персонала сохранился на уровне 2018 года, 33 % отметили увеличение бюджета. Об уменьшении бюджета на образование трудящихся проинформировали только 12 % респондентов. При этом число закрытых бюджетов в 2019 году осталось практически на том же уровне, что и в 2018.

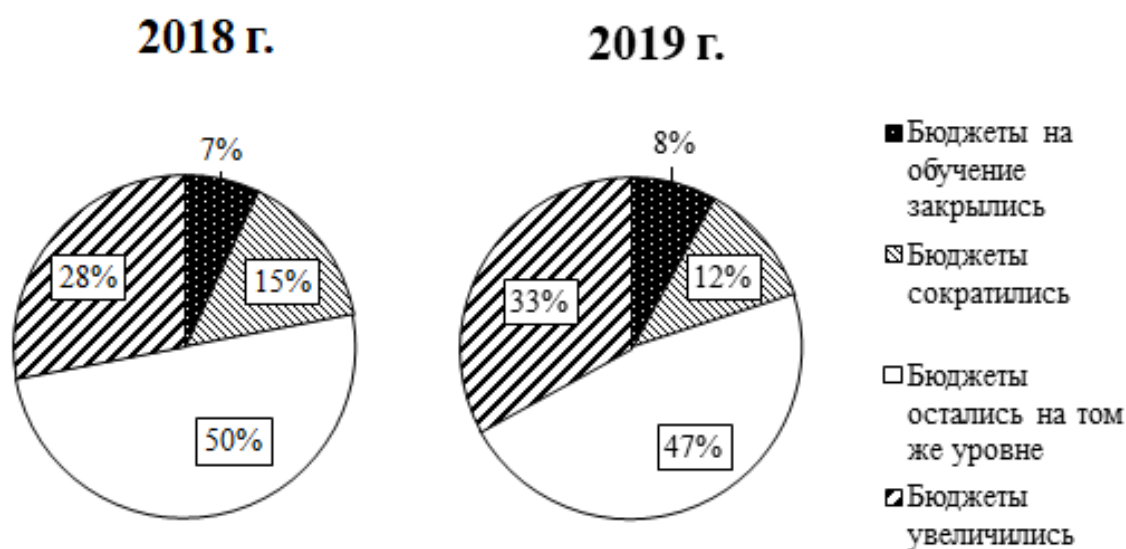


Рис. 4 Состояние бюджетов на обучение персонала российских компаний в 2018-2019 гг., % [2]

Таким образом, становится очевидным, что непрерывное развитие человеческого капитала (в частности, на примере образования) становится неотъемлемой потребностью современного рынка труда.



*Список использованных источников*

1. Беккер, Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Пер. с англ. под науч. ред. Р. И. Капелюшникова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bookree.org/reader?file=477398&pg=1>
2. Итоги опроса: планы компаний на обучение сотрудников в 2020 году // Русская Школа Управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://uprav.ru/upload/mediaportal/opros\\_education-in-2020.pdf](https://uprav.ru/upload/mediaportal/opros_education-in-2020.pdf)
3. Численность слушателей, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам // Федеральная служба государственной статистики. Российский Статистический Ежегодник 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://gks.ru/bgd/regl/b20\\_13/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b20_13/Main.htm)
4. Mincer J. «Investment in human capital and personal income distribution» [Electronic resource]. – URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Investment-in-Human-Capital-and-Personal-Income-Mincer/589d0f084ed2e11aec989e15fba404a2a9e3ffa6#citing-papers>
5. Theodore W. Schultz Investment in Human Capital [Electronic resource]. – URL: <https://ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>

## **АНАЛИЗ И ОЦЕНКА МЕТОДИК ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА**

*Рощина Ю. О.,*

*аспирант*

*кафедры теории управления и*

*государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Организационная культура (ОК) влияет на деятельность каждого научно-педагогического работника высшей школы, поскольку определяет его роль и место в коллективе, регулирует поведение, помогает налаживать взаимодействие с коллегами и обучающимися, способствует выработке навыков приспособления к изменениям, мотивирует к творческой деятельности. Поскольку ОК является составной системы управления университета, то она бесспорно влияет на его руководителя, так же, как и руководитель влияет на нее.

Каждый университет имеет собственную уникальную историю и организационную культуру, инструменты и механизмы которой пронизывают деятельность организации, осуществляют реальное влияние на каждого студента и преподавателя, администрацию, имидж учебного заведения. Именно поэтому развитие университета невозможно без развития его ОК. Для того, чтобы управлять ОК, нужно знать ее реальное состояние, достигаемое через осуществление комплексной оценки и сплочение коллектива вокруг достижения общей цели, четко сформулированных и понятных каждому задач, определенных способов деятельности. Если ОК формируется целенаправленно, со временем будут происходить трансформационные изменения, которые будут поддерживать выбранную стратегию развития организации.

Система отслеживания состояния и развития ОК университета имеет своеобразную триадическую структуру: концептуально-методологический, общенаучный и организационно-психологический уровни. Практически это уровни теоретического моделирования, эмпирически-экспериментального (опрос, анкетирование) и конкретных организационно-психологических методик.

Важнейшим условием развития организационной культуры (ОК) университета является систематическое и научно-взвешенное отслеживание динамики и направленности развития ее составляющих, количественных и качественных характеристик взаимодействия ее подсистем и элементов как между собой, так и с факторами внешней среды. Тщательной диагностике подвергаются виды и формы коммуникационных связей, культура управления, менеджерская эффективность и результативность, морально-этическая составляющая и другие компоненты ОК, существенно влияющие на качество ее функционирования в университете. Результаты диагностики позволяют выявить проблемы в реализации организационной культуры, обосновать актуальные и перспективные задачи, решение которых позволяет обеспечить комплексное и устойчивое развитие ОК в университете. Таким образом, под оценкой (диагностикой) организационной культуры будем понимать целостную систему теоретических и эмпирических, логично последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур, главной целью которых является получение достоверных данных о состоянии организационной культуры, которые способствуют получению новых знаний для решения конкретных задач и последующего их практического использования [1; 2].

Анализ составляющих ОК осуществляется применения определенных методик, основанных на современных научных методах, эмпирическом опыте и теоретических инструментах. Методики оценки организационной культуры имеют свои содержательные различия, поскольку сама по себе

организационная культура является объективно функционирующим явлением со своими закономерностями и особенностями, часть из которых реализовывается независимо от сознания или желания отдельного члена организации. Прежде всего это относится к функциям отслеживания состояния и изменений в ОК, методам и способам коррекции ее составляющих, соотношения используемых при оценке комплекса субъективных и объективных факторов функционирования ОК.

Практика, в том числе деятельность университетов, свидетельствует, что некритично заимствовать указанные методы без их адаптации к природе предмета исследования. В связи с этим, считаем целесообразным исходить из двух основных факторов: содержательного и формального.

Как показало исследование, методик оценки ОК предлагается много, все они разноплановые, то есть оценивают различные ее аспекты, что подтверждает отсутствие единого содержательно-функционального подхода к оценке организационной культуры.

Наиболее распространенными методическими подходами к оценке ОК являются: модель исследования ОК Д. Дэнисона (DOCS), методика диагностики ОК К. Камерона и Р. Куинна (OCAI), методика Г. Хофстеде, методика Ч. Хенди, методика Р. Кука и Дж. Лафферти (OCI), методика О'Рейли, Чатман и Кондуэлл (OCP), методика Ван де Поста и Конинга Смита, методика С. Гласера и С. Заману (OCS), методика «Культурное поколение» Т.О. Соломандиной, методика И.Д. Ладанова, методика исследования Н.В. Левкина, методика О.Е. Стекловой, методика Л.С. Савченко. Сравнительный анализ данных методик приведен в табл. 1.1

Научная литература содержит сведения о различных подходах к исследованию типов организационной культуры. При этом все исследователи едины в том, что не существует организаций, где тот или иной тип организационной культуры представлены в чистом виде. Обычно

организационная культура имеет смешанные черты с преимуществом какого-то одного типа.

Таблица 1.1

Сравнительный анализ количественных методик исследования ОК

Характеристика	Количество факторов ОК	Категории работников	Вопросов в анкете	Балльная шкала оценки	Взаимосвязь параметров ОК и эффективности организации	Показатели эффективности
Методика						
Методика Д. Дэнисона	4	Все работники	60	5	есть	общая результативность; рыночная доля; рост объемов продаж, прибыли; удовлетворенность персонала и клиентов; качество и развитие продукта.
Методика Г. Хофстеде	6	Все работники	135	5	нет	не используются
Методика К. Камерона и Р. Куинна	6	Все работники	6	100	нет	не используются
Методика Ван де Поста и Конинга Смита	15	Все Работники	97	7	есть	рост суммы активов; рентабельность активов; рентабельность собственного капитала; рентабельность акций
Методика И.Д. Ладанова	4	Все Работники	29	10	есть	не используются
Методика Ч. Хенди.	4	Все Работники	86	От 1 до 86	нет	сила положения, сила распоряжения ресурсами, сила обладания знаниями и сила личности

Что касается оценки ОК учебного заведения по критериям рыночности, что в целом соответствует природе университета, применение ее, тем не менее, может быть обусловлено конкретными требованиями. Например, изучение потребностей в специалистах соответствующего профиля, учета конкуренции со стороны других учебных и конъюнктуры рынка и тому подобное.

Отмечаем это, поскольку методика изучения культуры не может быть какой-то шаблонной, монистически нивелированной, а должна быть комплексной, как не может применяться некритично даже устоявшийся, неоднократно проверенный методический стереотип.

Содержательно комплекс оценки организационной культуры университета может включать в себя, в частности, методику оценки уровня организационной культуры организации И. Ладанова, методику OSAI К. Камерона и Р. Куинна, модель типологии организационной культуры Ч. Хенди и дополняться инструментами, построенными на принципах содержательно-функционального подхода диагностики организационной культуры учебного заведения.

Очерченный и обоснованный концептуальный подход позволит сформировать комплекс конкретных методов и приемов исследования, что позволит осуществить диагностику состояния и направленности развития ОК в университете, в том числе в университетах непризнанных республик, таких как ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе ДНР». На первом этапе экспериментирования возможно использовать наиболее широко применяемую методику диагностирования и коррекции ОК с использованием классификации Ч. Хенди.

Данное исследование индикаторов и методик оценки ОК университета представляет довольно широкий спектр существующих методов диагностики организационной культуры. Во всяком случае, плюсы и минусы имеет любая из упомянутых методик. Однако не все они могут дать всестороннюю оценку такому сложному и многогранному явлению, как организационная культура.

Таким образом, методики, основанные на полевых методах, позволяют получить наиболее точное описание культуры организации, определить оригинальные мотивы многих поступков и традиций. Однако все это требует огромного количества времени, а также непосредственного участия

исследователя в жизни организации, а значит и поддержку работников и руководителей.

При выборе методики диагностики конкретной ОК университета должны учитываться свои индивидуальные особенности, потребности и степень доступности информации в зависимости от того, могут ли они использовать несколько различных методов или адаптировать один из существующих параметров исследования организационной культуры.

*Список использованных источников*

1. Добренъков В.И. Методы социологического исследования: Учебник / В.И.Добренъков, А.И.Кравченко. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 768 с
2. Кравченко А. И. Прикладная социология и менеджмент: учеб . пособие/ А.И.Кравченко. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 208 с.

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Шевчук Ю. С.,*

*магистрант*

*Чугрина О. Р.,*

*канд. ист. наук, доцент,*

*доцент кафедры философии и психологии*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и*

*государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,*

*г. Донецк*

Ключевым элементом всей системы государственного управления является государственная служба, без повышения эффективности которой невозможны преобразования в иных сферах. Государственная служба как социальный институт на сегодняшний день переживает значительные изменения за счет поступательных и последовательных ступеней её развития и совершенствования.

Целью данного исследования является изучение основных тенденций развития государственной службы в России на основании законов и указов, способствующих повышению её эффективности.

Указ Президента РФ «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы», вышедший в 2016 году указывал в качестве основных направлений развития государственной гражданской службы следующее:

- управление численностью служащих федеральных органов, в том числе высвобождаемых в ходе организационно-штатных мероприятий;
- внедрение единой информационной системы в кадровой сфере и перевод части кадровых процедур в электронный вид;
- утверждение универсальной методики проведения кадровых конкурсов;
- унификация требований к должностям с учётом профиля образования;
- внедрение оценки эффективности кадровых служб, в том числе с учётом показателей работы с кадровыми резервами;
- совершенствование системы профессионального развития госслужащих (отказ от обязательных сроков, внедрение образовательных сертификатов, улучшение финансирования, развитие стажировок, дистанционного обучения);
- материальное стимулирование для повышения престижа службы;
- работа с кадровыми службами в части противодействия коррупции [1].

Изменение в государственной службе рассматриваются как средство разрешения возникающих проблем социально-экономического развития, а не как самоцель. Данная тенденция является сравнительно новой для всей



внутренней системы государственного управления, где внутренний аппарат и бюрократические процессы традиционной рассматривались обособленно от социально-экономических процессов.

Повышение качества государственного управления, безусловно, будет способствовать совершенствованию нормативно-правовой базы регулирования организационных и управленческих отношений, что в значительной степени зависит от рассматриваемого вопроса, а также профессионализма представителей власти и их нетерпимого отношения к составляющим коррупции [2, с. 75].

Данная направленность реформирования правового института государственной службы реализуется на данный момент в различных аспектах. По каждому виду деятельности на государственной службе есть множество законодательных актов, которые определяют порядок сдачи квалифицированного экзамена и обязательной аттестации уже при прохождении активной государственной службы в качестве критериев отбора достойных кадров.

Особенностью так же является повышенное внимание законодательного органа к вопросу пределов применения уголовной, административной и дисциплинарной ответственности государственного служащего. Кроме того, весьма значительное внимание уделяется статусу так называемых экспертов (специалистов), в обязательном порядке входящих в состав квалификационных комиссий, комиссий по аттестации, а также комиссий по урегулированию конфликта интересов государственных служащих.

Важную и неотъемлемую часть государственной службы и её нормативного регулирования в развитых странах составляют этические требования.

Для формулирования этических требований к государственным служащим были разработаны и практикуются различные подходы, одним из которых предусматривается «встраивание» этических принципов, норм и

стандартов поведения непосредственно в законодательство, что санкционирует применять отвечающие механизмы для их реализации, а также конкретизировать ответственность за их нарушение или ненадлежащее соблюдение.

В действующем российском законодательстве значительное внимание также уделяется проблемам профессиональной этики и разрешению конфликтов интересов на государственной службе.

Так, в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» включён ряд этических по своему содержанию требований к служебному поведению гражданского служащего и поскольку они закреплены в законе, то эти требования приобретают характер юридической обязанности. В перечне требований к поведению госслужащих указаны, например, следующие нормы: не совершать поступки, порочащие честь и достоинство государственного служащего; проявлять корректность в обращении с гражданами; уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации; учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а так же конфессий; не допускать конфликтных ситуаций; соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации и др. [3].

Наряду с общими принципами, закреплёнными в законодательстве, составляются также этические кодексы или свод правил.

Будучи обеспокоенными серьёзностью проблем, связанных с коррупцией, которая приобрела глобальный характер и может угрожать стабильности и безопасности обществ, подрывать демократические и моральные ценности, социальное, экономическое и политическое развитие, Генеральная Ассамблея ООН приняла 12 декабря 1996 г. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц. В числе основных этических принципов деятельности государственных служащих названы законность, компетентность

и добросовестность; внимательность и справедливость; беспристрастность при выполнении своих функций и в отношениях с общественностью.

В России те же проблемы послужили предпосылкой для принятия Указа Президента Российской Федерации от 12. 08. 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» (с изменениями и дополнениями в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 20. 03. 2007 г. N 372), где даны общие принципы поведения государственных служащих [4].

Рассматривая и анализируя основные методы нравственного регулирования в системе государственной службы в других странах, можно и необходимо сделать собственную попытку сформулировать основные контуры модели практической реализации этики государственной службы в нашей республике.

Государственная служба призвана позволить гражданам страны вести достойный образ жизни, поэтому любые вопросы, связанные с этой проблемой, необходимо изучать и решать поэтапно. Осуществляемые программы оказали положительное воздействие на развитие государственной службы и содействовали укреплению связи между процессом её развития и общей направленностью развития страны.

#### *Список использованной литературы*

1. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента РФ от 11.08.2016 г. № 403 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41183>.

2. Булгакова И. Г. Некоторые аспекты профилактики коррупции в органах государственной власти / И. Г. Булгакова // Журнал российского права. – 2012. – № 8. – С. 75-80.

3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/).

4. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: Указ Президента РФ от 12.09.2002 г. № 885 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_38140/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_38140/).

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ 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», г. Донецк*

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.

Наличие нерешенных задач относительно мониторинга качества образовательных проектов и острая необходимость их решения обусловили выбор темы исследования, ее актуальность и значения для практики реализации проектов такого типа.

Продукт образовательного проекта, в процессе его реализации, взаимодействует и подлечит влиянию кадрового обеспечения  $x_i$ , которое, в свою очередь может владеть собственным уникальным организационным, методическим, информационным обеспечением  $x_{ij}$ .

Множество возможных стратегий  $X$  состоит из соответствующих подмножеств:  $L$  – кадрового обеспечения;  $O$  – организационного обеспечения;  $ME$  – методического обеспечения;  $IN$  – информационного обеспечения,  $D$  – любого дополнительного обеспечения, кроме перечисленных и имеет вид:

$$X = \{L, O, ME, IN, D\} \quad (1)$$

Множество неконтролируемых факторов  $Y$  состоит из оценок качества продукта образовательных проектов  $Q(T, q)$ , которые являются целыми числами из промежутка, т.е.  $Y = [1;12]$ .

При этом, оценки качества проектов формирования профессиональных компетенций специалистов проекты формирования профессиональных компетенций специалистов (ПФПКС) обусловлены уникальностью продукта образовательных проектов, что определяет их неконтролируемое состояние.

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 в полученные максимально возможного качества сторона (теоретическое предположение для идеальной ситуации), то для моделирования 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 ( $V$ ).

Лингвистическая переменная  $v \in V$ , характеризующая качественное состояние продукта, в соответствии с количественным интервалом оценки качества, может принимать значение: «неудовлетворительно» (0-3 балла), «удовлетворительно» (4-6 баллов), «хорошо» (7-9 баллов), «отлично» (10-12 баллов).

Конечное множество возможных корректирующих действий  $U$  может не ограничиваться лишь фактором обеспечения, но и включать фактор времени, в пределах общей продолжительности образовательного проекта.

Функционирование детерминированной системы (продукта) в момент времени  $t$ ,  $t = 0, 1, \dots, K - 1$  описывается системой уравнений:

$$v_{t+1} = f(v_t, u_t), t = 0, 1, \dots, K - 1 \quad (2)$$

Задача состоит в выборе последовательности управленческих действий, которая удовлетворяет нечетким ограничениям и обеспечивает достижение нечеткой цели  $\Gamma_K$ , которая сформулирована заказчиком-продуктом.

Дополнительная стратегия управления качеством образовательных проектов, включает в себя управленческие действия сводящиеся к увеличению мер контроля.

Рациональное количество контрольных точек  $n$  в процессе мониторинга качества продуктов ПФПКС рассчитывается по формуле:

$$n = \frac{-1 + \sqrt{1 + 4\gamma N/Q}}{2}. \quad (3)$$

где:  $Q$  – интегральный показатель качества, определяющий фактический уровень качества продукта;

$\gamma$  – предельное значение скорости изменения оценки качества образовательного проекта,  $\gamma = 12$ ;

$N$  – плановая трудоемкость отдельной дисциплины.

В процессе мониторинга качества, проводится анализ достижения продуктом ПФПКС соответствующего его требованиям (как заказчика-продукта) уровня качества, что является предпосылкой к перегруппировке продуктов и уменьшение или увеличение контрольных точек. Таким образом, реализуется индивидуализация графика мониторинга качества.

## **ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ СФЕРЫ ЗАКУПОК ЗА БЮДЖЕТНЫЕ СРЕДСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Яшина Е.А.,  
магистрант*

*Котов Е.В.,*

*канд. экон. наук, ст. научный сотрудник, доцент  
кафедры теории управления и государственного администрирования  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Исторически сложилось, что выполнение государством своих функций объективно невозможно без определенных видов деятельности, в числе которых и государственные закупки. По данным Счетной палаты Российской Федерации в 2019 году в сектор государственных и корпоративных закупок было вовлечено средств бюджетов всех уровней на сумму 31,6 трлн рублей, или 28,9% ВВП России [1]. По данным Всемирного банка в 2018 г. в глобальном масштабе на государственные закупки пришлось 11 трлн долл. США, что эквивалентно 12% от общемирового ВВП, при этом отмечается увеличение как объема, так и стоимости государственных закупок [2].

Фактически государство выступает крупнейшим заказчиком и потребителем на рынке товаров, работ и услуг целого ряда отраслей, трансформируя государственный спрос в мощный инструмент регулирования экономики, оказывающий влияние на ее динамику и структуру. При этом государство заинтересовано в развитии и совершенствовании механизма государственных закупок, прежде всего с точки зрения эффективного расходования бюджетных средств.

Для определения путей совершенствования механизма государственных закупок в Донецкой Народной Республике (далее – Республика), которые



корреспондировали бы актуальной социально-экономической ситуации, необходим анализ существующих проблемных вопросов в данной сфере.

Эффективное функционирование механизма государственных закупок (закупок за бюджетные средства) невозможно без полноценного нормативного правового обеспечения, которое в Республике в настоящий момент характеризуется недостаточной разработанностью и фрагментарностью.

На начало 2-го квартала 2021 г. отсутствует системообразующее «ядро» нормативного регулирования – закон о закупках для обеспечения государственных и муниципальных нужд. Основным документом, регулирующим отношения в сфере закупок за бюджетные средства в Республике – Временный порядок о проведении закупок товаров, работ и услуг за бюджетные средства в Донецкой Народной Республике, утвержденный Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 31.05.2016 № 7-2 (далее – Временный порядок), в котором: обозначены основные принципы осуществления бюджетных закупок; установлены стоимостные пороги, сроки и процедуры осуществления закупок; определено содержание государственного регулирования и контроля в сфере закупок за бюджетные средства, функции уполномоченного органа; предусмотрены основные требования к договору, заключаемому по итогам осуществления закупочных процедур.

Вместе с тем, ключевой этап закупок – планирование – нормами Временного порядка охвачен поверхностно и носит краткосрочный характер (в пределах календарного квартала). В условиях взятого в Республике курса на переход от оперативного к стратегическому государственному управлению, ориентированному на результат, столь краткий горизонт планирования закупок слабо согласуется со среднесрочными и долгосрочными целями государства, которые предполагают реализацию проектов и программ, связанных с осуществлением расходов капитального характера.

Временным порядком не регулируются вопросы исполнения договоров, заключенных по итогам проведения закупок, в частности по взаимодействию

заказчика с поставщиком при изменении, расторжении договора, применения мер ответственности и совершении иных действий при нарушении условий договора, осуществления закупки в случае расторжения частично исполненного договора и т.д. Также ни Временным порядком, ни дополнительными нормативными актами в сфере закупок не охвачены вовсе или затронуты поверхностно вопросы организации деятельности лиц, ответственных за осуществление закупок, на профессиональной основе; обжалования, контроля (в том числе общественного), нормирования закупок; применения антидемпинговых мер и защиты от недобросовестной конкуренции.

Действующая в Республике практика имеет все признаки децентрализованной модели организации управления закупками с отдельными элементами ведомственной централизации. Недостатки децентрализованной модели: отсутствие четкой координации госзакупок и более высокие расходы на их осуществление; дублирование функций закупающих подразделений; отсутствие эффекта экономии на масштабе; снижение прозрачности из-за децентрализации информации, что влечет, в том числе, нарушения и злоупотребления. Централизованная же модель позволяет проводить единую закупочную политику с достижением синергетического эффекта, оптимизацией логистики, снижением нагрузки на заказчиков и усилением государственного контроля, хотя и может повлечь снижение уровня конкуренции, увеличение сроков или срывы проведения закупок [3, с. 51-53]. Поэтому вопрос установления оптимальной степени централизации закупок для Республики также является актуальным.

К числу проблемных вопросов следует отнести и отсутствие в механизме бюджетных закупок Республики инструментов, которые могли бы быть задействованы государством для реализации таких приоритетов развития национальной экономики, как импортозамещение, поддержка отечественного товаропроизводителя и малого предпринимательства (преференции, квотирование, снижение бюрократических барьеров). Решение данной проблемы

увязывается с необходимостью тщательной теоретической и практической проработки и расширения сферы законодательного регулирования на весь спектр отношений в сфере закупок за бюджетные средства.

Предлагается сфокусировать внимание на комплексном, скоординированном разрешении указанных вопросов в контексте формирования приоритетов развития механизма государственных (бюджетных) закупок в Республике на ближайшую перспективу в целях построения базиса для его концептуального совершенствования, в том числе с применением опыта организации государственных закупок в Российской Федерации.

#### *Список использованных источников*

1. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Мониторинг развития системы государственных и корпоративных закупок в Российской Федерации за 2019 год» [Электронный ресурс] / Счётная палата Российской Федерации; сост. А.А. Каульбарс. – Москва, 2020 г. – 40 с. – Режим доступа: <https://ach.gov.ru/upload/iblock/fea/fea86920fc7f4c8b39262ce74beb32d8.pdf>

2. How large is public procurement? [Электронный ресурс]: материалы исследований Всемирного банка на англ. яз. / Erica Bosio & Simeon Djankov. – [USA], 2020. – Режим доступа: <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/how>.

3. Киселева В.Н. Современные подходы к организации системы закупок: централизованная, децентрализованная и гибридная модели / В.Н. Киселева // Госзаказ: управление и обеспечение. – 2018. – № 51. – С. 50-61.

**Секция 3. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ  
МЕНЕДЖМЕНТЕ И МАРКЕТИНГЕ**

**ЭВОЛЮЦИЯ МАРКЕТИНГА КАК КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ  
РЫНКОМ: ПЕРЕХОД ОТ КЛАССИЧЕСКОГО МАРКЕТИНГА К  
«НОВОМУ» МАРКЕТИНГУ**

*Будыкина Е.Ф.,*

*магистрант*

*Агаркова Н.В.,*

*канд. экон. наук, доцент, доцент*

*кафедры маркетинга и логистики*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В данной работе рассматривается эволюция маркетинга как концепции управления рынком. А также переход от классического маркетинга к «новому» маркетингу.

Маркетинг –

Роль маркетинга в экономике должна заключаться в сбалансировании производства и спроса на товары и услуги. Маркетинговая стратегия должна быть направлена на создание разнообразного ассортимента товаров, благоприятного внешнего вида продукта, на эффективное продажное и послепродажное обслуживание.

Это должно привести к созданию «приверженности» покупателя к торговой марке. Рост продаж товаров и услуг будет обеспечивать эффективное сочетание спроса и предложения на рынке и запускать полезный цикл экономического развития.

организации. И в то же время маркетинг имеет лучший шанс исправить ситуацию, так как среди всех управленческих процессов именно маркетинг находится к потребителям ближе всего.

Для того чтобы доверие потребителей вернулось, организации и их маркетологи должны разработать и применять «новую систему доверия клиентов», и это горизонтальная система.

Потребители сегодняшнего дня собираются в сообщества, общими усилиями создают собственные п

профессиональное использование классического набора маркетинговых инструментов.

В современном мире каждая организация должна в совершенстве овладеть этим инструментарием, но маркетинговым службам нужно освоить и новые навыки.

В ближайшие несколько лет доступ к информации в режиме реального времени будет еще более совершенствоваться. Процесс принятия маркетин

## **ИННОВАЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Довгань А.С.,  
доктор экон. наук., доцент, доцент  
кафедры менеджмента в производственной сфере  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и  
государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»*

Процессы совершенствования механизмов управления устойчивым развитием предприятия состоит из множества поэтапных преобразований, которые позволяют прийти к запланированному результату. В современных условиях ведения хозяйственной деятельности весомую значимость в управлении устойчивым развитием организаций приобретают инновационная стратегия и экономический механизм организации производства.

Предприятию выйти на конкурентоспособный уровень и завоевать лидирующие позиции невозможно без применения инновационной стратегии. Стратегия совершенствования предполагает программу, которая направлена на:

- частичное или полное обновление продукции, её технологии;
- изготовление продукции на основании самых последних разработок в области науки;
- новых методах управления производственными процессами, которые позволят максимально синхронизировать движение всех ресурсов на предприятия, скоординировать деятельность производственного персонала.

На основании выбранной инновационной стратегии разрабатывается экономический механизм организации устойчивого производства конкурентной продукции, который позволит регулировать возникающие взаимосвязи в процессе осуществления управленческой деятельности. Формирование



экономического механизма основано на создании гибких звеньев управления, оптимальных производственных структур, выборе эффективных средств для принятия выгодных решений с целью достижения поставленных целей предприятием. Функционирование экономического механизма можно представить схематично.

Экономический механизм управления производством является одним из элементов в достижении устойчивого развития предприятия. Чтобы сформировать эффективный экономический механизм управления необходимо использовать интегрирующие компоненты внутренней (технологическая, социальная, экономическая составляющие) и внешней среды [1;6].

Взаимосвязанные элементы в механизме реализации программ устойчивого развития должны быть нацелены на повышение социального уровня работников предприятия, улучшения качества изготавливаемой продукции, обеспечения динамического роста экономических показателей работы организации. Эффективность экономического механизма определяется основными критериями:

- конкурентоспособные технико-экономические параметры и показатели производимой продукции;
- рациональное использование ресурсов;
- рост финансовых показателей за счет экономического роста;
- создание благоприятных условий труда, повышение заработной платы с повышением общего финансового благосостояния предприятия;
- применение инноваций.

Инновационная деятельность неотъемлемая часть современных предприятий, которые стремятся к устойчивому развитию. Только внедрение прогрессивных технологий, применение усовершенствованных методов управлением производством обеспечит получение прибыли в долгосрочной перспективе. Отмечается, что от внедрения инноваций на предприятии возникают четыре вида эффекта, которые являются неотъемлемой частью в

совершенствовании работы предприятия. К ним относят экономический, технический, социальный, ресурсный эффекты. Наибольшую значимость в развитии устойчивого предприятия составляет экономический эффект. Чтобы прийти к запланированному результату, предприятиям рекомендовано применять экономические методы:

- технико-экономическое планирование, разработка программ деятельности предприятий, основанное на достоверных фактах и сведениях;
- экономическое стимулирование труда на предприятии;
- закрепление экономической ответственности за проделанную работу за органами управления предприятием. Особое внимание уделяется методу компенсации потерь, которые возникают из-за принятия поспешных решений управленческим персоналом [2-3].

Механизм управления устойчивым развитием предполагает постоянные качественные изменения, которые должны учитывать противоречивое единство внешней и внутренней среды организации. Чтобы представить механизм управления с изменениями исследуем его обобщенную модель.

Обобщенная модель механизма управления основана на производственной программе, которая должна включать производственные задания по каждой составляющей технологической цепочке производственного процесса, чтобы максимально эффективно реагировать на внутренние и внешние факторы воздействия. В свою очередь реализация механизма устойчивого развития формируется на совокупности принципах (табл. 1).

Принципы устойчивого развития позволяют корректировать процесс осуществления механизма совершенствования развитием предприятия, позволяют оценить эффективность реализации разработанной программы развития [4-5]. Поскольку устойчивое развитие подразумевает управляемый рост производства и эксплуатацию природных ресурсов, а также контролируемых процессов жизнедеятельности людей. Условие управляемости и контролируемости исключительно важно, поскольку устойчивое развитие не

является стабильно неизменным, наоборот, его темпы могут замедляться или ускоряться.

Таблица 1

Принципы, формирующие устойчивое развитие промышленных предприятий

№	Принцип устойчивого развития	Краткая характеристика	Характеристика на примере предприятия
1.	Системность	Механизм устойчивого развития должен рассматриваться как единое целое объекта и субъекта управления.	Каждое подразделение представляет систему, которая имеет взаимосвязанные элементы, неразрывно взаимодействующие между собой, влияя друг на друга.
2.	Компетентность	Механизм развития должен охватывать все сферы управляемого объекта.	Функции управления должны полноценно реализовываться на каждой стадии цикла производства продукции, от начала разработки до момента эксплуатации и утилизации продукции.
3.	Целеполагание	Выбор цели. Определение будущего состояния предприятия в ближайшей и долгосрочной перспективе.	Определение цели и разработка оперативных и стратегических программ ведения хозяйственной деятельности.
4.	Обратная связь	Постоянное и своевременное поступление данных и сведений о настоящем состоянии управляемого объекта в систему управления.	Сбор информации о работе каждого элемента в производственном цикле.
5.	Иерархичность	Реализация механизма устойчивого развития должна быть многоуровневой. В основу положено делегирование полномочий.	За каждым структурным элементом должен быть закреплен руководитель, который будет принимать ключевые решения, планировать, организовывать, контролировать процессы.

*Список использованных источников*

1. Радиевский М.В. Организация производства: инновационная стратегия устойчивого развития предприятия: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 377 с.

2. Устойчивое инновационное развитие [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://futureaccess.ru/Medaicenter/biznes-stati/constinnovgrow/>.

3. Теоретические основы разработки механизма устойчивого развития предприятия [Электронный ресурс]: – Режим доступа: [http://www.vfmgiu.ru/files/23\\_03\\_2007\\_12.pdf](http://www.vfmgiu.ru/files/23_03_2007_12.pdf).

4. Басовский Л. Е. Современный стратегический анализ: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 256 с.

5. Калабаева А.О. Теоретические основы разработки механизма устойчивого развития предприятия / А.О. Калабаева// ЭКОНОМИНФО. – 2012.- №17. – с. 9-14.

6. Веризников Л.Л. Экономическая активность: учебное пособие /Веризников Л.Л. - М.: Полис, 2015.– 320с.

## **РОЛЬ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

*Конищева А.С.,*

*обучающийся бакалавриата*

*Васильев А.С.,*

*старший преподаватель*

*кафедры управление персоналом и экономика труда*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк*

Жизнь и здоровье работников, а также безопасность и охрана труда – это важнейшие актуальные вопросы для любого современного предприятия. На сегодняшний день охрана труда является самой важной составляющей социальной политики государства, т.к. результативное развитие производства невозможно без исполнения законов и совершенствования мер по созданию безопасных условий труда. Необходимо стремиться к обеспечению роста

культуры охраны труда, ведь это гарантия безопасности жизни и здоровья работников предприятия.

Целью научно-исследовательской работы является определение роли формирования охраны труда на производстве.

На сегодняшний день охрана труда играет значительную роль по причине интенсивного развития сферы производства и образования новых видов деятельности. Охрана труда дает возможность решить ряд следующих задач:

- защита сотрудников производства от вредных и опасных факторов, которые влияют на их здоровье;
- снижение затрат на реализацию производственного процесса;
- исключение значительных экономических убытков по факту потери рабочего времени;
- исключение санкций контролирующих органов, которые контролируют соблюдение требований трудового законодательства;
- повышение производительности и улучшение качества труда работников предприятия [4].

В современном мире невозможно представить предприятие, которое будет работать без соблюдения правил охраны труда. Роль охраны труда на производстве состоит в следующем:

1. На предприятии не должно допускаться пренебрежение правилами охраны труда, которые повлекут причинение вреда жизни и здоровью сотрудника, так как человек является наивысшей ценностью, в частности, его опыт, знания и навыки.
2. Соблюдение правил обеспечивает безопасность труда, повышает дисциплинированность работников, что ведет к повышению производительности труда, снижению количества несчастных случаев, неисправностей.
3. Обеспечение возможности отдыха и приёма пищи в необходимом объеме для работников в период перерывов, предупреждение

профессиональных заболеваний, реализация социальных льгот и гарантий, а также предоставление соответствующей спецодежды и средств гигиены является составной частью охраны труда и позволяет обеспечить безопасность работников во время трудового процесса.

4. Для создания условий труда, при которых персонал будет удовлетворен своей работой, уверен в ее надежности, стабильности и в заинтересованности руководителей в своих сотрудниках, необходимо применять эффективные способы нематериального стимулирования работников.

Перечисленное позволяет решить проблему текучести кадров, улучшает деятельность сотрудников, повышает производительность труда, оказывает положительное влияние на производство и на состояние экономики государства в целом.

На увеличение показателей производительности труда и рост роли охраны труда влияют психологические факторы:

- психологический климат в коллективе;
- обеспечение психологической совместимости персонала;
- профессиональный подбор квалифицированных кадров;
- подготовка и обучение безопасным методам и приемам труда;
- размещение и эффективное использование трудовых ресурсов, их

взаимоотношения во время работы на производстве [1, с. 54].

Значимость охраны труда на сегодняшний день очень велика, так как предприятие имеет наименьшие шансы на успех и тем более на завоевание лидирующих позиций на рынке, если его руководство с пренебрежением относится к выполнению требований и правил охраны труда. Из-за несчастных случаев либо аварий, работа на производстве останавливается на неопределенные периоды времени, что создает напряженную психологическую обстановку в коллективе и приносит значительные финансовые убытки предприятию. В крупных мировых фирмах высшее руководство уделяет особое

внимание охране труда. Из множества показателей производства, здоровье и охрану труда сотрудников предприятия ставят на второе место после компетентности и квалификации работников.

Межличностные взаимоотношения между участниками трудового процесса, членами коллектива отражают этические средства повышения безопасности труда на предприятии. Важными особенностями охраны труда являются характер и выражение данных отношений. Взаимоотношения сотрудников во время трудового процесса на предприятии могут быть различными: соответствующими или не соответствующими, а возможно будут даже противоречить принципам организации производства. Важнейшей обязанностью руководителя является формирование в трудовом коллективе правильных взаимоотношений, которые основаны на правилах внутреннего трудового распорядка, инструкций и норм охраны труда. От умения управляющего грамотно построить межличностные отношения в трудовом коллективе в какой-то степени зависит результат деятельности самого предприятия, его позиция и авторитет на рынке, конкурентоспособность, а также достигнет ли компания поставленных целей или нет. Наряду с этим особое внимание в процессе данной деятельности следует придавать организации работы по обеспечению безопасных условий труда для работников предприятия, то есть охране труда [3].

Соблюдение правил, норм и инструкций по охране труда придает уверенность сотрудникам предприятия, они будут убеждены в том, что им предоставлены комфортные условия труда, где выполнены все требования безопасности, и в случае непредвиденных ситуаций будет возмещен ущерб сотруднику или членам его семьи. Следовательно, охрана труда на производстве занимает важное место, а игнорирование и пренебрежение этих вопросов приведет к неблагоприятным последствиям. В сегодняшних реалиях на производстве часто минимизируют показатели несчастных случаев, путем сокрытия данной статистики. Необходимо стремиться, чтобы на предприятиях

соблюдались требования охраны труда, и финансирование данных работ реализовалось в полной мере, а не по остаточному принципу. Именно поэтому одной из важнейших задач в разработке систем производства и новых технологий является изучение и решение проблем, которые связаны с созданием безопасных и комфортных условий труда персонала, и которые будут способствовать снижению несчастных случаев, уменьшению количества профессиональных заболеваний и случаев травматизма.

Для того чтобы создать благоприятные условия труда для работников предприятия, следует выявить и изучить возможные причины несчастных случаев на производстве и профессиональные заболевания. Проанализировав перечисленные факторы, необходимо разработать и внедрить мероприятия и правила, которые будут направлены на устранение данных причин.

Практическое значение данной научно-исследовательской работы состоит в том, что благодаря увеличению важности безопасности работников во время рабочего процесса на производстве, будут реализованы следующие процессы:

1. создание комфортных и безопасных условий труда, которые влияют на производительность, безопасность жизни и здоровья работников во время трудового процесса;
2. способствование росту эффективности общественного производства посредством модернизации условий труда, уменьшение количества случаев производственного травматизма и снижение заболеваемости отражает социальное значение охраны труда;
3. сокращение простоев в течение смены благодаря уменьшению количества микротравм, предупреждению преждевременного утомления, снижению целодневных потерь трудового времени из-за временной нетрудоспособности по причине травматизма, профессиональной и общей заболеваемости для увеличения фонда рабочего времени, что в результате приведет к повышению производительности труда на производстве;



4. самой важной составляющей конкурентоспособности компании, как источник финансирования охраны труда и повышения эффективности производства, является осуществление мероприятий, направленных на повышение качества условий и безопасности труда, что представляет собой экономическое выражение социальной роли охраны труда [2, с. 224].

*Список использованных источников*

1. Графкина М.В. Охрана труда: Учебник / М.В. Графкина – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2019. – 298 с.
2. Девисилов В.А. Охрана труда: учебник. – 3-е изд., испр. и доп. / В.А. Девисилов – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. – 448 с.
3. Охрана труда на предприятии и ее необходимость в современных условиях [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.uralweb.ru/pages/other/5286-ohrana-truda-na-predpriyatii-i-ee-neobhodimost-v-sovremennyh-usloviyah.html>
4. Техника безопасности на предприятии [Электронный ресурс]. – URL: <https://beltrud.ru/ohrana-truda-i-tehnika-bezopasnosti-na-predpriyatii/>.

## **МЕХАНИЗМЫ ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРОЦЕССОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

*Линник Б.Б.,*

*аспирант*

*Гамаюнов В.Г.,*

*канд. гос. упр., доцент*

*кафедры инновационного менеджмента и управления проектами ГОУ*

*ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Система образования и науки является мощным фактором прогресса в развитии любого общества, обеспечивающим освоение и внедрение новых технологий, гарантирующих безопасность государства. Внедрение современных технологий, выводит страну на новый уровень культурно-нравственного развития, создаёт гражданско – патриотическую основу для формирования государственной идентичности.

Интеграция процессов взаимодействия учреждений образования и бизнеса приведет к росту инновационно-экономического потенциала Республики, что является одним из приоритетных направлений развития страны.

Улучшение работы с кадровым потенциалом Республики можно связать с совершенствованием механизмов кадрового обеспечения.

Разногласия в кадровой подготовке заключаются в построении спроса на рабочую силу со стороны работодателя по требованиям текущего момента, а в учебном заведении по плану набора и подготовки выпускников на перспективу, без привязки к рынку труда. Разрозненность, несогласованность содержания учебных программ, программ практики препятствует подготовке специалистов нужных направлений бизнеса. Это же усугубляется разными системами

отчетности по студентам-выпускникам и специалистам, получившим первое рабочее место.

Текущее состояние экономики Республики определяет не высокий уровень престижа рабочих профессий, так как отсутствуют социальные ориентиры приемлемых вариантов дальнейшего развития промышленности и Республики в целом. Поэтому отсутствие материально-технического обеспечения и социальных условий для организации обучения нужных в Республике кадров является одной из главных причин отсутствия желания получения профессионального образования.

Работодатель заинтересован в найме сформированных специалистов. Поэтому работа не по специальности, либо получение статуса безработного – одна из перспектив студента окончившего ВУЗ и не имеющего практического опыта. Это является одной из основных причин выезда населения за пределы Республики в поисках работы. Поэтому задача создание механизмов привлечения различных предприятий, организаций к образовательной деятельности увеличивает свою актуальность. Как отмечает Наумов С.Ю. : «... Это связано с тем, что повышение качества высшего образования возможно только при условии активного участия работодателей в образовательном процессе...» [1, с.26].

Механизм социального партнерства, включающего в себя организацию практики и стажировки студентов, участие специалистов-практиков в учебном процессе, участие работодателей в определении требований к учебным программам, программам практик, выпускникам – в их итоговой оценке даст возможность повысить качество образовательного процесса..

Отставание учебно-материальной базы ВУЗа от уровня технической оснащенности современного предприятия и от уровня практических умений и навыков предприятий производственной сфере является большим недостатком образовательной системы. Эта отставание может быть устранено путём применения механизмов корпоративного образования на начальном

этапе формирования практических умений и навыков при участии представителей разных форм бизнеса. Применение этих механизмов позволит осуществить переход «...от сотрудничества и спонсорской помощи отдельным вузам к системному взаимодействию по различным аспектам подготовки кадров в Вузах и на предприятиях» [2, с.18]. Механизмы должны предусматривать возможность влияния на работодателя по определению содержания образовательного процесса – как практико-ориентированного действия получения умений и навыков.

Деятельность по установлению стратегических отношений с предприятиями практически отсутствует. Заинтересованность предприятия и вуза в сотрудничестве очевидна, поэтому назрела необходимость создания специальной структуры, обеспечивающей благоприятную среду для решения множества образовательных задач интересующих обе стороны [3].

Одним из направлений взаимодействия предприятия и учебного заведения может стать создание сетевой структуры – «виртуального учебного заведения», включающей несколько предприятий малого и среднего бизнеса, частных предприятия и предпринимателей желающих соратить расходы на подготовку специалистов. Это приведёт к экономии средств расходуемых на дополнительное обучение или переобучение сотрудников.

#### *Список использованных источников*

1. Наумов С.Ю. Привлечение представителей бизнеса к образовательной деятельности в Вузе: проблемы и решения / С.Ю. Наумов, Л.В. Константинова // Высшее образование в России. – 2017. – № 12. – С. 26-33.
2. Владимиров А.И., Вузы и работодатели: от сотрудничества к системному взаимодействию (часть 3) / А.И. Владимиров, В.И. Балаба // Специализированный журнал «Бурение @ нефть». – 2018. – № 11. – С.18-22

3. Шуклина Е.А. Перспективы развития взаимодействия предприятий и вузов в макрорегионе: экспертная оценка / Е.А. Шуклина, М.В. Певная // Социальное управление. – 2018. – С.115-123 [Электронный ресурс] Режим доступа. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-vzaimodeystviya-predpriyatiy-i-vuzov-v-makroregione-ekspertnaya-otsenka> (дата обращения 02/04/2021).

## **АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ПОНЯТИЮ УСТОЙЧИВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Мызников И.А.,  
ассистент кафедры  
менеджмента в производственной сфере,  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Промышленное предприятие, являясь сложной системой, состоит из ряда взаимосвязанных подсистем, выполняющих определенные функции, работа которых направлена на получение максимальной прибыли. Вне зависимости от своих основных функций, каждая из подсистем, как и сама система, функционирует под влиянием внутренней и внешней среды.

Под устойчивостью функционирования объектов экономики или другой структуры понимают способность их в чрезвычайных ситуациях противостоять воздействиям поражающих факторов с целью поддержания выпуска продукции в запланированном объеме и номенклатуре; предотвращения или ограничения угрозы жизни и здоровья персонала, населения и материального ущерба, а также обеспечения восстановления нарушенного производства в минимально короткие сроки [2].

Исходя из данного определения следует, что устойчивое функционирование предприятия – это способность промышленного предприятия продолжить функционировать под воздействием негативных факторов внутренней и внешней среды, а также вернуться на докризисный уровень после преодоления негативных факторов за счет собственных и/или заемных средств. Стоит отметить, что в данный момент в ДНР не разработаны процедуры кредитования. Однако в современной литературе данный подход к определению сущности устойчивости предприятия не является единственным. Для более комплексного определения сущности устойчивости предприятия проведем анализ литературных источников (табл.1) [2-5].

Таблица 1

Теоретические подходы к понятию устойчивого функционирования предприятия

Автор	Подход	Связь с деятельностью предприятия
1	2	3
А. Колобов, И. Богданов, В. Корниенко	Это состояние оптимального упорядочения взаимосвязей и формирования пространственно-временной последовательности взаимодействия материальных, информационных и финансовых элементов организации	Равновесие всех элементов системы промышленного предприятия
Э. Коротков, Д. Ковалев, А. Шеремет, Е. Негашев, Р. Сайфулин, З. Коробкова, А. Борисов, В. Бариленко, И. Косорукова	Это финансовое состояние предприятия, при котором оно способно осуществлять свою деятельность на должном уровне, при этом выполняя все свои обязательства перед участниками производственного процесса, поставщиками, потребителями, владельцами предприятия.	Сокращение задолженностей. Повышение финансовой устойчивости предприятия.
Г. Мерзликina, Е. Бодряшов, С. Чупров, В. Колосов, В. Кретинин, Е. Кучерова, Л. Шаховская	Это состояние, при котором предприятие способно максимально быстро адаптироваться к внутренним и внешним негативным факторам в условиях неопределенности.	Адаптивность промышленного предприятия.

Продолжение табл. 1

1	2	3
Дж. М. Кейнс, А. Маршалл, А. Смит	Это состояние предприятия, при котором оно способно двигаться к основной цели предприятия – максимизации прибыли.	Максимизация прибыли
Л. Абалкин, А. Бобров, Д. Гордиенко, А. Лившиц, Т. Конопляник, Н. Матвеев	Это состояние, при котором обеспечивается максимальная экономическая безопасность промышленного предприятия.	Повышение экономической безопасности предприятия.
В. Рощин, В. Медведев, И. Омельченко, Е. Борисова	Это состояние стабильного функционирования и непрерывного развития предприятия.	Взаимосвязь с понятием стабильность. Постоянное развитие
Б. Райзберг	Это финансовое состояние предприятия, хозяйственная деятельность которого обеспечивает в нормальных условиях выполнение всех его обязательств перед работниками, другими организациями, государством благодаря достаточным доходам	Повышение платежеспособности предприятия.

В соответствии с общей теорией систем, любое промышленное предприятие, как открытая система, имеет определенный запас устойчивости, преодоление которого ведет к потере экономического равновесия организации [1]. Из этого следует, что категорию устойчивости промышленного предприятия стоит рассматривать, как соотношение внутренних резервов предприятия и уровень воздействия негативных факторов внутренней и внешней среды.

Исходя из анализа всего вышесказанного и исследования ряда отечественных и зарубежных авторов [2-5], можно сделать вывод, что для обеспечения устойчивого функционирования промышленных предприятий Донецкой Народной Республики необходимо уделять особое внимание вопросам противодействия внешним факторам. Однако в долгосрочной перспективе и при повышении уровня жизни граждан республики значительно возрастет и уровень влияния внутренних факторов.

*Список использованных источников*

1. Андреев, Е.Е. Сущность и содержание антикризисной стратегии предприятия (организации) [Электронный ресурс] / Андреев Е. Е. // КиберЛенинка: науч. электрон. б-ка. – Электрон. текстовые дан. – Москва, сор. 2000-2018. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-soderzhanie-antikrizisnoy-strategii-predpriyatiya-organizatsii>.
2. Дягель, О.Ю. Кризис в деятельности предприятия: формирование понятия на основе системного подхода [Текст] / О. Ю. Дягель, Э. О. Энгельгардт // Актуальные проблемы экономики и управления в современном обществе: материалы междунар. науч.-практ. конф. преподавателей. – Пермь, 2009.
3. Зуб, А.Т. Антикризисное управление [Текст]: учеб. для бакалавров / А. Т. Зуб. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2014. – 343 с.
4. Кайль, Я.Я. Риск-ориентированное бизнес-регулирование непрерывности бизнеса как инструмент кризисоустойчивого управления микроэкономической системой [Текст] / Я. Я Кайль, Е. Ф. Файзулин // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 7-2. – С. 366-371.
5. Князева, И. Ю. Типология и особенности антикризисных стратегий [Электронный ресурс] / Князева, И. Ю. // Elibrary.ru: науч. электрон. б-ка. – Электрон. текстовые дан. – Москва, сор. 2000-2018. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24036414>.



**Секция 4. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЕ**

**АНАЛИЗ КОНДИТЕРСКОГО РЫНКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В  
КОНТЕКСТЕ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Бикбаева Д.И.,*

*студентка,*

*Селиванова Ю.В.,*

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры экономики предприятия,*

*ГОУ ВПО «Донецкий Национальный университет», г. Донецк*

Актуальность темы статьи обусловлена тем, что в условиях функционирования рыночной системы предприятия вынуждены повышать уровень своей конкурентоспособности. Любое преимущество может стать основополагающим в завоевании доли рынка, привлечении потребителей и, соответственно, в получении наибольших выгод от деятельности. Рыночная подвижность и неопределённость вынуждает предприятия систематически исследовать рынок для удержания позиций и завоевания большей доли рынка с целью повышения прибыли.

Теоретическим и прикладным аспектам оценки степени конкуренции на рынке и управления развитием предприятия посвящены работы отечественных и зарубежных экономистов: Багиева Г.Л., Аленкова И.А., Боумэна К., Вачугова Д.Д., Геричковой И.Н., Зайцева Н.Л., Родионовой Л.Н., Рубина Ю.Б. и ряда других. Вместе с тем, динамичность рынка требует дальнейших углублённых исследований в этой сфере, что и предопределило выбор темы и цель статьи.

Целью статьи является анализ кондитерского рынка Российской Федерации для повышения эффективности управления предприятий.

Оценка и управление конкурентоспособностью предприятия занимают важную позицию во всей системе управления предприятия.

По Васильевой З.А. [1, с. 12], конкурентоспособность предприятий – способность удовлетворять потребности потребителей на основе производства товаров и услуг, превосходящих конкурентов по требуемому набору параметров.

Системный подход в управлении предполагает, что предприятие имеет внутреннюю структуру и внешнее окружение. Именно это обуславливает первоочередную важность анализа внешней среды функционирования предприятий.

На основе теории экономического анализа деятельности предприятия можно сформировать алгоритм оценки и анализа конкурентоспособности предприятия, этапы которого представлены на рисунке 1.



Рис. 1 Алгоритм оценки и анализа конкурентоспособности предприятия

Из рис.1 видно, что анализ рыночной среды начинается уже на первом этапе – при сборе данных. Соответственно, все существующие методы оценки

конкурентоспособности предприятия включают в себя анализ рынка и отрасли. Рынок кондитерских изделий Российской Федерации отличается широким ассортиментом. На данный момент лидерские позиции занимают пять субъектов, производящих кондитерские изделия. К ним относятся: Mars, Nestle, Ferrero, Mondelez Int., Красный октябрь. Они формируют 44% объема рынка и 58% выручки от реализации сладкой продукции [1]. Несмотря на то, что кондитерские изделия не являются продуктами первой необходимости, спрос на них стабильно растёт. Так в 2018 году потребление кондитерских изделий достигло 25,2 кг на человека, а в 2019 – 25,9 кг (годовой прирост 0,7 кг или 2,78%) [5].

Российские производители кондитерских изделий сдерживают цены на продукцию. За 2019 год отпускные цены производителей снизились по сравнению с 2018 годом: на конфеты глазированные, с шоколадной и шоколадно-молочной глазурью — на 11%; на пастилу — на 12,3%; на шоколад в упакованном виде – на 4% [5].

Кроме того, можно выделить и специфические особенности российского рынка кондитерских изделий. К ним следует отнести:

- потребность в качественной, натуральной и безопасной продукции остается недостаточно реализованной (особенно в сегменте товаров для детей);
- необходимость высокой степени гибкости производителей под изменяющиеся вкусовые предпочтения потребителей [1].

Привлекательность отрасли оценим с помощью метода Дж. Томпсона. Ход анализа и результаты оценки приведены в таблице 1.

Из данных, представленных в табл.1 можно сделать вывод, что привлекательность отрасли средняя (т.к.  $0 < 3 < 5$ ). Исходя из определенного экспертным путем рейтинга видно, что наиболее положительно на привлекательность отрасли влияют размер рынка (на основании размеров Российской Федерации), прибыльность (в культуре населения заложена тяга к сладкой продукции), а также влияние среды (традиции сладких подарков,

отсутствие барьеров и прочее). Негативно влияет фактор конкуренции – довольно высокий уровень за счет уже закрепившихся лидеров на рынке.

Таблица 1

Анализ привлекательности отрасли функционирования ООО «Nestle Россия» согласно методу Дж. Томпсона

№	Критерий	Удельный вес	Рейтинг	Оценка
1	Размер рынка	0,15	5	0,75
2	Прогнозируемый темп роста рынка	0,05	3	0,15
3	Прибыльность	0,15	4	0,6
4	Уровень конкуренции	0,2	1	0,2
5	Возможные угрозы и шансы	0,05	3	0,15
6	Влияние сезонных факторов	0,05	3	0,15
7	Требование к уровню технологии и капиталовложений	0,2	2	0,4
8	Влияние среды	0,15	4	0,6
Всего:		1	—	3

С помощью индекса концентрации определим степень конкуренции на рынке. Данные об объемах продаж за 2019 год представлены в таблице 2.

Таблица 2

Информация о кондитерском рынке Российской Федерации 2019 г.

№	Предприятие	Объем продаж, млрд.руб.	Доля рынка,%
1	ООО "Nestle Россия"	147,068	16,36%
2	Mars	139,238	15,49%
3	ООО "Мон`дэлис Русь"	53,685	5,97%
4	ЗАО "Ферреро Россия"	41,960	4,67%
5	ООО "Перфетти ван Мелле"	10,746	1,20%
6	Красный октябрь	2,858	0,32%
7	Другие	503,434	56,00%
Итого:		898,989	100,00%

Рассчитаем индекс концентрации:



5. Потребление кондитерских изделий в РФ. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/about-deloitte/deloitte-inpress/2019/potreblenie-sladkogo-v-rossii-pobilo-rekord.html>

6. Результаты деятельности ООО «Nestle Россия». URL: <https://www.nestle.ru/media/newscomp>

7. Результаты деятельности производителя «Mars». URL: [https://www.audit-it.ru/buh\\_otchet/5045016560\\_ooo-mars](https://www.audit-it.ru/buh_otchet/5045016560_ooo-mars)

## **МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВЫХ РИСКОВ БАНКА**

*Гармаш А.С.,*

*магистрант,*

*Шелегеда Б.Г.,*

*доктор. экон. наук, профессор,*

*профессор кафедры финансовых услуг и банковского дела,*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Большинство финансовых операций, связаны с довольно существенным риском. Это касается венчурного инвестирования, покупки акций, кредитных операций, что требует тщательной оценки степени риска и прогнозирования по времени и масштабу. Показатель степени риска, как вероятности наступления потерь позволяет определить уровень ожидаемого ущерба [1].

Риск оценивается как: допустимый, когда существует вероятность полной потери прибыли от реализуемого проекта; критический, когда существует вероятность не только потери прибыли, но и полное отсутствие выручки, то есть покрытие убытков будет осуществляться за счет собственных средств; катастрофический, когда существует риск полного банкротства [3].

Преимущества и недостатки различных методов оценки финансовых рисков представлены в табл. 1.

Таблица 1

Методы оценки финансового риска

Методы	Преимущества	Недостатки
Количественные методы	Объективность оценки финансовых рисков; создание модели изменения того или иного риска на основе статистических данных.	Сложность численной формализации качественных финансовых рисков.
Качественные методы	Возможность оценки качественных рисков.	Субъективность финансовой оценки, вследствие использования экспертных оценок.

Источник: составлено на основе [1]

Количественный анализ – это определение величины отдельных рисков и риска проекта в целом. Он базируется на теории вероятностей, а также математической статистики. Для проведения данного вида анализа необходимо выполнение двух условий: наличие проведенного базисного расчета проекта и проведение полноценного качественного анализа. При проведении качественного анализа выявляются и идентифицируются все возможные виды рисков банка, а также описываются причины и факторы, влияющие на уровень каждого из них [1].

Иногда качественный и количественный анализ производится на основе оценки влияния внутренних и внешних факторов. В этом случае производится оценка каждого отдельно взятого элемента и рассчитывается его удельный вес влияния на деятельность банка и его стоимостное выражение. Данный способ является достаточно трудоемким, однако дает ощутимые результаты.

В абсолютном выражении риск может определяться величиной возможных потерь. В относительном выражении риск рассматривается как отношение величины возможных потерь к некоторой базе, в виде которой наиболее удобно принимать такие показатели, как имущественное состояние; общие затраты

ресурсов или же ожидаемый доход. Если удастся оценить будущие потери по определенной операции, то возможна количественная оценка банковского риска. Следует отметить, что риск измеряется величиной вероятных потерь, а потому вероятность данного события может быть определена как объективным, так и субъективным методом. Под объективным методом подразумевается определение вероятности на основе исчисления частоты, с которой происходит данное событие. Субъективный метод основывается на предположениях экспертов, основанных на личном опыте, рейтинге или же оценке аудитора-консультанта [2].

Оценка финансовых рисков основывается на необходимости найти зависимость между ожидаемыми потерями и вероятностью их возникновения. Данная зависимость находит выражение в строящейся кривой вероятностей возникновения определенного уровня потерь. Для ее построения применяются различные способы: статистический и аналитический; метод экспертных оценок; метод аналогий и др.

Статистический способ основан на изучении информационных данных о потерях и прибылях в аналогичных банках, с установлением величины и частоты получения такого же результата в тех же экономических условиях. К главным инструментам статистического метода для расчета финансового риска относятся: вариация, дисперсия и стандартное отклонение.

Таким образом, с применением статистического метода можно ограничиваться двумя критериями: среднее ожидаемое значение и колебание возможного результата.

Метод экспертных оценок основывается на экспертном заключении. Его главным отличием от статистического метода является сбор информации, который предполагает изучение оценок, сделанных специалистами. Данные оценки базируются на учете всех факторов финансового риска, в том числе статистических данных. Данный способ довольно затруднительно применять в том случае, если отсутствует достаточное количество показателей [3].



Аналитический способ построения кривой наиболее сложен, поскольку применим, может быть только в редких случаях. Наиболее часто используется его подвид – анализ чувствительности модели. Он заключается в выборе ключевого показателя и его расчет на различных этапах деятельности.

Метод аналогий основан на анализе всех имеющихся данных, касающихся осуществления банком аналогичных проектов в прошлом.

Одной из главных составляющих финансовых рисков является кредитный риск. Он связан с возможностью предприятия вовремя и в полном объеме не расплатиться по своим обязательствам. Данное свойство также называется кредитоспособностью. Критическое состояние кредитного риска приводит к полному банкротству банка [3].

Существует множество методов и способов оценки кредитного риска, а также коэффициентов, которые помогают оценить размер риска. Одним из таких коэффициентов выступает чистая процентная маржа (ЧПМ), которая позволяет оценить результативность уже применяемой системы управления кредитным риском в целом. Этот коэффициент отражает как потери в результате кредитного риска, так и доходы, полученные вследствие принятия кредитного риска банком и рассчитывается по следующей формуле:

основе статистических данных о деятельности ведущих мировых банков и показывают граничные для их экономик характеристики, превышение которых грозит разрушением финансово-кредитных учреждений. Считается, что совокупность рисков формируют системный риск банка [1].

Таким образом, существует множество способов оценки финансовых рисков банка и чем больше коэффициентов будет детально рассмотрено в ходе исследования, тем более точный результат будет получен. Для эффективного управления финансовыми рисками, необходимо использовать системный подход на основе интеграции известных методов.

#### *Список использованных источников*

1. Коликова Е.М. Иерархическая структура рисков банковской деятельности в условиях глобализации: проблемы оценки / Е.М. Коликова // Финансовые исследования. – 2020. – № 4 (69). – С. 16-27.
2. Кравцов В.В. Сущность, классификация и методы анализа банковских рисков / В.В. Кравцов // Финансовые рынки и банки. – 2020. – №6. – С. 72-74.
3. Хамидуллина, А.С. Сущность и факторы банковских рисов / А.С. Хамидуллина // Современные инновации. – 2017. – №8 (22). – С. 26-29.

## **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ РАСХОДОВ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

*Головченко А.А.,*

*магистрант,*

*Евсеенко В.А.,*

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры учета и аудита,*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В условиях дефицита бюджетных средств актуальным является контроль за их использованием в учреждениях и организациях, которые финансируются за счет средств республиканского и местного бюджета. В таких условиях необходимо совершенствовать систему управления бюджетными учреждениями. Это обуславливает необходимость не только планировать, осуществлять и контролировать доходы и расходы бюджетных программ, но и управлять результатами их выполнения. Одним из ключевых инструментов для качественного управления бюджетными учреждениями является система внутреннего контроля, которая показала положительный результат в странах с развитой рыночной экономикой.

Внутренний вид контроля, выделяется в зависимости от характера взаимоотношений и субъекта контроля. При внутреннем контроле субъект и объект принадлежат к одной системе. Это самоконтроль, который осуществляют организации, предприятия, учреждения как по собственной финансовой деятельности, так и по финансовой деятельности подразделений, входящих в их состав [1].

Наряду с этим внутренним контролем считается: комплекс соответствующих мероприятий, который внедряется руководителем для того, чтобы обеспечить

соблюдение законности и эффективности использования бюджетных средств, особенно по целевому назначению; управленческий контроль, призван помогать руководству в управлении и выполнении задач для повышения эффективности и результативности, а также снижение затрат. В табл. 1 приведены основные виды внутреннего контроля.

Таблица 1

Виды внутреннего контроля [2]

№ п/п	Название	Характеристика
1.	внутриведомственный контроль	осуществляется контрольно-ревизионными подразделениями министерств, ведомств, органов государственного управления относительно деятельности подведомственных их предприятий и организаций, финансируемых за счет бюджета
2.	внутрисистемный контроль	проводится на подчиненных организациях штатными и внештатными контроллерами и другими должностными лицами
3.	внутрихозяйственный контроль	свойственен отдельной организации и осуществляется контролирующими органами и должностными лицами самой организации в соответствии с возложенными на них служебными обязанностями
4.	внутренний аудит	функциональный контролирующий орган субъекта хозяйствования, который подчинен владельцу и работает с целью оценки эффективности системы управления предприятия и системы контроля
5.	общественный контроль	осуществляет функционирующая на предприятии профсоюзная организация. Составляющей данного контроля может также быть созданная на предприятии независимая служба внутреннего контроля, которая отвечала бы требованиям как управления, так и владельцев

Таким образом, внутренним контролем является комплекс мер, применяемых руководителем для обеспечения соблюдения законности и эффективности использования бюджетных средств, достижения результатов в соответствии с установленной целью, задачами, планами и требованиями к деятельности бюджетного учреждения и его подведомственных учреждений.

Целью внутреннего контроля является обеспечение достаточной уверенности руководства бюджетных учреждений в достижении надлежащего уровня экономии, эффективности и результативности; достоверности финансовой, статистической и управленческой отчетности; в выполнении установленных

законодательством и руководством норм и правил; надлежащей защите активов от потерь. То есть, внутренний контроль – это управленческий контроль, который помогает руководству в управлении и выполнении задач на постоянной основе, поэтому внутренний контроль не должен рассматриваться как отдельная система органов государственного и коммунального сектора. Внутренний контроль также должен давать возможность излагать управленческое суждение и проявлять инициативу с целью повышения эффективности и результативности деятельности, а также снижения расходов [3].

Учитывая взаимосвязь между расходами бюджетных учреждений и бюджетной системой необходимо упомянуть о системе принципов расходов бюджета, которая может использоваться в управлении бюджетными учреждениями (табл. 2).

Таблица 2

Система принципов расходов бюджетных учреждений [4]

№ п/п	Название	Характеристика
1	2	3
1.	Ориентированность на общество	Бюджетные расходы должны удовлетворять общественные потребности. На всех этапах управления расходами общественные институты должны иметь определяющее влияние на направление бюджетных средств. Использование бюджетных средств должно быть подотчетно и подконтрольно обществу, характеризоваться высоким критерием справедливости, а властные институты нести, в том числе, политическую ответственность перед обществом за принятые решения
2.	Экономического прагматизма	Расходы бюджета находятся во взаимной неразрывной связи с национальной экономикой. Поэтому использование бюджетных средств призвано способствовать экономическому развитию, решению системных проблем и усиливать конкурентоспособность национальной экономики в мировой экономической системе
3	Соответствие целям и возможностям	Ценность бюджетных расходов обеспечивается соблюдением гармонии с целями развития страны (административно-территориальной единицы). Расходы бюджета должны также отвечать приоритетам реформирования бюджетного сектора и способности последнего оказывать качественные общественные услуги с целью обеспечения соответствия стоимости общественных услуг объемам уплаченных обществом налогов. Важно обеспечивать эластичность бюджетных расходов для того, чтобы отвечать социальной динамике

Продолжение табл. 2

№ п/п	Название	Характеристика
1	2	3
4	Эффективности	Достижение экономической эффективности предполагает как можно более полное удовлетворение потребностей населения в общественных услугах, содействие экономическому развитию и достижению других важных целей и обеспечения при этом экономного и рационального использования бюджетных ресурсов. Достичь этого невозможно без применения методик оценки эффективности расходов
5	Целевой направленности	Использование средств бюджета должно соответствовать целям, утвержденным представительным органом власти
6	Защищенности от злоупотреблений	Большие объемы ресурсов, используемых из бюджета, всегда генерируют значительные риски различных злоупотреблений. Следовательно, система расходования средств нуждается в защите от них, в том числе от проявлений коррупции. Для этого нужна действенная система финансового контроля за бюджетными расходами

Реализацию внедрения внутреннего контроля в бюджетном учреждении необходимо начать с разработки таких документов, как Положение об отделе внутреннего контроля (в случае принятия решения о создании отдела) и Положение о порядке осуществления внутреннего контроля. Указанные документы должны определять объект и субъект внутреннего контроля, цель, методы и принципы внутреннего контроля, порядок планирования и проведения внутреннего контроля, источники информации и график документооборота, определение обязанностей, функций и ответственности работников, которые будут ответственные за внутренний контроль, а также реализацию результатов внутреннего контроля. Таким образом, внутреннему контролю отведена значимая роль в системе государственного внутреннего финансового контроля [5]. Построить систему внутреннего контроля можно с помощью семи этапов, которые представлены на рис. 1.

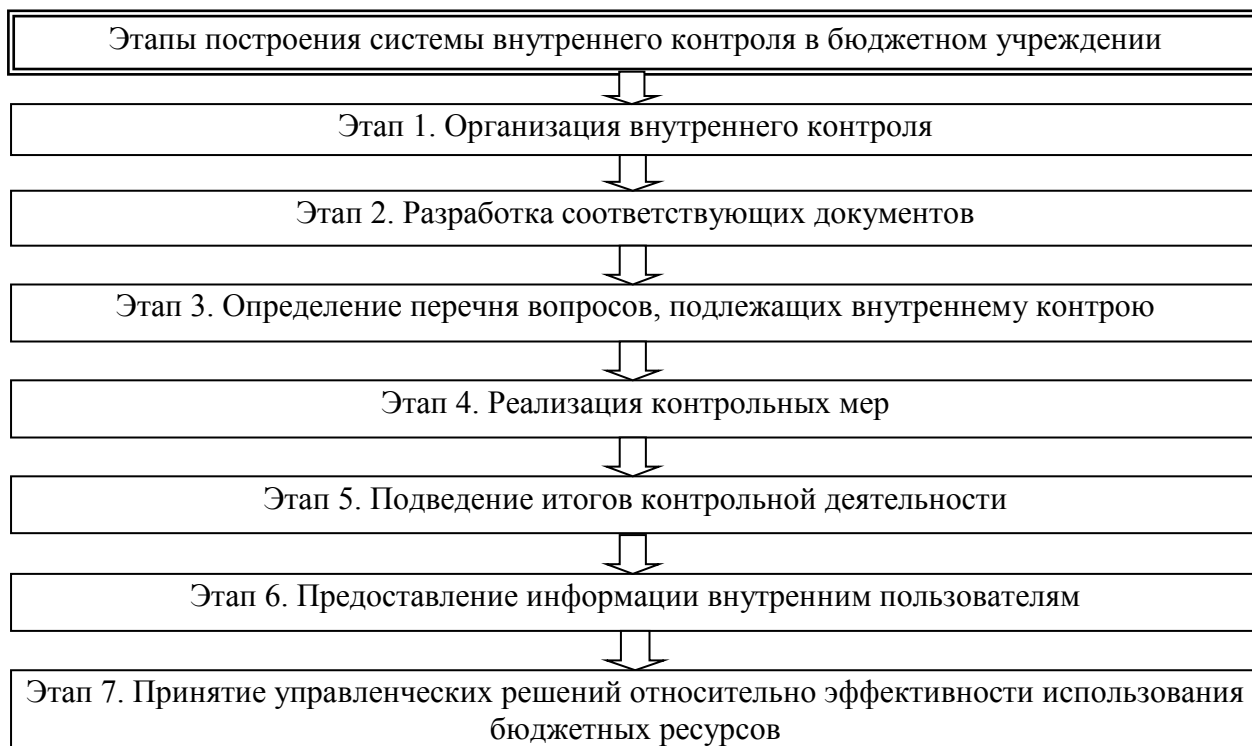


Рис. 1. Этапы построения системы внутреннего контроля в бюджетном учреждении [6]

Внедрение внутреннего контроля в бюджетном учреждении по указанным этапам позволяет своевременно проводить замеры деятельности, реагировать на изменения окружающей среды, принимать вовремя управленческие решения о форс-мажорных обстоятельствах, возникающих в процессе деятельности учреждения, а также своевременно вводить эффективные методы, с помощью которых можно повысить эффективность использования бюджетных средств.

Для обеспечения достижения целей внутреннего контроля расходов бюджетных учреждений необходима последовательная реализация трех составляющих механизма: утверждение регламента внутреннего контроля расходов, анализ использования бюджетных средств, оценка эффективности внутреннего контроля расходов.

*Список использованных источников*

1. Евсеенко, В.А. Организация внутреннего контроля в бюджетных учреждениях: сущность, роль и направления развития / В.А. Евсеенко, М.С. Потапова // Финансы, учет, аудит: сборник научных работ ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Вып. 4. – Донецк: ДонАУиГС, 2016. – С. 148-158.

2. Подолянчук, А.А. Управленческий контроль как вид внутреннего контроля предприятий / А.А. Подолянчук // Экономика, Финансы, Менеджмент: актуальные вопросы науки и практики. – 2015. – №1. – С. 117-125.

3. Головченко, А.А. Организация внутреннего контроля в бюджетных организациях / А.А. Головченко // Финансово-экономическое развитие Донбасса : проблемы, пути решения : тез. докл. Республик. науч.- практ. конф. молодых ученых и студентов (Донецк, 16 апреля 2020 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020. – С. 118-120.

4. Малиняк, Б.В. Теоретические основы формирования бюджетных расходов / Б.В. Малиняк // Мир финансов. – 2016. – №4. – С. 83-94.

5. Дикань, Л. В. Контроль в бюджетных учреждениях: теория и практика: монография / Л.В. Дикань, О.В. Кожушко, Ю.А. Лядова, Е.В. Дайнеко, Т.А. Кривцова; ред.: Л.В. Дикань. – Харьков: ХНЭУ им. С. Кузнеца, 2016. – 330 с.

6. Вареник, В.М. Построение системы внутреннего контроля и ее внедрения в деятельность бюджетных учреждений / В.М. Вареник, А.В. Кочкова // Глобальные и национальные проблемы экономики. – 2017. – № 20. – С. 941-945.



## **РОЛЬ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ ГОСУДАРСТВА**

*Дадашова Ю.В.,  
студент бакалавриата,*

*Волобуева Д.С.,  
канд. экон. наук, старший преподаватель  
кафедры финансов*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Малое предпринимательство играет огромную роль в экономике, так как дает весомый вклад в научно-технический прогресс и ценообразование. Развитие малого предпринимательства, влияет на экономический рост, на насыщение рынка товарами необходимого качества, создание дополнительных рабочих мест, решает экономические, социальные и другие проблемы [3, с.40].

Малое предпринимательство является сектором бизнеса, который во многом определяет темпы экономического роста. Как правило, наиболее распространёнными критериями, по которым предприятия относятся к малому бизнесу, является:

- численность работников;
- размер уставного капитала;
- размер активов;
- объем оборота (прибыли, дохода).

Практически во многих странах главным критерием является численность работников за отчетный период. Например, если брать Российскую Федерацию, то основными критериями в малом предприятии служат: численность работников предприятия и выручка.

Разнообразие критериев в странах связано с особенностями политической системы, структуры экономики, нормативно-правовой базы государств.

Предпринимательство является одной из форм экономической деятельности. Малое предпринимательство – это предпринимательская деятельность, осуществляемая субъектами рыночной экономики, с целью получения прибыли от продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг и т.д. Рассмотрим функции предпринимательства в рыночной экономике в таблице 1.

Таблица 1

Функции предпринимательства в рыночной экономике

Функции	Характеристика
Социальная	Определяет, что чем эффективнее функционируют предпринимательские организации, тем больше поступлений денежных средств в бюджетные и внебюджетные фонды, и тем больше будет количество рабочих мест появляться на рынке труда.
Общеэкономическая	Обусловлена ролью предпринимательских организаций и индивидуальных предпринимателей как субъектов рынка, так как предпринимательская деятельность ориентирована на то, чтобы удовлетворить потребности населения.
Организаторская	Проявляется в самостоятельном принятии решений, в формировании управления предприятием, в изменении стратегии предприятия.
Ресурсная	Предполагает эффективное использование как воспроизводимых, так и ограниченных ресурсов.
Инновационная	Предполагает использовать новые идеи и разрабатывать новые средства для достижения цели

Рассуждая о роли малого предпринимательства, следует отметить, что его роль в современной динамичной жизни возрастает. Основой жизни любого государства с рыночной экономикой являются малые предприятия, поскольку это наиболее динамичная, массовая и гибкая форма деловой жизни [1, с.66].

На рис.1 рассмотрено процентное соотношение присутствия малого бизнеса секторах экономики Российской Федерации (данные на 2020 г.).

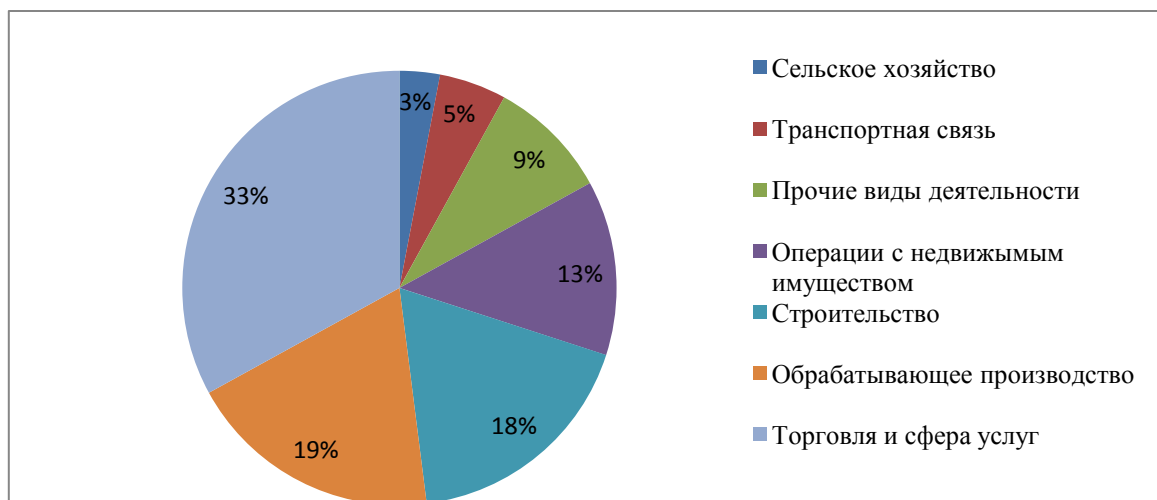


Рис. 1. Процентное соотношение присутствия малого бизнеса в секторах экономики Российской Федерации [2, с.205]

Проанализировав развитие малых предприятий, можно определить, что доля предприятий в сельском хозяйстве составляет 3%, в транспортной связи 5%, в операциях с недвижимым имуществом 13%, в строительстве 18%, в обрабатывающем производстве 19%, в торговле и сфере услуг 33%, и в прочих видах деятельности 9%. Тем самым, лидирующую позицию в малом предпринимательстве занимает сфера услуг и торговли по числу занятости рабочих мест.

Как показывает мировая практика, малый бизнес играет важную роль для государства. При анализе отечественного и зарубежного опыта развития малых компаний можно выделить следующие преимущества:

- более быстрая адаптация к меняющимся экономическим условиям;
- значительная независимость для операций малого бизнеса;
- гибкость и оперативность в принятии решений;
- прекрасная возможность реализовать собственные идеи;
- меньшая потребность в начальном капитале;
- увеличение оборачиваемости капитала.

Владельцы малых предприятий более склонны к сбережению и инвестированию, у них всегда высокий уровень личной мотивации для

достижения своих целей. Предприниматели лучше знают уровень спроса, производя товары по заказу потребителя. Малое предпринимательство способствует увеличению занятости рабочих и в то же время субъекты малого предпринимательства в ходе своей деятельности сталкиваются с такими проблемами:

- зависимость от крупных компаний;
- слабый профессиональный уровень менеджеров;
- трудности с получением кредитов и субсидий;
- низкая профессиональная подготовка предпринимателей;
- недостаточный объем финансирования на первом этапе.

Таким образом, малое предпринимательство – необходимый элемент рыночной экономики, позволяющий решать важные социально-экономические задачи. Сектор малого предпринимательства создает новые рабочие места и, следовательно, снижает безработицу и социальную напряженность в стране. Небольшие компании предлагают необходимую мобильность в рыночных условиях, создают глубокую специализацию и сотрудничество, без чего немыслима их высокая эффективность. Малое предпринимательство не только может быстро заполнить ниши, образовавшиеся в потребительском секторе, но и относительно быстро окупиться, и создать атмосферу конкуренции и эту бизнес-среду без которой рыночная экономика невозможна.

#### *Список использованных источников*

1. Попов В.М. Практика малого бизнеса / В.М. Попов, С.И. Ляпунов // Практика малого бизнеса. – Москва: КноРус, 2017.– 66 с.

2. Шепеленко Г. И. Объективные основы противоречий малого бизнеса в промышленности / Г.И. Шепеленко // Объективные основы противоречий малого бизнеса в промышленности. – Ростов-н/Д: КБГУ им. Х.М. Бербекова, 2015. – 205 с.

3. Широков, Б. М. Малый бизнес / Б.М. Широков // Малый бизнес. – Москва: Финансы и статистика, 2017. – 40 с.

## **МЕСТО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В ЭКОНОМИКЕ ГОСУДАРСТВА**

*Евтеева С.Г.,*

*ассистент*

*кафедры финансов*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В современный период преобразования экономики приоритетное значение приобретает формирование и дальнейшее развитие республиканской системы социальной защиты населения.

Анализ социально-экономической ситуации в Донецкой Народной Республике, современного состояния социальной защиты населения свидетельствует о существовании ряда проблем, например, за период 2014-2021 год не сформированы достаточно четкие подходы к реформированию существующей системы социальной защиты, что обуславливает актуальность исследования.

Проблемы социальной защиты населения, его место в экономике изучали такие ученые как: Мирзабекова М.Ю. [1], Павлова И.В. [2].

Как экономическая категория социальная защита является элементом системы распределительных отношений, в результате которых образуются, а также используются общественные фонды денежных средств финансового обеспечения и обслуживания граждан за счет части национального дохода.

В странах СНГ исторически сложилось, что получение многих социальных услуг для населения является бесплатным, в том числе получение

образования, медицины и тому подобных социальных сфер, однако это приводит к большой финансовой нагрузке для государства. Потому при переходе к рыночной экономике в отдельных странах был использован принцип платности – предоставление социальных услуг за определенную плату.

Социальная защита предполагает активные средства поддержки доходов через социальное страхование, которое построено на принципах солидарности, применении страхового метода, т.е. внесении в социальные фонды обязательных взносов субъектами предпринимательской деятельности независимо от форм собственности и видов хозяйственной деятельности, и использовании государством этих средств для материального обеспечения граждан, потерявших работоспособность, а также охрану их здоровья.

Социальная защита – категория национальной экономики социально ориентированного рыночного типа, предполагающая распределение ответственности за социальную защиту между государством, прочими субъектами (предприятиями, учреждениями, общественными объединениями, профсоюзами и т. д.), а также между населением. Граждане находятся во взаимосвязи с системой социальной защиты как субъекты, и как ресурс, в зависимости от их трудоспособности.

Налоговые поступления и социальные отчисления так же являются элементом, который связывает государство и систему социальной защиты, ведь данные платежи формируют основную часть доходных поступлений государства, из которых потом формируются социальные выплаты /пособия. Также источниками государственной помощи могут быть средства государственного бюджета, например, в РФ – это средства федерального, бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов [1].

Невыполнение рыночных реформ приводит к возникновению таких негативных явлений, как социальное неравенство, ограниченный доступ к образованию, культуре, здравоохранению, дестабилизация социально-

политической ситуации. В результате в сфере регулирования уровня жизни и благосостояния населения в условиях рыночной трансформации экономики они стали стихийно бессистемными и крайне опасными.

Социальная защита – необходимый элемент функционирования любого развитого государства. Социальная защита является проявлением социально ориентированной экономики.

Система социальной защиты населения должна ориентироваться на основные принципы рыночных механизмов и таким образом быть обеспечивающей не только в плане минимального уровня защищенности граждан от социальных рисков, а также учитывающей личный вклад в формирование системы социальной защиты, что обусловлено размером и длительностью отчислений, как в государственный бюджет, так, например и в негосударственные фонды, формируя индивидуальную ответственность каждого человека [2].

Одной из характерных особенностей переходного периода в ДНР является то, что начало трансформации всей системы общественных отношений не было основано на тщательно разработанной целостной концепции, которая позволила найти взвешенный и комплексный подход к развитию актуальных вопросов стратегии и тактики государства в регулировании определенных социальных процессов. В определенной степени это касается и попыток найти пути трансформации сформированной ранее системы социальной защиты в период до 2014 года.

Неэффективное осуществление рыночных преобразований обуславливает появление таких негативных явлений, как социальное неравенство, ограничение доступа населения к образованию, культуры, здравоохранения, свертывание процесса воспроизводства человеческого потенциала, дестабилизация социально-политической обстановки. В результате процессы в сфере регулирования уровня жизни и благосостояния населения в условиях

рыночной трансформации экономики получили стихийно бессистемного и крайне опасный характер.

*Список использованных источников*

1. Мирзабекова М.Ю. Социальная защита в рыночной экономике // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2015. №37-2
2. Павлова И. В. Система социальной защиты в экономике России // Вестник ТГУ. 2012. №7

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ БЮДЖЕТА ДЛЯ ГРАЖДАН КАК ОДНА ИЗ  
СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В ФИНАНСОВОЙ СФЕРЕ**

*Завьялова Д.А.,  
преподаватель*

*БПОУ Омской области «Омский автотранспортный колледж»,  
Российская Федерация, г. Омск*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В настоящее время представление бюджета в доступной и понятной форме для населения становится все более актуальным. С этой целью Министерством финансов Российской Федерации ежегодно проводится обзор имеющихся практик по представлению публично-правовыми образованиями бюджета для граждан, а также готовится доклад для тиражирования лучших из них [2].

В целях вовлечения граждан в процесс принятия решений по вопросам, связанным с расходованием бюджетных средств возможны такие формы



взаимодействия с населением как партисипаторное бюджетирование, инициативное бюджетирование, экстра-бюджетирование, краудсорсинг.

В целях повышения прозрачности бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 22.09.2015 № 145н утверждены методические рекомендации по представлению бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов и отчетов об их исполнении в доступной для граждан форме. Согласно указанным методическим рекомендациям информационный ресурс «Бюджет для граждан» разрабатывается «для ознакомления граждан (заинтересованных пользователей) с задачами и приоритетными направлениями бюджетной политики» [3]. Бюджет для граждан является одной из форм взаимодействия органов власти и населения в установленном российским законодательством порядке.

В целях наполнения информационного ресурса «Бюджет для граждан» рекомендуется включать следующее:

1. Глоссарий, разъясняющий основные понятия, используемые в бюджетном процессе.

2. Интерактивные инструменты при представлении сведений о бюджете. Так, предполагается использование различных форм визуализации, таких как диаграммы, схемы, рисунки, обучающие игры. В целях обеспечения прозрачности и доступности информации в методических рекомендациях указано на необходимость использования современных технологий визуализации данных.

3. Наличие сведений о расходах бюджета с учетом интересов различных целевых групп. В соответствии с методическими рекомендациями «информацию о расходах бюджета рекомендуется структурировать с учетом интересов целевых групп пользователей информации», при этом «целевая группа и ее состав могут определяться критериями отнесения граждан и/или организаций, получающих поддержку (или другие формы выплат) из бюджета, к той или иной целевой группе» [3]. К целевым группам могут быть отнесены следующие: ветераны,

инвалиды, врачи, учителя, предприятия среднего и малого бизнеса. Данный раздел формируется в целях получения информации о выплатах, на которые представители целевых групп могут претендовать.

4. Представление сведений о реализации государственных и муниципальных программ, национальных проектов, указов Президента РФ, национальных целей в доступной форме. Стоит отметить, что в методических рекомендациях предусмотрено отражение информации о расходной части бюджета публично-правового образования не только в разрезе государственных (муниципальных) программ, но и с обязательным уточнением доли непрограммных расходов.

5. Размещение информации об общественно-значимых проектах, реализуемых в публично-правовых образованиях. Раскрытие информации об объектах капитального строительства обязательно в случае направления значительного объема расходов бюджета на их финансирование и предполагает указание места и сроков реализации, источников финансирования, планируемые итоги реализации проектов.

6. Обеспечение статистической сопоставимости с другими публично-правовыми образованиями как в разрезе основных характеристик бюджета (доходы, расходы, дефицит/профицит), так и с использованием удельных и подушевых показателей доходов и расходов бюджета (по уровню средней заработной платы и другим социально значимым данным). Указанный раздел предполагает сравнение с другими субъектами, входящими в федеральный округ, со средними значениями по России, с городами-миллионниками. Сопоставимость может быть реализована в графической или табличной форме.

7. Представление данных об исполнении бюджета в формате брошюр. Брошюры «Бюджет для граждан» могут также использоваться в образовательных целях.

8. Возможность граждан участвовать в формировании бюджета (например, в игровой форме попробовать самостоятельно распределить расходы

бюджета по статьям, освоить бюджетный калькулятор), а также проверить свои знания в викторинах, разгадать кроссворд.

9. Наличие обратной связи и возможности комментировать или обсуждать публикации о бюджетных данных (учет мнения граждан в формате опросов).

В соответствии с Порядком ежегодного формирования основных положений проекта федерального закона «на разных стадиях бюджетного процесса рекомендуется проводить общественные обсуждения ... с использованием, в том числе: заседаний рабочих групп, комиссий, коллегии, референтных групп, опросов» [4]. Результаты опросов граждан рекомендуется размещать на информационном ресурсе «Бюджет для граждан», а также обеспечить обратную связь.

В соответствии со статьей 36 Бюджетного кодекса РФ «Принцип прозрачности (открытости)» закреплено положение об обязательном опубликовании «в средствах массовой информации утвержденных бюджетов», а также обязательной открытости для общества [1]. Использование информационного ресурса «Бюджет для граждан» направлено на повышение открытости бюджетов публично-правовых образований для населения. Ежегодно Министерством финансов Российской Федерации проводится анализ ведения указанных ресурсов, на основе чего формируется доклад о лучших практиках. Для наиболее полного отражения сведений в формате «Бюджет для граждан» разработаны методические рекомендации, руководствуясь которыми субъекты Федерации и муниципальные образования могут внедрять новые инструменты и способы представления информации с учетом успешного опыта реализации данного проекта.

#### *Список использованных источников*

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 22.12.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021).

2. Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации. Доклад о лучшей практике развития «Бюджета для граждан» в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях. Режим доступа: [https://release.minfin.gov.ru/ru/performance/reforms/budget/budget\\_citizen/](https://release.minfin.gov.ru/ru/performance/reforms/budget/budget_citizen/).

3. Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 22.09.2015 № 145н (ред. от 15.10.2020) «Об утверждении Методических рекомендаций по представлению бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов и отчетов об их исполнении в доступной для граждан форме».

4. Проект Приказа Министерства финансов Российской Федерации «Об утверждении Порядка ежегодного формирования основных положений проекта федерального закона (федерального закона) о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период и отчета об исполнении федерального бюджета за отчетный финансовый год в формате «Бюджета для граждан» и взаимодействия департаментов Министерства финансов Российской Федерации в ходе его формирования» .

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ГОСУДАРСТВЕННОМУ  
ОБЕСПЕЧЕНИЮ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ  
АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ  
РЕСПУБЛИКЕ**

*Истомина О.И.,*

*ассистент*

*кафедры финансов*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Инвестиционная деятельность играет важную роль в процессах функционировании и развитии экономики государства, эффективная структура которой определяет решение большинства социально-экономических проблем, способствует росту и повышению конкурентоспособности государства. Инвестиционный процесс, как и любой вид деятельности, требует адекватного регулирования, а именно государственное, которое играет важную роль в создании условий и развитии системы эффективного управления инвестициями [1].

Вопросы правового регулирования инвестиционной деятельности были рассмотрены в исследованиях многих отечественных и зарубежных ученых, а именно: А.А. Старшова, И. Иваницкой, О.В. Бабюка, но, несмотря на значительный интерес по данной проблематике, многие актуальные проблемы остаются нерешенными до конца, требует доработок ряд вопросов, связанных с определением концептуальных основ, принципов и практических подходов реформирования нормативно-правовой базы ДНР в условиях социально-экономической и политической нестабильности.

В настоящее время в Донецкой Народной Республике проводится работа по реализации инвестиционных проектов в инфраструктуру государства с целью создания государственно-частного и муниципально-частного партнерства, сочетающего интересы бизнеса и государства. В целях улучшения инвестиционного и делового климата ведется активная работа по демонстрации потенциала Донецкой Народной Республики - участие в специальных мероприятиях, имиджевых проектах, разработка новых информационных интернет-продуктов [2].

Однако, низкая привлекательности на международном и внутреннем инвестиционном рынке, требует реформирования и доработок в сфере государственного регулирования инвестиционной деятельности, создания благоприятного инвестиционного климата в ДНР.

Основная задача государственной инвестиционной политики должна заключаться в создании благоприятной среды для привлечения финансовых ресурсов и повышения их эффективности для развития реальных секторов экономики (рис. 1).

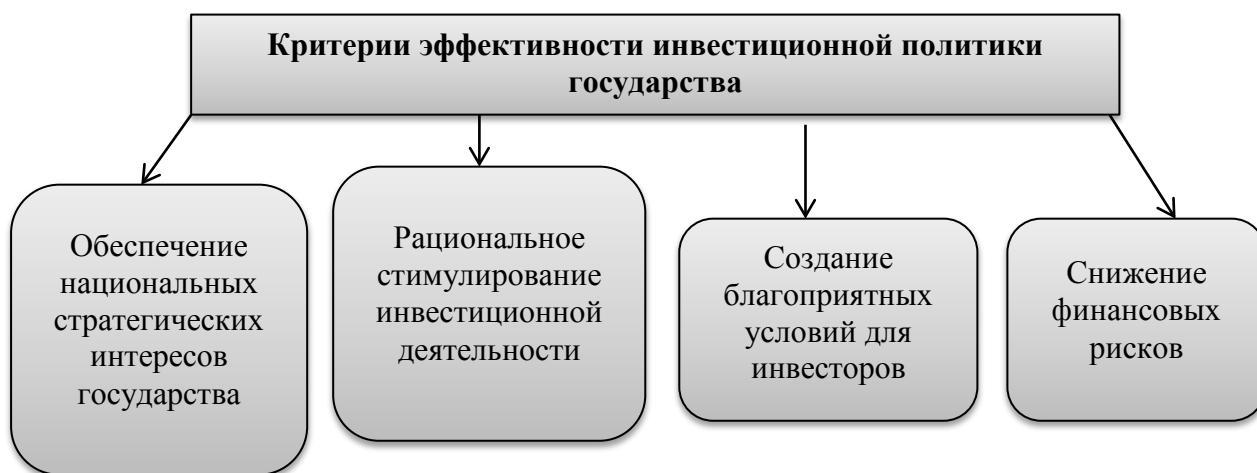


Рис 1. Критерии эффективности государственной инвестиционной политики.

Государственное регулирование инвестиционных процессов должно включать различные формы и методы создания благоприятных условий для роста инвестиционной активности соответствующих субъектов, а также прямого участия государства в инвестиционной деятельности.

Поэтому, следует отметить ряд основных принципов, на которых основывается стимулирование инвестиционной активности инвесторов (населения): принцип развития сферы услуг финансово-кредитных институтов относительно роста сбережений населения, а также создания необходимых условий для эффективного их функционирования; принцип обеспечения политической и экономической стабильности для оптимизации инвестиционного процесса; принцип системы обеспечения для повышения общественного доверия к государству; принцип социально-экономической сбалансированности; принцип обеспечения условий роста заработной платы в реальном секторе экономики за счет снижения налогов; принцип обеспечения

условий для защиты сбережений населения; принцип обязательного учета и контроля.

При разработке инструментов для проведения государственной политики по стимулированию инвестиционной деятельности следует разработать следующие организационные меры (рис. 2) [3].



Рис.2. Государственные организационные меры по стимулированию инвестиционной деятельности в ДНР.

Таким образом, текущая экономическая ситуация и очевидная необходимость решения стратегической задачи перехода к инновационно-инвестиционной модели экономического роста, позволяют сделать вывод, о важности усиления регулирующей роли государства в развитии экономических отношений. Некоторые важные шаги в этом направлении были сделаны: разработана и реализуется целевая комплексная «Программа восстановления и социально-экономического развития городов и районов республики», были разработаны отраслевые республиканские программы, программы по устранению дисбаланса между рынком образовательных услуг и рынком труда и др. В целях повышения инвестиционного потенциала Донецкой Народной

Республики, необходимо совершенствование экономического и правового государственного регулирования инвестиционной деятельности, что является вопросом первостепенной важности, прежде всего, это государственно - правовая поддержка инновационно - инвестиционных преобразований в технологиях и системах управления, мотивация, стимулированию интересов всех участников данного вида деятельности.

*Список использованных источников*

1. Старшов А.А. Правовое регулирование инвестиционной деятельности в Российской Федерации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2019. – № 2 (февраль). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <file:///F:/pravovoe-regulirovanie-investitsionnoy-deyatelnosti-v-rossiyskoy-federatsii.pdf>

2. Министерство экономического развития. Официальный сайт правительства ДНР. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4848:о-prioritetnykh-napravleniyakh-ekonomicheskogo-razvitiya-dnr&catid=40&Itemid=665](http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=4848:о-prioritetnykh-napravleniyakh-ekonomicheskogo-razvitiya-dnr&catid=40&Itemid=665)

3. Иваницкая И. И. Инвестиции и инвестиционная политика // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://koet.syktsu.ru/vestnik/2006/2006-2/4.htm>



## **МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАНДАРТИЗАЦИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО (ФИНАНСОВОГО) УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ**

*Суровцева Д.С.,  
студент бакалавриата,  
Коваль А.А.,  
преподаватель  
кафедры учёта и аудита,  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Значимой проблемой бухгалтерского учета является приведение действующей системы бухгалтерского учета и отчетности в соответствие с требованиями международных стандартов.

Актуальность выбранной темы состоит в том, что для обеспечения достоверности данных бухгалтерской отчетности, расширения и усиления межнациональных экономических связей, предприятиям следует базироваться на МСФО.

Международные стандарты финансовой отчетности разрабатываются и утверждаются Комитетом международных стандартов финансовой отчетности (КМСФО) созданным в 1973 г. и используются многими развитыми странами. Список действующих и приостановленных стандартов МСФО включает в себя международные стандарты финансовой отчетности (IFRS), международные стандарты бухгалтерского учета (IAS), интерпретации международного комитета по интерпретации финансовой отчетности (IFRIC) и постоянный комитет по интерпретациям (SIC) [1].

МСФО используются национальными и региональными, правительственными и неправительственными профессиональными

организациями в качестве ориентиров при разработке стандартов бухгалтерского учета и отчетности.

Как правило, международные стандарты финансовой отчетности представляют собой набор документов (стандартов и интерпретаций), упрощающих правила финансовой отчетности, применение которых позволяет сделать эти отчеты максимально точными [2].

Согласно требованиям МСФО трансформацию выделают, как основной метод подготовки бухгалтерской отчетности. Интеграция финансовой отчетности в международный формат представляет достаточно сложный процесс, требующий профессионализма бухгалтерского персонала.

Трансформация бухгалтерской отчетности представляет собой составление отчетности в соответствии с МСФО путем перегруппировки учетной информации и корректировки статей отчетности.

В настоящее время не существует общего алгоритма трансформации финансовой отчетности, так как в каждом отдельном случае требуется индивидуальный подход, поэтому, специалист, который отвечает за трансформацию отчетности, имеет право самостоятельно определять методику и порядок трансформации применительно к отчетности каждого отдельного предприятия [3].

При реализации трансформации необходимо соблюдать международные стандарты IFRS 1 «Принятие МСФО впервые» и IAS 29 «Финансовая отчетность в гиперинфляционной экономике». Помимо этого, при подготовке перехода на МСФО предприятию потребуется осуществить значительную подготовительную методологическую и организационную работу.

Трансформация финансовой отчетности в соответствии с МСФО – это длительный процесс который включает в себя этапы представленные на рис.1.

На различных предприятиях отчетность контролирует выполнение принятых планов, анализирует финансово-хозяйственную деятельность, разрабатывает стратегические планы и принимает управленческие решения.

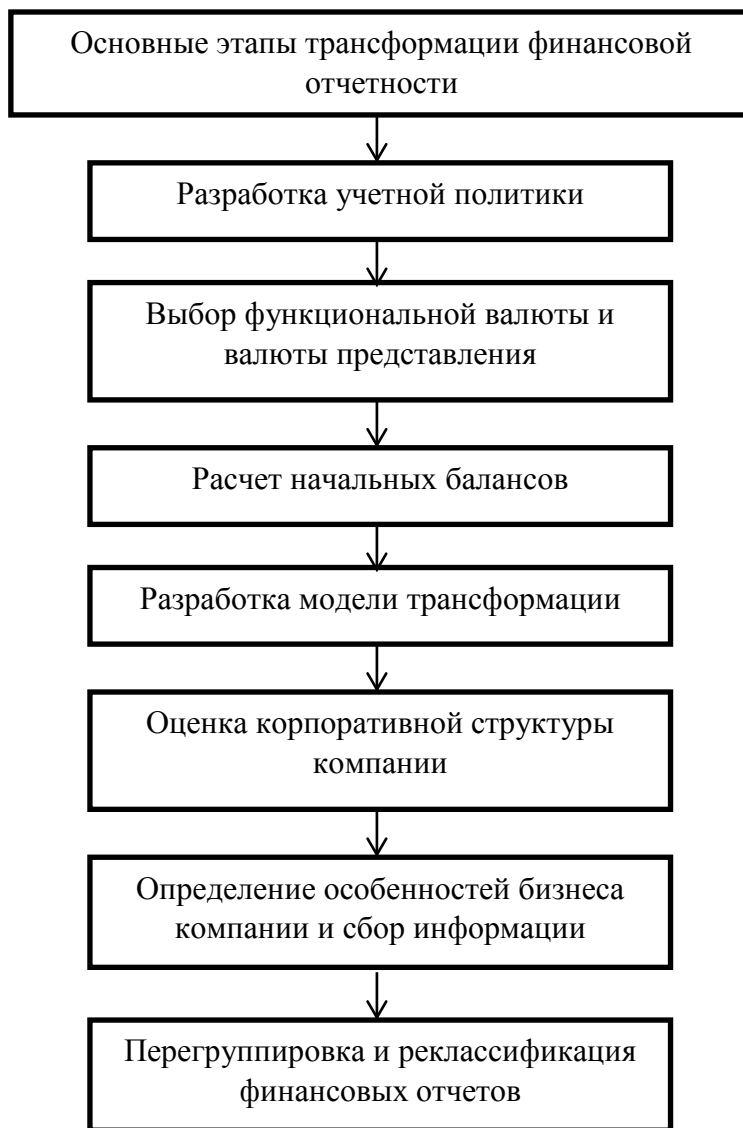


Рис.1. Основные этапы трансформации финансовой отчетности

Финансовая отчетность подготовленная, в соответствии с МСФО, обязана отвечать принципам и требованиям к представлению финансовой отчетности, которые представлены на рис. 2:

От качества отчетности зависит правильность принятия тактических и стратегических решений, исходя из этого, повышается эффективность функционирования предприятий.

Таким образом, развитие и совершенствование учета и финансовой отчетности связано с использованием международных стандартов, что способствует выработке национальных подходов к стандартизации отчетности.



Рис.2. Принципы ведения бухгалтерского учета

Следовательно, в результате применения МСФО повышается качество и сопоставимость показателей учета и отчетности, повышается существенное влияние учета на развитие предприятия.

#### *Список использованных источников*

1. МСФО (список) [Электронный ресурс]: Википедия. Свободная энциклопедия. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%A1%D0%A4%D0%9E\\_\(%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%A1%D0%A4%D0%9E_(%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA)).

2. Международные стандарты финансовой отчетности [Электронный ресурс]: IFRS.ORG.UA — информационное онлайн-издание, посвященное применению МСФО в СНГ. – Режим доступа: <http://www.ifrs.org.ua/mezhdunarodny-e-standarty-finansovoj-otchyotnosti/>.

3. Шулыгина О.Ю. Методы подготовки финансовой отчетности в формате мсфо // Международный бухгалтерский учет. 2011. №24. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/metody-podgotovki-finansovoy-otchetnosti-v-formate-msfo>

## **ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ**

*Козакова М.С.,*

*магистрант,*

*Филиппова Ю.А.,*

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры финансов,*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В современных условиях ведения бизнеса, особенно в условиях пандемии и социально-политической нестабильности, предприятия сталкиваются с трудной задачей обеспечения их устойчивого и эффективного функционирования.

Анализ финансовой устойчивости предприятия позволяет оценить его способность адаптироваться к условиям окружающей среды и определить степень ее независимости от внешних источников финансирования. Следовательно, вопрос раскрытия сущности финансовой устойчивости, а также определения основных факторов, влияющих на нее, остается актуальным.

Цель работы заключается в рассмотрении финансовой устойчивости российских и зарубежных предприятий в условиях пандемии.

Глобализационные вызовы перед мировыми и российскими предприятиями сегодня становятся главными факторами их выхода с рынка. В конце 2019 года весь цивилизованный мир попал под влияние пандемии

вследствие распространения вируса COVID-19. Мало кто из руководителей был готов к таким стремительным и основательным изменениям, которые произошли в финансовом состоянии и деятельности предприятий в целом. Практически ежедневно возникают новые проблемы в управлении, функционировании и в конечном итоге – выживании предприятий на рынке[3].

В сегодняшних условиях большое количество представителей бизнеса всего мира сталкиваются с такими проблемами, как неустойчивое финансовое состояние и банкротство. Этому способствуют разные факторы, однако к основному из них можно отнести то, что многие страны ввели жесткий локдаун, ограничив как собственный экспорт, так соответственно, и импорт. Стоит также отметить, что в результате введения жестких мер, которые внедряли определенные страны с целью предотвращения распространения явления мировой пандемии, некоторые предприятия потеряли определенные рынки сбыта продукции.

Кредитная страховая компания Euler Hermes в своем отчете пришла к выводу, что к концу 2021 года во всех регионах мира произойдет двузначное увеличение неплатежеспособности, причем наибольший всплеск ожидается в Северной Америке (+ 57% по сравнению с 2019 годом), за которым следуют Центральная и Восточная Европа (+ 34%), Латинская Америка (+ 33%), Западная Европа (+ 32%) и Азия (+ 31%). Преждевременная отмена чрезвычайных государственных вмешательств или неожиданно долгое восстановление мировой экономики может значительно ухудшить ситуацию. Для сравнения, прогнозируемый средний показатель неплатежеспособности к пандемии составлял + 6% в год.[1] Говоря о России, по состоянию на декабрь 2020 года количество предприятий неустойчивого типа составляет 600, когда в предыдущем году их количество составляло 477, прирост составил 44,5% [4].

Говоря о развитых странах мира, и о европейских в частности, малый и средний бизнес является источником жизнедеятельности экономики, составляя более двух третей рабочей силы и более половины экономической добавленной

стоимости. Снижение финансовой устойчивости предприятий и сокращение объемов производства приведет к замедлению или спаду экономического роста, благосостояния и уменьшению конкурентоспособности стран, где уровень неплатежеспособности будет особенно большим [5]. Также одним из самых главных последствий будет рост уровня безработицы. Всемирный банк прогнозирует, что примерно 60 млн человек окажутся за чертой бедности.

На финансовую устойчивость предприятий существенно влияет фаза экономического цикла, в которой находится экономика государства. В период кризиса существует отставание темпов реализации продукции от темпов ее производства, что наблюдается сегодня в России. Уменьшаются инвестиции в товарные запасы, что еще больше сокращает сбыт. Уменьшаются также и доходы субъектов хозяйственной деятельности, падают объемы прибыли. Все это приводит к снижению показателей финансовой устойчивости, ликвидности и платежеспособности предприятий (табл.1) [6].

Таблица 1

Динамика коэффициентов финансовой устойчивости предприятий Российской Федерации за 2011-2020 гг.(%)

Год	Коэффициент текущей ликвидности	Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	Коэффициент автономии
2011	136,2	-17,8	50,8
2012	128,1	-25,5	48,2
2013	125,3	-30,7	45,3
2014	121,1	-41,2	40,1
2015	126,6	-42,6	39,9
2016	124,7	-42,2	42,5
2017	124,4	-41,8	41,7
2018	101,8	-20,6	43,4
2019	100,2	-18,7	41,9
2020	97,4	-17,9	40,7

Исходя из данных показателей таблицы 1, можно сделать вывод, что с каждым годом обеспеченность предприятий РФ собственными оборотными средствами уменьшается, а вовлеченность заемного капитала, таким образом,

растет. При этом уменьшается способность предприятий погашать текущие обязательства за счёт оборотных активов [2]. Поэтому финансовое состояние российских предприятий, особенно в период пандемии, можно отнести к неустойчивому типу.

Динамика финансового состояния предприятий на сегодня является неутешительной, особенно если учитывать начало новой волны пандемии, последствия которой будут видны только после ее завершения.

Таким образом, негативное влияние пандемии коронавируса на финансовую устойчивость почувствовало на себе абсолютное большинство российских компаний. Это стало следствием введенных ограничительных карантинных мер с конца марта 2020 года и последовавшим за этим массовым сокращением потребительского спроса.

Тем не менее, для некоторых предприятий пандемия нового заболевания стала окном дополнительных возможностей. Наибольшая доля выигравших от эпидемии COVID-19 наблюдается в таких секторах российской экономики, как производство товаров народного потребления (в первую очередь, продуктов питания), фармацевтика, а также логистика. В выигрыше оказались те предприятия, которые смогли удовлетворить ажиотажный спрос населения на продукты питания и товары первой необходимости в период карантина, а также те, кто смог переориентировать производство на выпуск средств защиты.

#### *Список использованных источников*

1. COVID-19 Bankruptcies: A Global Snapshot [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <https://www.gfmag.com/topics/blogs/covid-19-bankruptcies-global-country>.
2. Крамаренко, Г. А. Финансовый анализ и планирование : учеб. пособие. М: Центр учебной литературы, 2017 г. – 90 С.



3. Кириченко, Е.А. Совершенствование управления финансовой безопасностью предприятий в условиях финансового кризиса/ Е.А. Кириченко, И.В Кудря// Инвестиции: практика. – 2010 – № 10. – С. 22-26.

4. Пандемия банкротства: Как коронавирус уничтожает крупнейшие в мире компании [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа до ресурсу: <https://112.ua/glavnye-novosti/pandemiya-bankrotstva-kak-koronavirus-unichtozhaet-krupneyshie-v-mire-kompanii-541445.html>.

5. Билык, М.Д. Финансовая устойчивость предприятия/ М.Д. Билык// Экономика и прогнозирование. – 2016– № 2. – С. 46-57.

6. Федеральная служба государственной статистики РФ. Финансы организаций [электронный ресурс]. Режим доступа: [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/finance/#](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/finance/#)

## **ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ МЕХАНИЗМА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОУСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Константинова М.А.,  
аспирант,*

*Иванова Т.Л.,*

*д-р. экон. наук, профессор,*

*профессор кафедры экономики предприятия*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Одним из первых механизмов повышения конкурентоустойчивости предприятий исследовал В. В. Фионин, определив его как «... способы организации отдельных разделов системы менеджмента, которые ориентируются на достижение конкурентоустойчивости управляемого объекта и базируются на

экономических законах функционирования рыночных отношений, законах организации, научных подходах, принципах, функциях и методах управления» [1].

По мнению В. В. Фионина, механизм повышения конкурентоустойчивости включает: характеристику конкурентоустойчивости товара и предприятия в целом, выявление финансового и материально-производственного потенциала, уровень устойчивого положения предприятия на рынке относительно конкурентов типа и сферы деятельности (производственная, торговая, сфера услуг), размер и структуру предприятия.

Данный механизм, структура которого отражена на рис. 1, представляет собой специфическую многофункциональную и многокомпонентную систему, состоящую из комплекса взаимосвязанных блоков, подверженных воздействию внешних и внутренних факторов, которые образуют определённую целостность, ориентированную на выполнение стратегических задач долгосрочного развития предприятий.

Следует сказать, что определение миссии отдельного предприятия является одним из инструментов стратегического планирования и способом его выделения среди конкурентов на рынке данных товаров. Миссия, как известно, – это генеральная цель деятельности предприятия, или его предназначение. Она может уточняться или меняться на разных этапах развития предприятия. Исходя из этого, миссия является одним из ключевых элементов структуры механизма конкурентоустойчивости предприятия [2].

После определения миссии менеджмент фирмы (предприятия) переходит к этапу диагностики проблем для выявления ведущих факторов воздействия на него, которые характеризуют состояние внешней и внутренней среды предприятия.

Диагностика, или сканирование, внутренней среды на наличие сильных и слабых сторон осуществляется в формате таких функциональных стратегических зон хозяйствования, как маркетинг, финансы, операционная

деятельность (производство), человеческие ресурсы (персонал), а также культура и образ (корпоративная культура) предприятия.



Рис. 1. Структура механизма повышения конкурентоустойчивости предприятия

Следующим этапом является постановка стратегических целей, которые формулируются и определяются исходя из общей миссии предприятия, стратегического видения и определённых корпоративных ценностей, являющихся руководством для высшего менеджмента в деятельности по обеспечению конкурентоспособности и устойчивости предприятия в едином системном контуре. Чтобы способствовать истинному успеху бизнеса, цели должны иметь ряд преимущественных характеристик, прежде всего таких как: приемлемость, конкретность и измеримость, гибкость и совместимость, ориентация во времени и достижимость и др.

Большое значение имеет построение «дерева проблем» как инструмента, позволяющего обеспечить выявление важнейших проблем предприятий и

визуализацию иерархических причинно-следственных связей между ними. «Дерево проблем» как окончательный результат анализа проблем позволяет создать картину проблемной ситуации на предприятии и построить «дерево целей», на решение которых должна быть направлена его стратегия [3].

Следующим важным этапом в создании механизма повышения конкурентоустойчивости является формирование совокупности локальных стратегий, входящих в стратегический набор предприятий, и выбор конкретного вида бизнес-стратегии, обеспечивающей наилучшие показатели развития и конкуренции посредством использования их внутреннего потенциала и организационно-управленческих возможностей. В частности, достижение определённого превосходства над конкурентами в ценах на предлагаемые товары и услуги, в широте ассортимента и качестве обслуживания потребителей целевого сегмента или рынка, которые составляют основу конкурентных преимуществ предприятия, в целом существенно укрепляет конкурентное положение предприятия, создает более надёжную защиту от давления внешней макро- и внутриотраслевой среды, а также позволяет повысить устойчивость его внутренней среды. Рассмотрение в едином технологическом контуре проблем повышения конкурентоспособности и устойчивого развития предприятия имеет своей целью создать более надёжную основу роста эффективности функционирования предприятий за счет симбиоза их самодостаточных, но отдельно действующих механизмов. Синергетический эффект, возникающий в комплексном механизме конкурентоустойчивости, способен нивелировать действие негативных факторов внешней среды и реализовать выявленные сильные стороны внутренней среды предприятия, то есть обеспечить одновременный рост конкурентоспособности и уровня устойчивого развития предприятия.

Подчеркнём, что базовые конкурентные стратегии по М. Портеру, формирование набора которых является первостепенной задачей механизма повышения конкурентоустойчивости, подразделяются на пять основных видов по

критериям степени охвата рынка, уровня издержек и дифференциации продукции или услуг предприятия, а именно: стратегия лидерства по издержкам, стратегия дифференциации, стратегия лидерства по издержкам, концентрация на основе дифференциации и стратегия наилучшей стоимости [4].

По результатам их анализа менеджмент предприятия осуществляет выбор и разработку единой стратегии конкурентоустойчивости и на ее основе приступает к формированию взаимодополняющих друг друга локальных стратегий, реализация которых направлена на достижение общих стратегических задач.

Еще одним ключевым этапом в структуре механизма повышения конкурентоустойчивости предприятия выступает оценка и анализ результатов реализации стратегии конкурентоустойчивости, реализация которой на предприятии может эффективно осуществляться в рамках сбалансированной системы показателей (ССП), или метода Balanced Scorecard (BSC) [5].

Сбалансированная система показателей (ССП) – это концепция передачи и разделения стратегических целей для планирования операционной деятельности и контроля их достижения. На уровне бизнес-процессов стратегическая деятельность контролируется с помощью так называемых ключевых показателей эффективности (КПЭ, Key Performance Indicator (KPI)), которые являются показателями достижения целей, а также характеристиками эффективности бизнес-процессов и работы каждого сотрудника. В этом контексте СПП является инструментом не только стратегического, но и оперативного управления.

Таким образом, механизм повышения конкурентоустойчивости предприятий следует понимать как систему, которая включает совокупность средств и методов, позволяющих гибко использовать и адаптироваться к складывающимся условиям внешней среды и обеспечивать стабильность, устойчивость и сбалансированность развития, оказывая воздействие на внутренний потенциал предприятия.

В данной статье сделана попытка исследовать проблему структурных элементов и последовательности этапов разработки и внедрения механизма

повышения конкурентоустойчивости предприятий. В дальнейших научных изысканиях предполагается исследовать проблему долгосрочной стратегии воплощения представленного механизма на практике, а также методов экономической оценки механизма с позиций результативной и эффективной деятельности предприятий.

*Список использованных источников*

1. Фионин В.В. Организационно-экономические основы управления конкурентоустойчивостью предприятия: автореф. дис.. канд. экон. наук: 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / В.В. Фионин; Самар. гос. техн. ун-т. Самара, 2004. - 24 с.
2. Иванова Т.Л. Концептуальные основы и приоритеты стратегического планирования и управления / Т. Л. Иванова // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 15. Материалы XIX Национальной научной конференции с международным участием «Модернизация России: приоритеты, проблемы, решения». Ч. 1 / РАН ИНИОН. Отд. Науч. сотрудничества; отв. ред. В.И. Герасимов. – М., 2020. – С. 104-111.
3. Яппарова Г.Г. Роль дерева целей во внутрифирменном менеджменте / Г.Г. Яппарова // Проблемы экономики и менеджмента. – 2016. – №1 (53). – С. 13-15.
4. Porter M. Competitive Strategy Techniques for Analyzing Industries and Competitors Paperback / M. Porter. – USA: FREE PRESS, 2005. – 416 p.
5. Давыденко Е.А. Эволюция концепции сбалансированной системы показателей: от истоков к цифровому предприятию / Е.А. Давыденко // Российское предпринимательство. – 2018. – Том 19. – № 2. – С. 457-472.

## **АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ФИНАНСАМИ**

*Корноухова Л.С.,*

*учитель математики и информатики,*

*I квалификационной категории*

*МОУ «Специализированная школа №95 г. Донецка»,*

*Гордеева Н.В.,*

*канд. экон. наук, старший преподаватель кафедры финансов*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Одна из основных функций государства – обеспечение управления и контроля государственных ресурсов, создание условий для их использования как важнейшего фактора развития страны. В связи с этим большое значение приобретает проблема рационального управления государственными финансами.

Возрастающая роль государственных финансов в реформировании экономики страны и требования их рационального использования ставят новые задачи для эффективного управления. Для их решения необходимо изучить систему управления государственными финансами в современных условиях.

Определено, что в научной литературе продолжается обсуждение управления государственными финансами, поскольку комплексных исследований по управлению государственными финансами в современных условиях не проводилось. Поэтому вопросы развития и сущность этого процесса требуют изучения и научного обоснования.

Анализ проблем управления государственными финансами показал, что среди исследователей нет единого мнения и подхода к пониманию субъекта и объекта системы финансового управления.

Рассмотрим систему контроля как одну из функций управления государственными финансами и заметим, что она состоит из следующих элементов: субъект (кто контролирует), объект (то, что контролируется), объект (то, что контролируется). Данная методологическая позиция полностью привязана к системе управления в целом [1, 2].

Трутнева Е. В. в своих трудах подчеркивает, что управление финансами является неотъемлемой частью общей системы управления социально-экономическими процессами в обществе. Реализация финансовой политики как цели финансового управления осуществляется путем государственного регулирования финансовых отношений, а именно: налоговых поступлений, и процентов. С этим нельзя не согласиться, но следует учитывать тот факт, что помимо общего в системе управления обществом есть частные и индивидуальные.

Финансовая система – совокупность финансовых отношений между субъектами и объектами во время создания, распределения, перераспределения и использования финансовых ресурсов для выполнения государством своих функций. Следовательно, в этой системе отношений субъекты и объекты должны быть четко идентифицированы и представлять собой сложную систему, содержащую различные элементы, каждый из которых имеет определенные характеристики управления.

Важнейшее государственное учреждение – казначейство. Основная его задача – обеспечение бюджетного и фискального федерализма, что достигается путем разделения источников доходов между уровнями бюджетной системы в соответствии с установленными правилами и с учетом коллективных и индивидуальных налоговых льгот, установленных на каждом уровне правительства. В результате реализуется необходимость краткосрочного прогнозирования объема налоговых поступлений и доходов с учетом изменений налогового и бюджетного законодательства, темпов роста или падения ВВП.



Функция казначейства направлена на максимально точное определение размера ресурсной базы государственного бюджета как в целом, так и по отдельным видам налогов, а также определение интервалов ответственности налоговых органов на основании данных от базы прогнозируемых ресурсов [3].

Анализируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что казначейство, участвуя в процессе формирования и контроля за доходами и расходами государственного бюджета, нацелено на наиболее точное определение объема ресурсной базы государственного бюджета. Управление государственными финансами через казначейскую систему необходимо для определения приоритетных направлений и объемов финансирования государственного бюджета в конкретный период на основе прогнозируемой ресурсной базы.

#### *Список использованных источников*

1. Кергилов, Е.А. Управление государственными финансами: проблемы и направления совершенствования / Е.А. Кергилов. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2017. – № 10 (144). – С. 244-247. – [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/144/40379/>.

2. Макарова, Г.А. Роль системы государственных финансов в рыночной экономике / Г. А. Макарова. – Текст : непосредственный // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2016. – № 12. – [Электронный ресурс]. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2016/12/13438>.

3. Трутнева, Е.В. Совершенствование финансовой системы Российской Федерации: проблемы и перспективы / Трутнева Е.В. – Текст: непосредственный // Политика, государство и право. – 2014. – № 5 – [Электронный ресурс]. URL: <https://politika.snauka.ru/2014/05/1664>.

## **АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Латышева А.С.,  
студент бакалавриата,  
Сорокотягина В.Л.,  
ассистент  
кафедры финансов*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и Государственной службы при  
Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Малые предприятия играют важную роль как в экономике развитых стран, так и в экономике развивающихся и не признанных государств. Именно предприниматель является организатором и движущей силой бизнеса, а торговля в небольших магазинах способна быть более маневренной для удовлетворения потребностей потребителей, что является актуальным направлением исследования. Проведение данного исследования актуально для Донецкой Народной Республики, как с точки зрения теории, так и практики, поскольку позволит не только обеспечить удовлетворение потребностей граждан Республики, но и создать условия для роста компетентности нынешних и будущих предпринимателей, желающих вести бизнес в сфере торговли.

На развитие малого бизнеса в ДНР оказывают влияние внешние и внутренние факторы, основными из которых являются: особый юридический статус государства, некачественная государственная регуляторная политика управления малым бизнесом, отток квалифицированных кадров. Данные факторы приносят свои особенности в развитие малых предприятий, создают определенные проблемы, среди которых: проблема снабжения предприятий предметами труда, средствами труда в высокотехнологических отраслях,

проблема сбыта продукции, непривлекательное финансовое состояние и слабая инвестиционная деятельность, а также отток трудовых ресурсов, в т. ч. высококвалифицированных.

В последнее время в Донецкой Народной Республике активно развивается бизнес в сфере торговли, особенно в форме малого и среднего предпринимательства. Наиболее весомая доля в общем объеме реализованной продукции (работ, услуг) малых предприятий приходилась на оптовую и розничную торговлю; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов в 2019 г. – 74,1%.

В 2020 году отмечен рост основных показателей текущего состояния и развития малого и среднего предпринимательства по сравнению с 2019 годом: на 5,3% количества активных субъектов предпринимательской деятельности; на 4% количества наемных работников, работающих у субъектов малого и среднего предпринимательства; на 2,9% доли реализованной продукции (товаров, услуг) малыми предприятиями в общем объеме [1].

Учитывая опыт передовых стран, проблемы с занятостью населения в ДНР, важную роль малого бизнеса следует признать особо актуальной. Неслучайно в отчетном докладе Министра экономического развития ДНР Половяна А.В. от 15.02.2019 г. была сформулирована задача формирования благоприятной среды для развития малого и среднего предпринимательства.

Наиболее существенными факторами, влияющими на развитие малого бизнеса ДНР, являются внешние факторы: особый юридический статус и сложная экономико-политическая ситуация. Внутренними факторами, вызывающими основные проблемы развития малого бизнеса, являются (рис. 1).

В настоящее время происходит цифровизация всех отраслей деятельности человека. Малый бизнес не является исключением. В эпоху цифровых технологий Интернет становится базовой потребностью человека наравне с чистой водой, едой и убежищем. Обеспечить население качественной связью, Интернетом и сопутствующими услугами призваны операторы

телекоммуникационных услуг, среди которых на сегодняшний день в Республике значительная часть относится к малому бизнесу [5]. К сожалению, отсутствие доступной статистической информации о субъектах малого бизнеса в ДНР не дают возможность выполнить количественный анализ их деятельности и разработать конкретные рекомендации к предприятиям малого бизнеса в определенных видах экономической деятельности.



Рис. 1. Внутренние факторы, вызывающие проблемы малого бизнеса

Малые предприятия играют важную роль как в экономике развитых стран, так и в экономике развивающихся и не признанных государств, следовательно, каждое государство заинтересовано в его развитии. Так, 2020 году Министерством экономического развития ДНР разработан проект Закона Донецкой Народной Республики «О развитии малого и среднего предпринимательства», который определяет правовые основания деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства, основные понятия, критерии отнесения к определенной категории предпринимательства, основные цели и принципы государственной политики, формы поддержки субъектов МСП.

Данный закон, несомненно, повлияет благоприятно на развитие малого бизнеса в ДНР. Кроме того, в связи с развитием цифровых технологий ожидается изменение отраслевой структуры малого бизнеса, в частности, увеличение доли малых предприятий в ДНР, связанных с телекоммуникационной деятельностью.

*Список использованных источников*

1. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2020. – 260 с.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ БЮДЖЕТНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ**

*Плеханова Н.А.,*

*студент бакалавриата,*

*Бойко С.В.*

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры финансовых услуг и банковского дела*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Бюджетное регулирование является неотъемлемой составляющей регулирования экономики и социальных процессов. Формирование механизма эффективного бюджетного регулирования представляет собой сложный процесс, связанный с преодолением юридических, социально-экономических, организационных, психологических и иных трудностей. Выступая составной частью системы государственного регулирования экономики, бюджетное регулирование призвано наравне с другими экономическими регуляторами обеспечить вывод экономики страны на путь устойчивого роста.

Несовершенство действующего механизма бюджетного регулирования обусловило разработку альтернативных подходов его формирования, содержание которых кратко изложено в табл. 1.1. Бюджетное регулирование, являясь составной частью государственного, формируется на той же теоретико-методической основе и подчиняется тем же приоритетам.

Из анализа представленных подходов к формированию бюджетного регулирования видно, что многие современные исследователи, как правило, делают акцент на одной составляющих – либо на регулировании территориального развития либо на корректировке отраслевых пропорций. Вопросы построения комплексной системы бюджетного регулирования, обеспечивающей воздействие на динамику развития секторов экономики и регионов, разработаны не в полной мере.

Таблица 1.1

Характеристика подходов к формированию бюджетного регулирования

Автор	Методические подходы
Дьякова Е.Б.	Определение бюджетного регулирования на основе бюджетной емкости (отражение возможного объема расходов за счет бюджетного потенциала, заемных источников, безвозмездных поступлений и мер по повышению эффективности использования бюджетных средств) [4].
Левина В.В. Афанасьева Л.В.	Бюджетное регулирование на базе согласования экономических интересов хозяйствующих субъектов: выбор форм регулирования, усиливающих либо уравнивающих эффекты положительного и отрицательного характера [2].
Ткачева Т.Ю.	Бюджетное регулирование рассматривается как функциональный элемент бюджетно-налогового механизма, который направлен на обеспечение устойчивого регионального развития и поддержание бюджетно-налоговой безопасности, противодействуя рискам, влияющим на устойчивое развитие [1].
Прокофьев С.Е. Плотицына Л.А. Богатырев Е.Д.	Бюджетно-налоговое регулирование представлено значимой составной частью государственного регулирования (в качестве инструментов регулирования выделены государственные программы и проекты, финансирование которых осуществляется за счет бюджетов) [3].
Ассадулина А.В. Зулькарнай И.У. Oates W.E. Weingast B.R.	Трансформация бюджетного регулирования в теории новой институциональной экономики: четкое разграничение полномочий и финансовых ресурсов между уровнями власти; ограничение государственного вмешательства в функционирование рынков; ориентация на поддержание финансовой устойчивости предприятий, повышение ответственности за результаты проводимой политики [5].

Бюджет является основополагающей категорией государственного устройства, а также регулятором экономики, который определяет: объем финансовых ресурсов, необходимых государству; конкретные направления использования средств; направляет финансовую деятельность государства. На рис. 1.1 отражена взаимосвязь экономической и финансовой сущности в определении бюджетного регулирования. Посредством разработки бюджетной политики и использования бюджетного механизма, происходит влияние на социально-экономические процессы. В настоящее время механизм бюджетного регулирования в России имеет множество социально-экономических проблем, решение которых занимает важное место в числе приоритетных задач развития страны.

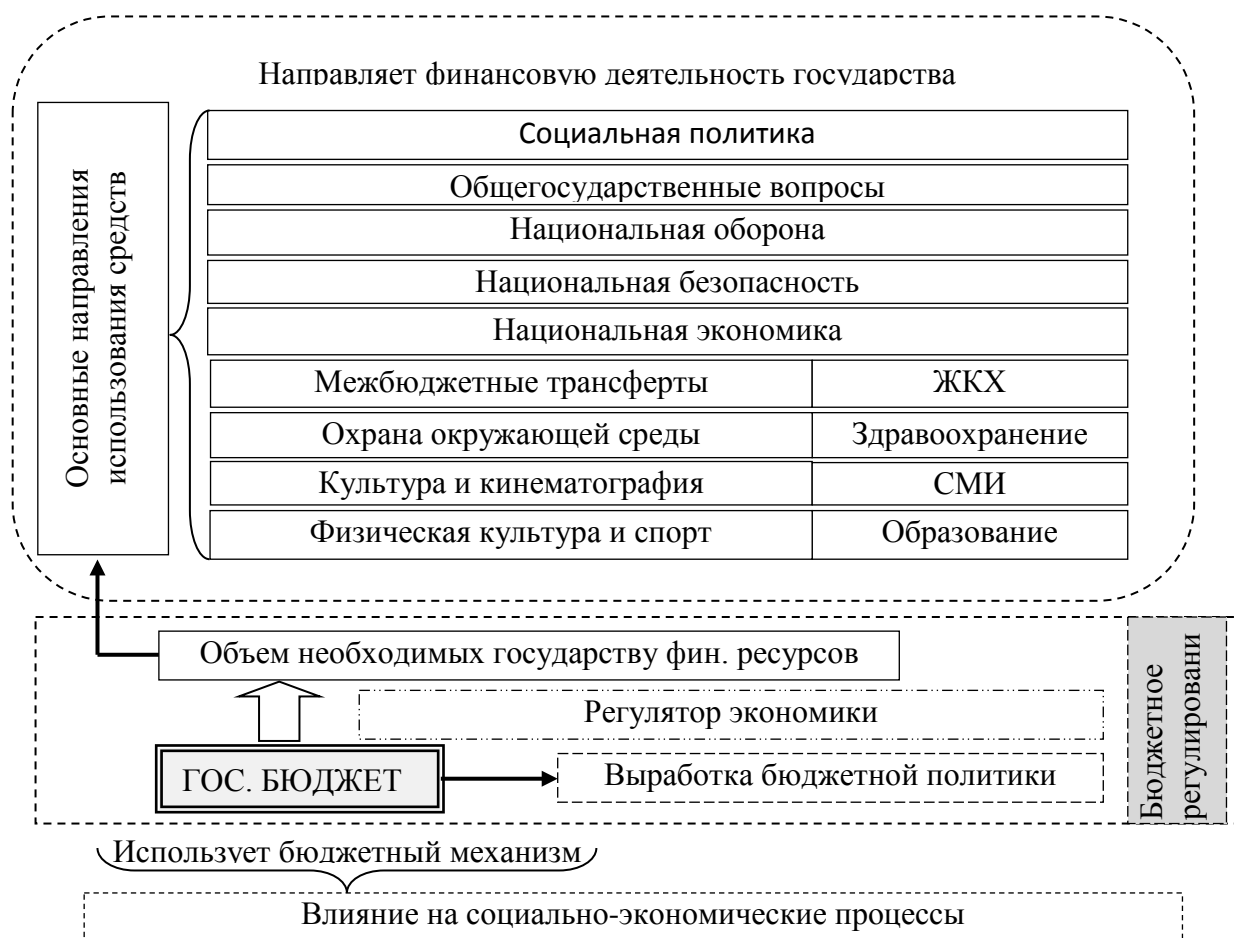


Рис. 1.1. Взаимосвязь экономической и финансовой сущности в определении бюджетного регулирования

Нехватка финансовых ресурсов не позволяет реализовывать необходимые социальные программы для поддержания уровня жизни населения и повышения его благосостояния, что проявляется в двух аспектах [6]:

- сокращении наполняемости региональных бюджетов, связанном с уклонением от уплаты налогов из-за роста ставок, низким уровнем контроля за уплатой налогов, неэффективной системой управления полученными доходами;
- отсутствии стимулов для поиска источников пополнения доходных статей бюджета, что приводит к стагнации отдельных регионов.

Новый мировой кризис, связанный с преодолением государствами последствий пандемии коронавируса COVID-19, изначально на территории России не воспринимался как связанный с финансовой сферой. Однако чрезвычайные государственные меры по нивелированию влияния коронавируса на социальную среду и здоровье населения имели и имеют существенный отрицательный эффект на состояние российских государственных и частных финансов. Распространение коронавируса делает еще более актуальным использование государством правовых методов и инструментов управления государственными финансами, в частности бюджетного регулирования.

В обращении Президента РФ предусмотрен ряд первоочередных мер, направленных на обеспечение государством социальной защиты граждан, сохранение их доходов и рабочих мест, а также на поддержку малого и среднего предпринимательства, в котором заняты миллионы людей [5]. Указанные меры должны включать в себя следующие конкретные мероприятия:

- установление автоматического продления на срок 6 месяцев социальных пособий и льгот для граждан, которыми они пользовались, без каких-либо дополнительных подтверждений;
- установление дополнительных мер финансовой поддержки семей с детьми;



- установление новых нормативов выплат пособий по временной нетрудоспособности, а также пособия по безработице;
- установление кредитных каникул по потребительским и ипотечным кредитам для граждан, чей ежемесячный доход сократился более чем на 30 %;
- установление комплекса мер поддержки для организаций малого и среднего предпринимательства в «наиболее пострадавших отраслях».

Субъектам малого и среднего бизнеса предоставляется отсрочка по всем налогам, за исключением НДС, а для микропредприятий – дополнительная отсрочка по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды.

Таким образом, глобальная пандемия оказала и продолжает оказывать на экономику Российской Федерации существенное давление, последствия которого скорректировали текущую государственную финансовую, и прежде всего бюджетную, политику. Поддержка социальных программ и реформа социальной сферы, оптимизация структуры доходов населения, рационализация структуры хозяйственных комплексов и повышение конкурентоспособности предприятий, а также снижение нагрузки на бюджет является основными задачами эффективного бюджетного регулирования, направленного на устойчивое экономическое и социальное развитие государства. Изложенные в данном исследовании методические подходы, позволяют выделить основное направление государственной бюджетной политики – формирование эффективной модели социального и экономического развития, а для обеспечения оптимального уровня благосостояния граждан, регионов и государства в целом, следует сконцентрировать внимание на управлении финансовыми ресурсами бюджета.

*Список использованных источников*

1. Tkacheva T. Yu., Afanaseva L. V., Belousova S. N., Sevrukova L. V. The evolution views on instruments of budgetfiscal regulation. Mediterranean Journal of Social Sciences, 2015, no. 6, pp. 364– 368.

2. Левина В. В. Согласование интересов в бюджетной политике субъектов Российской Федерации // Федерализм. 2019. № 1 (93). С. 100–117.

3. Прокофьев С. Е., Плотицына Л. А., Богатырев Е. Д., Шубцова Л. В., Красюкова Н. Л. Государственное регулирование экономики и устойчивое развитие // В книге: Управление устойчивым развитием СПб., 2015. С. 48–83.

4. Соломко М.Н. Развитие теории и методологии бюджетного регулирования // Власть и управление на Востоке России. 2020. № 1 (90). С. 6 – 15.

5. Ткаченко Р.В. Роль бюджетного регулирования в современном обществе // Актуальные проблемы российского права. – 2020. – Т. 15. – № 11. – С. 122–132.

6. Цветова Г.В. Риски бюджетного процесса: содержание, классификация, управление // Власть и управление на Востоке России. 2016. № 1 (74). С. 45–49.

## **СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ В ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Погоржельская Н.В.,*

*канд. экон. наук, доцент,*

*доцент кафедры финансовых услуг и банковского дела*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при*

*Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В современных условиях развития значительное влияние на экономическую конъюнктуру оказывает ипотека, которая занимает

существенную долю на рынке кредитования. Как финансовый инструмент, ипотечное кредитование создает предпосылки для реализации стратегических социально-экономических программ и находится в центре внимания государства, банков, строительных организаций и населения. Ипотечное кредитование в экономическом отношении является эффективным средством оборота имущественных прав на объекты недвижимости в случаях, когда другие формы оказались нецелесообразными.

Определение ипотечного кредитования базируется на сущности экономической категории «ипотека», что требует содержательного разграничения этих понятий (табл. 1).

Таблица 1

Подходы к определению понятия «ипотека»

Автор	Характеристика подхода
Косарева Н.Б. (2006); Разумова И.А. (2006); Берегуля О.Н. (2007); Ивасенко А.Г. (2013);	способ обеспечения обязательства заемщика перед кредитором в форме залога недвижимого имущества, при которой недвижимость остается в собственности должника, а кредитор, в случае невыполнения обязательств приобретает право обеспечения своих денежных требований за счет реализации данного имущества
Грудцына Л.Ю., Козлова М.Н. (2006); Сидорова З.М., Сидоров В.П. (2011); Хохлова М.М. (2019);	залог недвижимого имущества (главным образом земли и строений на ней) с целью получения ипотечной ссуды и непосредственного инвестирования строительного комплекса (по российскому законодательству ипотекой признается залог предприятия, строения, здания, сооружения или иного объекта, непосредственно связанного с землей, вместе с соответствующим земельным участком или правом пользования им)

Источник: составлено автором на основе [1]

Следует отметить, что приведенные в табл. 1 определения, характеризуются через субъект и объект системы экономических отношений, а ипотечное кредитование не имеет единого устойчивого понятия и может рассматриваться как разновидность потребительского кредитования на рынке ссудного капитала или как одна из специфических форм банковского продукта (табл. 2).

Таблица 2

Подходы к определению понятия «ипотечное кредитование»

Автор	Характеристика подхода
Чинаев Т.В. (2006)	финансово-кредитный и инвестиционный инструмент, образующий технологическую систему целевого кредитования приобретения жилищной недвижимости, в основе которой лежит залог недвижимости в качестве обеспечения гарантий возвратности кредитных средств
Косарева Н.Б. (2006); Коростылева Т.С., Кириллов А.В. (2014)	разновидность долгосрочного кредитования на приобретение или строительство недвижимости под залог недвижимого имущества
Благих И. А., Яковлев А. А. (2010)	кредит, отличающийся рядом особенностей, связанных с необходимостью обеспечения дополнительной защиты прав залогодержателя посредством государственной регистрации залога и его способностью сохранять в течение длительного срока потребительские свойства как объекта недвижимости
Чибисова Д.Е. (2019)	экономические отношения, связанные с образованием и движением ссуженной стоимости
Леошина А.А. (2019)	особый банковский продукт, который позволяет более быстрым способом разрешить жилищный вопрос

Источник: составлено автором на основе [1]

Роль ипотеки особенно возрастает в периоды финансово-экономических кризисов, поскольку эффективная ипотечная политика, с одной стороны, способствует снижению инфляции, а с другой, – стимулирует деловую активность, обеспечивая освоение новых производств строительных материалов, конструкций, развитию машиностроения, деревообрабатывающей отрасли.

Наряду с традиционными определениями функций ипотечного кредитования (воспроизводственной, стимулирующей и обеспечивающей) встречаются те, которые присущи исключительно ипотеке: движение капитала из сбережений населения и финансовой сферы в реальную экономику; социально-экономическую через повышение уровня жизни граждан и контроль напряженности в обществе.

Классификация видов ипотечного кредитования

Классификационный признак	Характеристика
По объекту и целям кредитования	<ul style="list-style-type: none"><li>– жилищное кредитование;</li><li>– на покупку земельного участка;</li><li>– на развитие сельского хозяйства;</li><li>– на приобретение воздушных и морских судов.</li></ul>
По виду кредиторов	<ul style="list-style-type: none"><li>– банковские;</li><li>– небанковские;</li><li>– государственные.</li></ul>
По видам процентных ставок	<ul style="list-style-type: none"><li>– с фиксированной процентной ставкой;</li><li>– с плавающей процентной ставкой.</li></ul>
По способу погашения долга	<ul style="list-style-type: none"><li>– с постоянными выплатами (аннуитетный);</li><li>– с переменными выплатами;</li><li>– фиксированный размер платежа;</li><li>– пружинный кредит с дифференцированным платежом;</li><li>– с шаровым платежом.</li><li>– фиксируются правила изменения платежей:</li><li>– с переменной процентной ставкой;</li><li>– с нарастающим платежом;</li><li>– с индексацией суммы долга;</li><li>– с двойной индексацией.</li><li>– ипотечные кредиты с «участием»:</li><li>– в долях;</li><li>– в приросте стоимости.</li></ul>
По обеспеченности	<ul style="list-style-type: none"><li>– обычные;</li><li>– комбинированные;</li><li>– субсидированные.</li></ul>

Источник: составлено автором на основе [1]

В мировой практике различают немецкую и американскую модели ипотечного кредитования. Немецкая модель – одноуровневая и основана на функционировании строительно-сберегательных касс, которые являются обособленными и закрытыми системами относительно финансового рынка. Принцип функционирования немецкой модели заложен в работу жилищных накопительных кооперативов.

Американская модель отличается двухуровневой схемой ипотечного кредитования (ИК). На первичном рынке взаимодействуют кредитор (ссудо-сберегательные организации, коммерческие и ипотечные банки, а также

компаний по страхованию жизни и пенсионные фонды) и заемщик, а на вторичном, – права заимствования рефинансируются за счет перепродажи специализированному агентству, которое формирует однородный пул по закладным с выпуском ипотечных облигаций [2].

Российская система кредитования развивается по американской модели, а объемы ипотечных ссуд растут достаточно высокими темпами (табл. 4).

Таблица 4

Показатели развития ипотечного кредита в РФ за период 2013-2020 гг.

Показатели	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 / 2013
Объем предоставленных ИК, млрд. руб.	1404,5	1821,3	1175,1	1483,1	2028,4	3019,6	2857,8	4253,2	3,0
Общая задолженность по ИК, млрд. руб.	2536,9	3391,9	3851,1	4422,2	5144,9	6376,9	7470,2	9272,9	3,7
Удельный вес задолженности в общем объеме выданных ИК	1,81	1,86	3,28	2,98	2,54	2,11	2,61	2,18	1,2
Просроченная задолженность по ИК, млрд. руб.	25,4	28,9	39,5	48,1	54,6	61,3	63,8	71,8	2,8
Количество выданных ИП, млн. ед.	0,9	1,1	0,7	0,9	1,1	1,5	1,3	1,7	1,9
Средний размер ИК	1,60	1,72	1,65	1,72	1,86	2,05	2,22	2,51	1,6

Источник: составлено и рассчитано автором на основе [3]

Как следует из табл. 4, темпы роста общей задолженности по ипотечным кредитам за 2013-2020 гг. превышают объемы предоставленных ссуд на 23 %. Несмотря на спад деловой активности, 2020 г. стал рекордным для российского рынка ипотечного кредитования. Объем предоставленных кредитов в этот период достиг 4,3 трлн руб., обеспечив значительный его прирост. Рекордные показатели развития ипотечного рынка в 2020 г. во многом обусловлены снижением процентных ставок и введением льготных государственных программ. Важным фактором роста стало рефинансирование кредитов, которое достигло 13,7% от общего объема ипотечного кредитования.

Значимым является и переход от схемы классического долевого строительства к модели проектного финансирования с использованием счетов «эскроу», средства с которых поступают в собственность застройщика после выполнения условий договора, а на этапе строительства являются источником недорогого фондирования девелоперских проектов. В случае незавершённого строительства, депонированная сумма возвращается владельцу. Так, по итогам 2020 г. объем строительства жилья, с использованием счетов «эскроу», превысил те, что использовали «старые» правила.

Таким образом, несмотря на негативное влияние кризисных процессов, ипотека является одним из наиболее динамично развивающихся сегментов банковского кредитования. Качество портфелей ипотечных ссуд во многом было обеспечено за счет роста числа реструктуризаций. Это помогло заемщикам сохранить платежеспособность, а банкам предусмотреть резервы на возможные потери по этим кредитам. Переход финансирования жилищного строительства на новую модель, обеспечивающую полную государственную гарантию для вкладчиков на стадии строительства, позволил управлять рисками в период, когда строительство и продажи жилья во многих регионах России сократились.

#### *Список использованных источников*

1. Волков, А.А. Ипотечное кредитование: сущность, функции и классификация / А.А. Волков // Вестник академии знаний. – 2020. – № 3 (38). – С. 324-334.
2. Кудряшов, В.С. Сущность ипотечного кредитования / В.С. Кудряшов, А.О Грязнов., Ш.З. Дибирасулаева // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. – 2018. – С. 114-117.

3. Показатели рынка жилищного (ипотечного жилищного) кредитования [Электронный ресурс]. – официальный сайт ЦБ РФ. – Режим доступа: [http://www.cbr.ru/statistics/bank\\_sector/mortgage/](http://www.cbr.ru/statistics/bank_sector/mortgage/).

## **ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОТЧЁТНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Сазонова М.В.,*

*магистрант,*

*Ардатьева Т.И.,*

*экон. наук, доцент кафедры учёта и аудита*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В настоящее время, принимая во внимание сложное положение экономики Донецкой Народной Республики, дефицит в бюджетном секторе, возникает необходимость рационального использования имеющихся ресурсов и осуществления эффективной деятельности учреждений и организаций, которые финансируются из государственного бюджета. Следует отметить, что расходы Республиканского нотариального архива, которые осуществляются в процессе предоставления услуг, по своему экономическому содержанию существенно отличаются от расходов других учреждений. Эффективное управление расходами на содержание Республиканского нотариального архива невозможно без комплексного анализа его финансово-хозяйственной деятельности.

Финансово-экономический анализ играет важную роль для принятия решений в области планирования, учета и контроля за использованием бюджетных средств учреждений и организаций в процессе хозяйственной



деятельности. Это обуславливает актуальность рассмотрения методики проведения анализа деятельности Республиканского нотариального архива.

Учитывая отсутствие общей методики определения показателей эффективности деятельности бюджетных учреждений, отраслевую специфику деятельности Республиканского нотариального архива, возникает сложность проведения анализа его хозяйственной деятельности. Данную проблему в своих трудах освещали такие ученые, как: В.Т. Александров, В.Г. Демьянишин, П.И. Атамас, А.М. Якутка, А.П. Шелепов, Я.Н. Буздуган, В.М. Опарин, В.И. Лемишевский, С.В. Свирко и др. Целью их исследования является уточнение теоретических принципов анализа деятельности бюджетных учреждений.

Однако проблемы финансово-экономического анализа в бюджетных учреждениях на сегодняшний день не получили полного освещения.

Финансово-экономический анализ в Республиканском нотариальном архиве тесно связан с планированием, учетом и регулированием расходов в процессе хозяйственной деятельности. Планирование заключается в формировании лимитов бюджетных обязательств в соответствии с действующей бюджетной классификацией расходов. Учет призван обеспечить достоверное отражение фактического состояния бюджетного учреждения.

Финансово-экономический анализ на основе плановой и фактической информации дает количественную и качественную оценку изменений, которые происходят в бюджетном учреждении.

Важным элементом для проведения комплексного анализа финансово-хозяйственной деятельности Республиканского нотариального архива является информация, содержащаяся в отчетности [1].

Таким образом, отчетность бюджетного учреждения является основным источником информации для проведения анализа.

Однако на сегодняшний день, нет четких инструкций по составлению отчетности бюджетных учреждений, поэтому необходимо рассмотреть новые подходы – основополагающие для разработки новой бюджетной отчетности, на

основании которой можно провести комплексный финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности.

Исследуя финансово-экономические показатели, отраженные в бюджетной отчетности с помощью специальных приёмов и методов, анализ формирует данные для принятия управленческих решений, направленных на устранение причин отрицательных отклонений от запланированных показателей развития бюджетного учреждения.

Одним из методов контроля за использованием бюджетных ассигнований является анализ выполнения сметы бюджетного учреждения. Задача анализа конкретизируются в процессе изучения расходов по отдельным их видам и направлениям. Для этого следует изучить состав и структуру расходов: расходы группируются по кодам экономической классификации расходов, затем определяется удельный вес каждой группы расходов в их общей сумме и выполняется их сравнение с показателями сметы и в прошлом году [2].

Необходимость проведения анализа в бюджетных учреждениях также обусловлена тем, что их руководителям нужна аналитическая информация о деятельности субъектов хозяйствования для принятия соответствующих управленческих решений [3].

Современная бюджетная отчетность должна позволять делать на ее основе вывод об имущественном положении и результатах деятельности, а также, насколько это возможно, прогнозировать финансовое состояние субъекта учета в будущем. Кроме того, бюджетная отчетность должна содержать информацию, необходимую для управления экономической деятельностью, в том числе для управления процессом исполнения бюджета.

В настоящее время, реализуются мероприятия, направленные на совершенствование бюджетного учета и отчетности. Ведётся разработка Республиканских стандартов бухгалтерского учёта государственных финансов, которые относительно составления и предоставления отчетности будут устанавливать:

состав, содержание и порядок формирования информации, раскрываемой в финансовой отчетности, в том числе образцы форм финансовой отчетности, а также состав приложений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах и состав приложений к бухгалтерскому балансу и отчету о целевом использовании средств;

условия, при которых финансовая отчетность дает достоверное представление о финансовом положении экономического субъекта на отчетную дату, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств за отчетный период [4].

В результате проведенного научного исследования, целесообразно предложить основные пути совершенствования формирования бюджетной отчетности в Донецкой Народной Республики:

принятие единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти, бюджетных учреждений, органов управления государственными внебюджетными фондами;

разработка форм финансовой отчетности и инструкции по их заполнению; внедрение форм консолидированной финансовой отчетности и методов её составления с использованием современных информационных технологий;

разработка форм управленческой отчетности и методики её составления для эффективного управления финансово-хозяйственной деятельностью бюджетных учреждений.

Изучая отчеты, которые составляются Республиканским нотариальным архивом можно сделать вывод о том, что по отраженным в них показателям сложно провести комплексный финансово-экономический анализ.

В основном отчетность содержит сведения о средней заработной плате, занятых штатных единицах, начисленной заработной плате, фактической численности и направлена на анализ заработной платы по различным категориям персонала.

Результат работы Республиканского нотариального архива можно увидеть только в Лицевом счете получателя средств бюджета, который не раскрывает комплексного представления о деятельности учреждения. В основном, в данном отчете рассматриваются сведения об использовании лимитов бюджетных обязательств. Из полученных данных невозможно понять, за счет чего можно получить экономию бюджетных средств, а где этих средств существенно не хватает.

Таким образом, в Республиканском нотариальном архиве составляются отчеты, из которых можно понять состояние дел в общем, но сведения в отчетах не отражают влияния различных факторов на полученный результат финансово-хозяйственной деятельности.

В результате проведенного исследования, можно сделать следующие выводы. В первую очередь, целесообразно усовершенствовать формы финансовой отчетности бюджетных учреждений и предложить сектору учета и отчетности Республиканского нотариального архива разработать формы управленческой отчетности, необходимые для комплексного финансово-экономического анализа деятельности учреждения. Составление управленческой отчетности в Республиканском нотариальном архиве будет способствовать: проведению комплексного анализа деятельности учреждения; совершенствованию управления государственными финансами; внедрению системы стратегического бюджетного планирования на определенный период времени; обеспечению финансового контроля над бюджетным процессом.

Дальнейшим направлением исследования является совершенствование методики проведения анализа: выполнения сметы; финансового состояния учреждения; основных средств; расходов на содержание и исполнения своих функций.

*Список использованных источников*

1. Сазонова, М.В. Классификация отчётности бюджетных учреждений Донецкой Народной Республики / М.В. Сазонова, Т.И. Ардастьева // «Студенческий вестник ДонАУиГС»: научный журнал № 1 (18). Донецк, 2021. – С. 225 – 234.

2. Бабенко, Л.В. Основные направления учетно-аналитических процедур и проведения анализа выполнения сметы доходов и расходов в таможенных органах / Л.В. Бабенко, А.А. Яременко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://scientificview.umsf.in.ua/archive/2012/1\\_47\\_2012/19.pdf](http://scientificview.umsf.in.ua/archive/2012/1_47_2012/19.pdf)

3. Лобачева, И.Ф. Экономический анализ как предпосылка формирования, управления и контроля финансовой политики бюджетных учреждений / И.Ф. Лобачева, В.В. Стадник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.rusnauka.com/36\\_PVMN\\_2012/Economics/7\\_120496.doc.htm](http://www.rusnauka.com/36_PVMN_2012/Economics/7_120496.doc.htm)

4. О бухгалтерском учёте [Электронный ресурс]: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 18.12.2020г.]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-buhgalterskom-uchete/>

## **КРИЗИСНЫЕ ВЫЗОВЫ В РАЗВИТИИ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ**

*Шалимова Ю.В.,*

*магистрант,*

*Шелегеда Б.Г.,*

*д-р. экон. наук, профессор,*

*профессор кафедры финансовых услуг и банковского дела,*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Стремительное развитие финансовых технологий и систем электронных платежей способствовало значительному сокращению использования наличных денег и переходу на электронные расчеты. Это вызвало сокращение издержек на эмиссию наличности, а также упрощение контроля за операциями со стороны регулятора. Следует отметить, что денежное обращение в отдельных странах имеет свои особенности и тенденции, на которые также повлияли ограничительные меры, связанные с эпидемией в 2019-2020 гг.

В условиях кризисных процессов, вызванных повсеместными эпидемиологическими ограничениями, цифровизация банковских услуг и сервисов становится особенно востребована именно для банковского сектора. Пандемия COVID-19 также меняет поведение потребителей, подталкивая их к рассмотрению и освоению новых инструментов и технологий. Если в 2019 г. почти 2/3 клиентов банков предпочитали лично посещать банковские учреждения, то текущие тенденции отразили цифровую трансформацию, а также изменения в поведение клиентов приведут к увеличению количества закрываемых отделений, что способствует усилению универсализации банковского обслуживания в филиалах [1]. Самым очевидным способом стал переход на фактическую онлайн-модель оказания банковских услуг посредством интернет-банкинга и мобильных приложений.

Россия заняла четвертое место в мировом рейтинге стран, чье население во время пандемии активно отказывалось от наличных денег в пользу безналичных расчетов, о чем сообщили аналитики Boston Consulting Group (BCG) [2]. Эксперты оценили чистое изменение потребительских платежей наличными за вычетом доли тех, кто платил наличными более активно (рис. 1).

К странам, которые постепенно отказываются от наличных денег, можно также отнести Сингапур, Нидерланды, Бельгию. Несмотря на прогнозы экспертов, потребители не готовы совсем отказаться от наличных денег, поскольку они обеспечивают соответствующую свободу, анонимность и удобство.

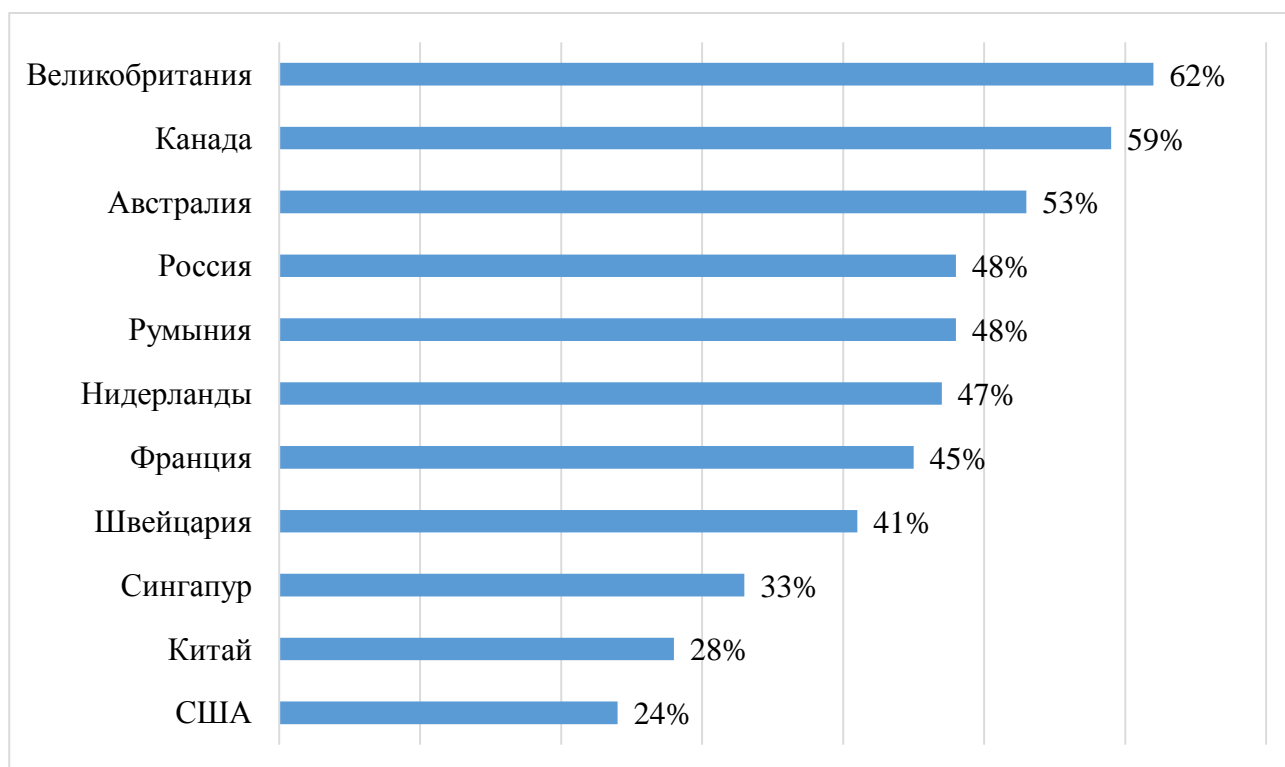


Рис. 1. Доля стран на рынке безналичных платежей

По данным Банка России, за второй квартал 2020 года доля безналичных платежей выросла почти до 70%. По прогнозам, этого показателя страна должна была достигнуть только по итогам всего года. За время пандемии использование наличных среди российских потребителей сократилось на 41% при расчетах и оплате заказа при доставке, использование бесконтактных карт и мобильных платежей выросло на 30-40% [3].

Растущая популярность безналичных расчетов среди пользователей обоснована развитием в банках новых финансовых сервисов, мобильных интернет-приложений, операций по картам и других электронных платежей. Кроме того, широкое применение новых технологий (NFC), позволяющих осуществлять бесконтактные платежи, использование QR-кодов и осуществление расчетов непосредственно с платформ социальных сетей, предоставляют пользователям в расчетных операциях все больше преимуществ, которые ранее были покрыты наличными. Основными преимуществами безналичных расчетов являются стимулирование мировой экономики, борьба с

отмыванием денег и коррупцией, контроль над перемещением денег в стране и т. д. Однако наличные деньги до сих пор остаются востребованным средством для большинства розничных платежей в странах ЕС.

Таким образом, наличные деньги в настоящее время являются альтернативой электронным расчетам, особенно в условиях сбоев и технических проблем, но с развитием инфраструктуры и повышением устойчивости системы розничных платежей роль национальных электронных расчетов может существенно возрасти. В зависимости от дальнейшего развития экономики, ограничительных мер в кризисных условиях, а также результатов пилотных проектов по внедрению цифровой валюты, ожидается и прогнозируются новые тенденции использования наличных и безналичных денег в России.

#### *Список использованных источников*

1. Пандемия COVID-19 ускорила переход к безналичным платежам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4519972>.

2. Россия вошла в топ-5 стран по отказу от наличных в период пандемии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://esquire.ru/articles/212303-rossiya-voshla-v-top-5-stran-po-otkazu-ot-nalichnyh-v-period-pandemii/#part0>.

3. «Русское чудо» вывело Россию в топ-5 стран по отказу от наличных [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/finances/06/10/2020/5f7b17999a7947ece09a42ac>.



## ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ СЛИЯНИЙ И ПОГЛОЩЕНИЙ

*Шарый К.В.,*

*канд. экон. наук, доцент*

*кафедры финансов*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Ключевой особенностью глобализации экономики является усиление интеграционных процессов, формой проявления которых выступают консолидация капитала, появление новых компаний и развитие рынка слияний и поглощений (M&A). На мировом рынке слияния и поглощения являются одним из инструментов глобализации как в формировании международных брендов, так и в распространении информации, создании элементов политического влияния и в качестве средства «накопления глобального капитала». На международном рынке прямых инвестиций около 80% средств тратится не на создание новых предприятий и отраслей, а на приобретение существующих предприятий.

Оценка активов остается одним из самых серьезных препятствий на пути к успеху слияний и поглощений, особенно когда количество сделок увеличивается, а конкуренция обостряется, что видно во второй половине 2020 года (рис. 1).



Рис. 1. Объемы сделок слияний и поглощений в мире, количество сделок [1].

С июня 2020 года объем сделок восстановился и оставался устойчивым до конца года во всех регионах. В четвертом квартале 2020 года объемы и стоимость сделок выросли на 2% и 18% соответственно по сравнению с тем же кварталом прошлого года. Во второй половине 2020 года во всех регионах активность в сфере слияний и поглощений выросла на 17-20% по сравнению с первой половиной года.

Однако ключевым показателем рынка слияний и поглощений является не количество сделок, а их стоимость. Данные изменения можно отследить на рис.2.

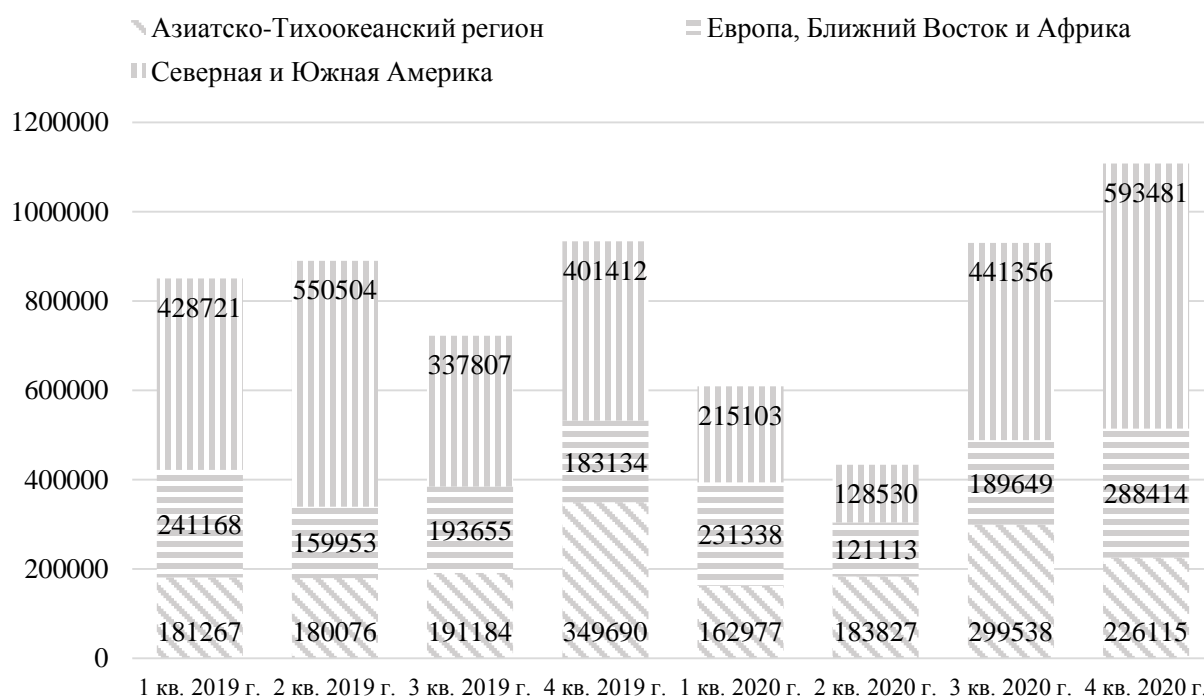


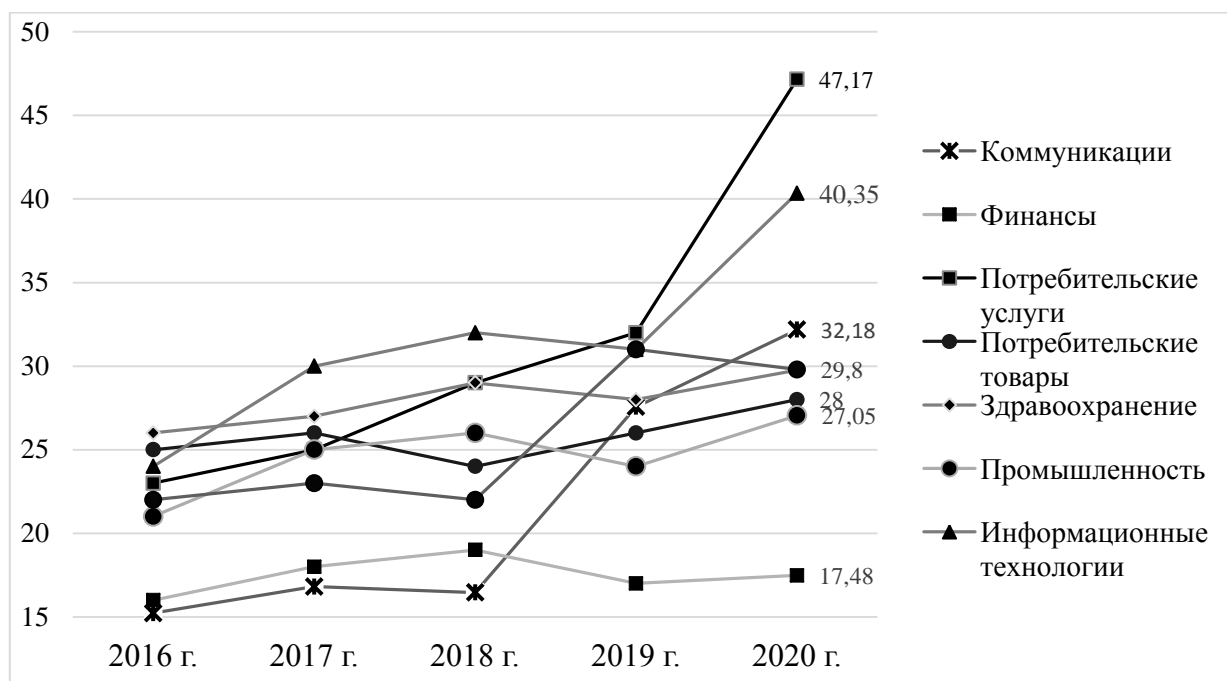
Рис. 2. Стоимость сделок слияний и поглощений в мире, в млн. дол. США [1].

В 2019 г. наименьшая стоимость сделок была в 3-ем квартале 722 646млн. дол. США. Самая большая доля стоимости сделок в 2019 году принадлежит Северной и Южной Америке. Если в 2019 г. на протяжении года отслеживались небольшие изменения, то в 2020 г. наименьшая стоимость сделок была во 2-ом квартале и составила 433 471 млн. дол. США, после чего начался стремительный рост. Достиг пика роста за два года с отметкой 1 108 010 млн. дол. США.

Следует отметить, что в 4-ом квартале 2020 г. почти половина сумм сделок приходится на Северную и Южную Америку. Однако не смотря на это, если сравнивать суммы сделок за год, то по сравнению с 2019 годом, в 2020 г. произошло сокращение на 9,4 %.

В то время как более высокая оценка часто подразумевает более высокий риск и ведет к более избирательному заключению сделок, в настоящее время М&А имеет тенденцию к усилению конкуренции за премиальные активы. Острый спрос - особенно со стороны цифровых и технологических компаний или компаний, оказывающих трансформирующее и разрушительное влияние на отрасль - создает срочную необходимость победить практически любой ценой. Также увеличилась скорость заключения сделок.

Согласно данным индекса S&P 500 (рис. 3), мультипликаторы прибыли увеличились в большинстве отраслей за последние пять лет. В данном случае мультипликатор прибыли рассчитывается как:



2016-2020 гг. (в %) [1]

Как видно на рис. 3, самый низкий уровень мультипликатора прибыли отслеживается в финансовом секторе. Следует отметить, что в 2020 г. произошло увеличение уровня прибыли во всех отраслях. Однако наибольший рост произошел в потребительских услугах и информационных технологиях, что объясняется пандемией COVID-19.

Цифровая трансформация остается приоритетом для многих компаний. В силу того, что карантинные мероприятия в полной мере ещё не сняты, базовые технологии для поддержки удаленной работы, образования, покупок и развлечений стали необходимыми, а не просто комфортными, и скорость, с которой растет спрос, поддерживает стратегию «покупать вместо строительства» для большинства компаний. Это увеличивает конкуренцию за приобретение необходимой бизнес-инфраструктуры и вынуждает завышать стоимость.

С современных условиях с целью увеличения прибыли предприятиям необходимо выделять больше ресурсов на цифровую трансформацию, особенно в области анализа данных, автоматизации, облака, обслуживания клиентов, а также трансформации продуктов и услуг. Также необходимо помнить, что слияния и поглощения являются действенным способом достижения ключевых стратегических приоритетов.

#### *Список использованных источников*

1. Официальный сайт «PricewaterhouseCoopers» [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pwc.com/gx/en>

**Секция 5. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ЮРИСПРУДЕНЦИИ И  
СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ**

**ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СТАНОВЛЕНИЯ ИНСТИТУТА МЕСТНОГО  
САМОУПРАВЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Абашина Я. В.,  
преподаватель*

*кафедры административного права*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

На сегодняшний день, в правовом поле Донецкой Народной Республики отсутствует законодательство, регулирующие организационные основы института местного самоуправления, что создает определенные сложности в процессе практической реализации закрепленных на конституционном уровне гарантий его существования.

Основной закон Донецкой Народной Республики закрепляет один из основных принципов демократического государства – принцип народовластия, который находит свое отражение в части 2 статьи 2, которая гласит, что народ осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Одной из приоритетных задач государства, в частности органов законодательной власти, выступает необходимость принятия закона, который будет устанавливать общие правовые, территориальные, организационные и экономические принципы организации местного, а также определять государственные гарантии его осуществления.

Принятие такого нормативно-правового акта требует детального анализа существующих в государстве территориальных, социально-правовых и экономических особенностей территорий. Именно поэтому, целесообразно рассматривать динамику становления института местного самоуправления с учетом приоритетных направлений его устойчивого развития.

Определение основных тенденций в данном вопросе возможно путем проведения соответствующих аналитических операций, в ходе которых будут выявлены соответствующие общественные отношения, их свойства и признаки, присущие как всей государственной системе, так и конкретным ее элементам, в том числе, в сфере местного самоуправления.

С целью издания и принятия актуального закона о местном самоуправлении, необходимо проанализировать основные социально-экономические и правовые аспекты данного института, что позволит выработать необходимые механизмы его внедрения.

В данном вопросе принципиально учитывать гарантированную Конституцией Донецкой Народной Республики самостоятельность органов местного самоуправления в пределах своей компетенции, а также их обособленность от органов государственной власти.

Местное самоуправление выступает гарантированной правовой возможностью населения участвовать в решении вопросов местного значения, тем самым участвуя в управлении делами всего государства. Принятие нормативно-правового акта, регламентирующего правовые основы осуществления права на местное самоуправление, позволит закрепить на законодательном уровне систему органов муниципальной власти, сформировать соответствующую материально-финансовую базу их функционирования, что, в свою очередь будет являться предпосылками для эффективного социально-экономического и правового развития муниципалитетов.

Первым шагом должно выступать корректное разделение территории на отдельные муниципальные образования. Это позволит рационально и обосновано разделить полномочия между разными организационными формами муниципалитетов. Грамотно выстроенная система органов муниципальной власти, позволит реализовывать возложенные на них полномочия, с учетом специфики их деятельности в конкретных сферах.

Немаловажным является и создание экономической основы деятельности органов местного самоуправления, чему будет способствовать усиление роли муниципальных предприятий и учреждений, которые будут осуществлять свою деятельность в различных сферах народного хозяйства.

Для создания эффективного органа муниципальной власти необходимо акцентировать особое внимание на принципах муниципального управления, активно используя в данном вопросе стратегическое планирование, главной целью которого будет выступать достижение высокого уровня развития территории. Это подводит к поиску соответствующих резервов и ресурсов, позволяющих выявить конкурентные преимущества отдельно взятого муниципального образования.

Одной из потенциальных проблем в данном вопросе, выступает создание эффективного аппарата муниципальных служащих, от уровня квалификации которых будет зависеть вся работа органов местного самоуправления. Кадровая политика играет первостепенную роль в вопросах реализации функций муниципального управления.

Выявление тенденций становления местного самоуправления в Донецкой Народной Республике предполагает проведение соответствующих исследований, направленных на анализ существующих у населения представлений о сущности и роли местного самоуправления, его основном назначении, а также возможности вовлечения граждан в управленческие процессы на конкретной территории.

Особого внимания заслуживает оценка мнения граждан о работе органов государственной власти и их должностных лиц, а также определение существующих в ней недостатков, что позволит избежать подобных ошибок в процессе построения системы органов местного самоуправления.

Необходимо учитывать тот факт, что первичным субъектом местного самоуправления выступает само население территории, которое должно иметь возможность полноценно реализовывать свои конституционные права в данной сфере.

Таким образом, при выявлении основных тенденций становления института местного самоуправления в Донецкой Народной Республике, необходимо изначально исходить из того, что главной целью органов муниципальной власти должно выступать создание реальной возможности для населения влиять на жизнедеятельность своего муниципального образования, что обуславливает необходимость установления действенной обратной связи со стороны органов местной власти.

## **ФЕМИНИЗМ КАК ОТРАЖЕНИЕ КРИЗИСА СОВРЕМЕННОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ**

*Армен А.С.,*

*старший преподаватель*

*кафедры философии*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Стремительное распространение феминистских идей в XX веке во многом обусловлено кризисным состоянием современной цивилизации. Вместе с тем, феминизм (как общественное движение и соответствующая ему идеологическая



платформа) является закономерным явлением, по сути, результатом накопленных социальных ожиданий и запросов, сформировавшихся параллельно со становлением капиталистического общества. Необходимость пересмотра традиционных взглядов на женскую природу, роль и место женщины в культурном, политическом и историческом процессе, признание существования специфического женского опыта была очевидна. С другой стороны, его последователи подвергли жесткой критике всю систему ценностей и институтов западного образца.

Закреплению позиций феминизма во многом способствовала институционализация женских исследований, их утверждение в академическом поле. Ставя перед собой цели трансформации или даже ликвидации патриархальной системы, предрассудков и стереотипов крайне важно было модернизировать университетское образование, как минимум, в сфере гуманитаристики, а также изменить ценности социализации, пробудить женское самосознание. Возникла необходимость продемонстрировать специфический женский опыт, ведь не секрет, что все женское тысячами вытеснялось за пределы изучения. Традиционная наука была основана исключительно на мужском опыте, вследствие чего была существенно обеднена. Первые феминистские требования, предъявляемые к высшей школе, были связаны с «внесением» женщин в учебные планы, учебники, издательские каталоги. Тезис о том, что необходимо «внести женщину» в традиционные социальные и гуманитарные дисциплины стал логичным и очевидным, исходя из осознания факта, что на протяжении всей истории человечества господствовала установка на нейтрализацию и исключение женского как из научной традиции, так и из системы организации общественно-политической жизни. Женское начало ассоциировалось исключительно с домашней сферой, семьей и «женским предназначением». Таким образом, женщина, оказываясь на обочине научной рефлексии, философские размышления о месте и

назначении человека в мире, социуме, культуре, его влиянии на ход истории, разворачивались без учета женского опыта.

Что касается современного состояния феминистской мысли, то на ее развитие в конце XX века существенное влияние оказала логика постмодернизма. Известно, что постмодернизма описывают в качестве философии радикального плюрализма, что означает его ориентацию не на единение, а различие, не тождество, а множественность. За чрезмерную сосредоточенность на опыте белых женщин среднего класса подвергся критике излишний, с точки зрения цветных, гомосексуальных и прочих «нетрадиционных» авторов, эссенциализм в определении женственности и женского опыта. Таким образом, в концептуализацию категории «женщина» и «женское» стали массово включаться расовые, этнические и классовые различия. В результате, научные поиски третьей волны, в духе логики постструктурализма концептуализируют множественные идентичности женщин, подразумевающие, но не сводимые к категориям расы, этничности, экономического статуса, возраста, сексуальной ориентации, религии и культуры. Безусловно, академическая сфера стала более терпимой и внимательной в отношении многообразия и особенностей людей. Идеи и проблемы различных групп женщин расширяют границы феминизма. По сути, идеология женского равноправия раздробилась на бесконечные репрезентации специфического опыта и переживания различных групп женщин: «черный» феминизм (Black feminism), экофеминизм (Ecofeminism), постколониальный феминизм (Postcolonial feminism), квир-феминизма (Queer-feminism) и т.д. Так, дифференциация и индивидуализация интересов практически обесценили саму идею борьбы за равенство возможностей.

Таким образом, становится очевидным как трансформировались феминистская мысль и само движение. Под соусом толерантности и чувствительности к различиям преподносится сдвиг от масштабных общественных проблем, характерных для всего человечества, к абстрактным

интеллектуальным изысканиям. Так, вследствие «бесконечного деления» идеология феминизма замыкается лишь на уровне теоретизирования, утрачивается общественно-политический статус проблемы женского угнетения и связь с реальными проблемами женщин.

И хотя, на сегодняшний день процессы глобализации придали сфере женских исследований резонансное звучание во всем мире, каждое из перечисленных ответвлений сегодня существует относительно автономно, объединяя своих сторонников лишь на уровне академических проектов.

Феминизм как, по сути, новый, освобождённый женский взгляд на человеческую природу, предназначение полов, специфику культурной активности социальную справедливость закономерно возникает и закрепляется в научно-теоретическом пространстве и в практике повседневной жизни. Вместе с тем, он является линзой, преломляющей кризисные явления современной цивилизации как в области кризиса традиционного типа культуры, так и в пространстве вновь обретенных проблем связанных с унификацией полов и социальной атомизацией. Возможно, когда-нибудь от своей плюралистичности феминизм придёт к системе, предлагающей выход из кризиса.

#### *Список использованных источников*

1. Ярская-Смирнова Е. Возникновение и развитие гендерных исследований в США и Западной Европе // Введение в гендерные исследования. Ч. I: Учебное пособие / Под ред. И.А. Жеребкиной. – СПб.: Алетей, 2001. – с.17-49.

## МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ СТАНДАРТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

*Богославская К. Э.,  
обучающаяся бакалавриата  
Прокофьев Н.А.,  
преподаватель  
кафедры административного права  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Современное государство является независимым и должно иметь свое законодательство, которое отвечает существенным потребностям человека и правовым принципам существования развитого цивилизованного государства. В данном вопросе главенствующую роль играет исследование международно-правовых стандартов регулирования труда. Создание нормативной трудовой базы в Донецкой Народной Республике должно способствовать созданию общества, в котором бы признавались, соблюдались и защищались права человека в трудовой сфере.

Согласно ч. 1 ст. 12 Конституции ДНР, в Донецкой Народной Республике признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики. Международное трудовое право и внутригосударственное право, как две самостоятельные системы, не существует изолированно друг от друга. Внутригосударственные правовые системы существенно влияют на образование норм права в международном трудовом праве, находя свое выражение во внешней политике и дипломатии стран. Это можно объяснить тем, что по большей части, в международно-правовых актах закрепляются

наиболее целесообразные и эффективные формы и виды поведения его субъектов, конечно, с соответствующим уровнем обобщения, имеет целью сделать соответствующие предписания довольно универсальными для применения в странах с различными правовыми системами.

Несмотря на существование в международном праве соответствующих норм о труде, направленных на урегулирование трудовых отношений на внутригосударственном уровне, международное право, прежде всего, оставаясь правом межгосударственным, сохраняет сферу своего действия, не совпадает со сферой действия внутригосударственного права. Иными словами, именно государства (а не конкретные физические или юридические лица), являющиеся участниками соглашений, содержащих трудовые нормы, принимая на себя обязательства по их выполнению, и только государства отвечают за их несоблюдение. Вопрос изменения или прекращения международно-правовых обязательств в трудовой сфере также находится в прямой зависимости от позиции государств. Государства вправе денонсировать то или иное соглашение и тем самым снять с себя международные обязательства по регулированию правоотношений в сфере труда.

Международное правотворчество по управлению вопросами труда можно определить как процесс согласования содержания норм международного трудового права и их непосредственное функционирование. Важнейшая его специфика выражена в том, что каждое государство правомочно признавать или не признавать в качестве юридически обязательного согласованное содержание нормы. Сам же процесс международного правотворчества по управлению вопросами в сфере труда состоит из коллективных действий стран на момент согласования содержания нормы и в индивидуальных действиях каждой страны на момент признания этой нормы.

Международно-правовое регулирование труда – это провозглашенная международными договорами (актами) система стандартов по управлению вопросами в сфере труда, которую присоединившиеся к соответствующему

международному договору (ратифицировали его), используют в национальном трудовом законодательстве.

Филадельфийская декларация, вместе с уставом, определила основные цели и задачи Организации, которые остаются актуальными и на сегодняшний день. Указанная Декларация, очертив магистральные пути не только деятельности МОТ, но и мировой социальной политики в целом на вторую половину XX в., и на сегодняшний день остается руководящим документом в работе МОТ. Филадельфийская декларация МОТ также призвала правительства установить минимальную заработную плату, которая гарантирована государством, достичь полной занятости, способствовать внедрению проектов социального обеспечения, повышение жизненного уровня общества и условий труда и продвижения на высшие должности работников, обеспечение равных прав в получении общего и профессионального образования. Определенные Декларацией цели и задачи являются главенствующими в работе МОТ, однако современные условия определяют необходимость выявления приоритетов ее деятельности. К основным из них можно отнести следующие: поддержка процесса демократизации для содействия развитию патриотизма, диалога между партнерами в каждой стране; продолжения устранения бедности, прежде всего через повышение уровня занятости, включая переподготовку рабочей силы; охрана трудовых и гражданских прав работников во всех её формах.

Следующим важным источником по регулированию международно-правовых вопросов в области труда являются Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах. Данный документ, в отличие от Всеобщей декларации прав человека, является договорным, поэтому выполнение его положений для государств-членов является общеобязательным. Данный документ предусматривает, что все государства, принявшие участие в нем, признают право на труд, содержащее в себе право каждого человека зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается; права на справедливые и благоприятные

условия труда, включая, в частности, вознаграждение, которое предоставляло бы как минимум всем трудящимся справедливую зарплату и равную оплату за труд равной ценности, не предусматривающую дискриминации. Кроме того, государство должно гарантировать женщинам условия работы наравне с теми, которые предоставлены для мужчин, с одинаковой платой за одинаковый труд; достойное существование для них и их семей; условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; одинаковую для всех возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие степени исключительно на основании трудового стажа и квалификации; отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск так же, как и вознаграждение за праздничные дни.

Права и свободы человека еще не стали высшей ценностью. Вопреки тому, что наше государство провозглашено социальным, реализация ряда социальных и экономических прав является довольно проблемной. В большей мере это касается таких прав, как право на труд, отдых, на достаточный жизненный уровень, охрану здоровья, социальное обеспечение, на объединение и др. Внедрение в жизнь прав человека зависит не столько от их законодательного признания и закрепления, сколько от конкретной политики государства, имеющую такую цель, как формирование устройства их реализации, более активного участия граждан в политической, экономической, социальной жизни общества.

К правовым факторам необходимо отнести: развитие межгосударственных правовых отношений и международного сотрудничества; повышение роли деятельности Европейского суда по правам человека в системе защиты трудовых и социальных прав личности; рост правовой культуры общества.

Использование положений международных нормативно-правовых актов в национальном законодательстве в сфере труда, несомненно, является основополагающим, тем более учитывая то, что национальное

законодательство ДНР стоит на пороге разработки. Тем не менее, необходимо учитывать внутригосударственные особенности создания и изменения правоотношений в трудовой области, и только исходя из этого, перенимать идеи, модели, нормы о труде, содержащиеся в международных нормативно-правовых актах.

## **НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЛИЧНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД**

*Бублей Е.Д.,*

*обучающаяся бакалавриата*

*Трандафилова И.В.,*

*преподаватель*

*кафедры гражданского и предпринимательского права*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Деятельность органов внутренних дел Республики по охране общественного порядка, обеспечению общественной безопасности и борьбы с преступностью разносторонняя и многогранная, иногда она имеет непредсказуемый характер. Внезапные изменения и осложнения оперативной обстановки по большей части вызваны возникновением разного рода чрезвычайных условий, которые имеют место в повседневной служебно-оперативной деятельности.

Руководство МВД ДНР неоднократно напоминало о признании безусловности приоритета жизни и здоровья личного состава над любыми интересами или задачами оперативно-служебной деятельности и о необходимости предотвращения чрезвычайных происшествий, связанных с



потерями и ранениями сотрудников правоохранительных органов. Опасность, которой подвергаются работники органов внутренних дел при исполнении своих полномочий, является разнообразной по содержанию, силе воздействия, последствиям для здоровья и иными характеристиками. Практика деятельности подразделений ОВД свидетельствует, что обеспечение личной безопасности сотрудников во время выполнения оперативно-служебных задач еще находится не на должном уровне, поскольку ежегодно погибают и получают тяжелые ранения, увечье, психическое расстройство значительное количество сотрудников правоохранительных органов.

Несмотря на то, что на законодательном уровне работникам органов внутренних дел предоставлены широкие права в использовании табельного оружия, последние по разным причинам эти возможности не используют. В частности, имеют место факты необеспечения в полном объеме работников специальными средствами, табельным оружием, не созданы условия для его хранения, нередко руководители служб и органов внутренних дел вместо усиления контроля по использованию личным составом табельного оружия становятся на путь ограничения количества работников, которым они выдаются на постоянное ношение.

Мировой опыт в области безопасности труда свидетельствует, что от 60 до 80% производственных травм осуществляется по вине самих пострадавших. Основными факторами, увеличивающими вероятность травматизма, есть:

- несоответствие работника требованиям выбранной профессии (профессионально-психологическая непригодность);
- низкий уровень профессиональной квалификации;
- низкий уровень профессиональной подготовки по вопросам безопасности жизнедеятельности;
- недостатки в воспитательной работе;
- слабая установка специалиста на соблюдение правил личной безопасности;

– допуск к опасным видам работ лиц, которые находятся в состоянии утомления или других психических состояниях, снижающих безопасность деятельности сотрудника.

Как свидетельствует ряд исследований в области юридической психологии работники правоохранительных органов вследствие осуществления своей профессиональной деятельности претерпевают личностно-профессиональную деформацию. Трудоспособность работника ОВД ДНР, который в силу специфики своей профессии нередко находится в агрессивной коммуникативной среде и часто находится в стрессовых ситуациях, в значительной степени зависит от того, как именно работник сумеет предотвратить негативное влияния этих факторов. Опыт развитых стран свидетельствует, что своевременное осуществление профилактических мер позволяет значительно ослабить воздействие негативных факторов профессиональной деятельности работников правоохранительных органов и сохранить их трудоспособность. На психологическую подготовку и защиту от профессиональных стрессов отводится до 30% времени, предусмотренного для обучения и профессиональной подготовки. В системе же профессиональной подготовки работников ОВД ДНР занятия по психологической подготовке составляют менее 5 % от общего количества учебных часов.

В России это закреплено на законодательном уровне, что основой личной безопасности, о чем свидетельствует приказ МВД РФ «Об утверждении Концепции обеспечения собственной безопасности в системе МВД России», является достаточный уровень профессиональной подготовки сотрудников полиции, что означает:

- овладение безопасными методами деятельности;
- формирование личного отношения к выживанию;
- наличие психологических качеств, дающих умение адекватно оценить ситуацию, принятие грамотных решений и умение не терять самообладание в опасных ситуациях.

Мерами улучшения работы по обеспечению личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД являются следующие:

- с учетом упущений и недостатков применения мер физического воздействия, специальных мер и огнестрельного оружия в практической деятельности органов внутренних дел, необходимо сосредоточить внимание на проведении практических занятий по тактике действий по задержанию правонарушителей, применению огнестрельного оружия и специальных мероприятий, проверке документов, составлении процессуальных документов во время осмотров, обысков и других оперативных и процессуальных действий;
- создать систему профилактики условий и причин, способствующих возникновению экстремальных ситуаций во время выполнения работниками ОВД оперативно-служебных задач;
- ввести различные виды проверок, относительно готовности личного состава к выполнению обязанностей в условиях повышенного риска для жизни и в экстремальных ситуациях;
- при проведении инспекторских и других проверок состояние обеспечения безопасности личного состава считать главным критерием оценки оперативно-служебной деятельности органов и подразделений внутренних дел;
- разработать и усовершенствовать существующие методические рекомендации относительно действий сотрудников ОВД в типичных и экстремальных ситуациях;
- с целью предубеждения ошибок в действиях работников ОВД при исполнении служебных обязанностей на занятиях по тактике действий в типовых и экстремальных ситуациях обобщить характерные ситуации, которые связаны с незаконным применением и неосторожным обращением с табельным огнестрельным оружием, гибелью и ранением работников вследствие их непрофессиональных действий.

Необходимо сделать упор на том, что безопасность личного состава ОВД достигается путем высокой профессиональной подготовки, психологической,

моральной и физической закаленности, в эффективной организации боевой и служебной подготовки, улучшении работы руководителей всех уровней и кадровых подразделений по вопросам отбора, обучение и расстановки работников, создание надлежащей учебной и материально-технической базы. Более того, безопасность работников ОВД обеспечивается также созданием условий служебной деятельности, устранением экстремальных факторов, которые встречаются при исполнении круга обязанностей.

Обеспечение личной безопасности сотрудников органов внутренних дел невозможно без соответствующей законодательно-правовой базы, реализации организационно-профилактических мероприятий и средств, программ, планов, приказов и других ведомственных решений. Правовое регулирование безопасности личного состав разработан достаточно широко и позволяет обеспечить надежную правовую защиту жизни, здоровья, имущественных и личных интересов работника ОВД и его близких, при условии юридически грамотного и умелого использования этих норм. К нормативно-правовым актам, регулирующим отношения по обеспечению личной безопасности работника ОВД необходимо отнести следующие: Конституция ДНР, Уголовно-процессуальный кодекс ДНР, Закон ДНР «О полиции», Закон ДНР «Об оперативно-разыскной деятельности», Закон ДНР «О внутренних войсках МВД», Закон ДНР «О службе в ОВД ДНР», Закон ДНР «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», Закон ДНР «Об особых правовых режимах», Закон ДНР «Об основах системы профилактики правонарушений в ДНР».

Таким образом, уровень обеспечения личной профессиональной безопасности работников ОВД зависит от учета всего комплекса факторов, которые на нее влияют, и эффективность принятых мер будет зависеть от того, на что они нацелены, на причины или последствия нежелательных событий. В связи с этим, система правового обеспечения безопасности жизнедеятельности личного состава должна охватывать все сферы деятельности ОВД ДНР и

акцентировать внимание не на дисциплинарной ответственности за недостатки в работе, а, прежде всего, на учебе безопасным технологиям служебной деятельности и стимулировании достигнутых успехов в этой сфере.

## **ПОНЯТИЕ И ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

*Виденина И.Д.,*

*обучающаяся бакалавриата*

*Прокофьев Н.А.,*

*преподаватель*

*кафедры административного права*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Наряду с предметом и методом понятийный аппарат выступает одним из критериев разделения права на отрасли. Являясь смысловым фундаментом отрасли, понятийный аппарат трудового права одновременно выступает инструментом формирования отраслевых норм. Действующий КЗоТ Украины (который действует на территории ДНР, в соответствии с Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики «О применении Законов на территории ДНР в переходный период» от 02.06.2014 года), к сожалению, не отличается достаточными терминологическими разработками, что объясняется несоответствием отдельных положений Кодекса современным доктринальным исследованиям. Необходимость разработки четкого понятия очевидна, потому что сами нормы трудового права, как правило, не дают четкого представления о круге правоприменительных субъектов и их компетенции, не регламентируют правоприменительной процедуры и ее оформления, что, приводит к

неоправданному «разнобою» в правоприменительной практике, иногда даже к нарушению законодательства.

Взгляды ученых на вопросы оплаты труда, содержащиеся в актах локального уровня, весьма разнообразны и противоречивы. Одни акцентируют внимание на признаках того или иного исследуемого объекта, процесса, другие – на соотношении между собой категорий: «оплаты труда», «зарботной платы», «прочие виды выплат».

П.Т. Подвысоцкий отмечает, что под правовым регулированием заработной платы имеется в виду деятельность государственных органов и предприятий, осуществляемая ими в тесном контакте с профсоюзами, по установлению и применению норм права, имеющих целью достижение наибольшего соответствия между мерой труда и мерой его оплаты и создание материальной заинтересованности работников в улучшении труда.

Анализ понятия «локальное правовое регулирование» имеет некоторые сложности, прежде всего потому, что в теории права не хватает его официальной, легальной дефиниции. В общей форме сфера локального правового регулирования трактуется как широкий круг общественных отношений, возникающих во внутренней деятельности предприятия по руководству производством и трудом. Конкретно к этой области относят условия труда и его оплаты, которые необходимо установить с учетом конкретной производственной обстановки на предприятии.

С использованием локального правового регулирования у работодателя появляются дополнительные возможности влиять на производительность труда и на отношение работников предприятий к труду в целом. Локально-правовое регулирование, как правило, устанавливает систему оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов (за исключением организаций бюджетной сферы), доплаты и надбавки к ним, премирование, повышение размеров оплаты труда при выполнении работ с вредными или опасными условиями, которые могут

закрепляться в положениях об оплате труда, о премировании и других локальных актах.

Таким образом, локальное правовое регулирование заработной платы – это способ фиксации, установления и закрепления в актах локального уровня норм, размеров отдельных элементов системы оплаты труда работников непосредственно на предприятии, в учреждении, организации.

Важной проблемой восприятия основополагающих правовых категорий в законодательстве является нехватка однозначности терминологии, а также то, что не установлено соотношение таких понятий, как «оплата труда» и «заработная плата».

С.Ю. Головина понятие «заработная плата» понимает как: «вознаграждение, исчисленное, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган должен выплатить работнику за выполненную им работу». Действующее законодательство Донецкой Народной Республики употребляет данную категорию как «вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении», а Закон ДНР «Об оплате труда» под данным понятием понимает вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган должен выплатить работнику за выполненную им работу. Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально деловых качеств последнего, его труда и хозяйственной деятельности предприятий.

Среди ученых не существует единодушия в интерпретации терминов «оплата труда» и «заработная плата», трудовое же законодательство их отождествляет.

Некоторые специалисты придерживаются позиции, что понятия «оплата труда» и «заработная плата» существенно различаются между собой. По мнению, Н.П. Шайхутдиновой первое понятие является более широким и его целевое назначение направлено на организацию оплаты труда, на

регламентацию ее отдельных элементов и всей системы правовых средств в этой сфере, тогда как второе понятие направлено на права работника в трудовых отношениях, на получение денежного вознаграждения.

По мнению Н.Д. Гладкова, вознаграждение нельзя сводить только к оплате труда, поскольку рабочее время работника находится в распоряжении предприятия, а потому оно все подлежит оплате, иначе обеспечение последним надлежащих условий труда и последующая невозможность выполнения обязанности по выплате заработной платы привели бы к нарушению прав тружеников. Заработная плата – это вознаграждение, которое предприятие обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в течение установленного рабочего времени в соответствии с его количеством и качеством и заранее установленным нормам и расценкам.

Кроме того, некоторые ученые считают, что в трудовом праве термин «заработная плата» более правильный и ему необходимо отдавать предпочтение потому, что именно оно точнее отражает сущность наемного труда как категории этой правовой отрасли, а также используется в международно-правовых актах о труде.

Таким образом, на протяжении многих лет в литературе наблюдается совмещение этих понятий. В результате чего, эти термины стали использоваться как синонимы, что противоречит их экономическому содержанию. Следовательно, совмещение понятий «заработная плата» и «оплата труда» приводит к неопределенному пониманию принципов, которые связаны с заработной платой и организацией её оплаты.



## СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «СУДЕБНОЕ РЕШЕНИЕ» И «СУДЕБНЫЙ ПРИКАЗ» В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ

*Золотько О.Н.,*

*магистрант*

*Мельниченко Ю.С.,*

*канд. юрид. наук, доцент*

*кафедры гражданского и предпринимательского права*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В работе охарактеризованы особенности присущие судебным решениям и судебным приказам в гражданском процессе. На основе анализа данных понятий определены общие и отличительные черты этих процессуальных документов и сформированы выводы.

На сегодняшний день в теории гражданского процессуального права есть множество спорных вопросов относительно соотношения понятий судебного приказа и судебного решения.

Некоторые ученые-процессуалисты, рассматривают судебное решение как правоустанавливающий акт, оформленный в виде процессуального документа, который властно подтверждает правоотношения сторон на основе установленных в судебном заседании обстоятельств.

Что касается понятия судебного приказа, то законодатель в ст. 95 ГПК Украины, называет его особой формой судебного решения, которое выдается судом по результатам рассмотрения требований, предусмотренных ст. 96 ГПК.

Следующим критерием относительно соотношения данных процессуальных документов являются требования, по которым они выдаются. Так, судебное решение содержит в себе ответ на любое заявленное требование истца относительно нарушенных, непризнанных, оспариваемых прав, свобод и

интересов. Судебный приказ выдается в четко предусмотренных законом случаях по требованиям, закрепленных в ст. 96 ГПК Украины. Кроме того, действующее законодательство определяет форму и содержание заявления о выдаче судебного приказа, а также предъявляемые к нему требования.

Еще одной особенностью, которая отличает судебный приказ от судебного решения является процедура выдачи данных процессуальных документов. Что касается вынесения судебного решения, то его процедура объясняется процессуальным порядком рассмотрения дела с соблюдением принципа состязательности, гласности, открытости судебного рассмотрения. Так, стороны и их представители вызываются в судебное заседание; они дают пояснения, возражения, уточнения относительно исковых требований; заслушиваются показания свидетелей; процесс фиксируется техническими средствами и в журнале судебного заседания секретарем; исследуются доказательства. Только после этого судья уходит в совещательную комнату для вынесения судебного решения. Решение суда принимается, оформляется и подписывается в совещательной комнате и провозглашается председательствующим участникам судебного разбирательства [3].

Относительно выдачи судебного приказа имеет место упрощенная процедура его вынесения. В соответствии с ч.2 ст.102 ГПК Украины выдача судебного приказа проводится без судебного заседания и вызова взыскателя и должника для заслушивания их пояснений. Выдача судебного приказа характеризуется наличием двух обстоятельств, которые имеют важное значение для приказного производства [1]:

- судебный приказ выдается без судебного заседания;
- судебный приказ выдается без вызова должника и взыскателя.

Именно в этом четко проявляется упрощенный характер приказного производства. Отсутствие судебного рассмотрения и вызова сторон в судебное заседание представляет собой важный отличительный признак приказного производства по сравнению с иными видами гражданского судопроизводства.

Содержание решения суда четко установлено в ст. 215 ГПК Украины. Судебное решение состоит из вступительной, описательной, мотивировочной и резолютивной части. Судебный же приказ никак не мотивируется – кроме указания судом должнику исполнить указанные действия, приказ не содержит в себе никаких объяснений и состоит лишь из вступительной и резолютивной части [3].

Процедура выдачи судебного приказа и судебного решения также отличается. В том числе, копии полного текста решения суда выдаются лицам, которые принимали участие по делу, немедленно после провозглашения такого решения. Лицам, которые принимали участие по делу, но не присутствовали на судебном заседании, копии полного текста решения отправляются рекомендованным письмом с сообщением о вручении на протяжении двух дней со дня его составления или после их обращения вручаются им под расписку непосредственно в суде [1].

Статья 104 ГПК Украины устанавливает, что после выдачи судебного приказа суд не позднее следующего дня отправляет его копию должнику заказным письмом с уведомлением. Одновременно с копией судебного приказа должнику отправляется копия заявления взыскателя с копиями приложенных к нему документов. Должник, в свою очередь, имеет право в течении 10 дней со дня получения копии судебного приказа и приложенных к нему документов подать заявление о его отмене [1].

Следующей отличительной особенностью судебного приказа и судебного решения является процедура их обжалования и отмены. Закон не предусматривает возможности обжалования судебного приказа в апелляционном или кассационном порядках, что присуще судебному решению, а процедура его отмены – упрощена, поскольку сам должник наделяется правом подачи заявления о его отмене, что влечет за собой полномочие суда оставить такое заявление без удовлетворения, отменить или изменить судебный приказ [5,с.18].

Вступление в законную силу относится к следующему отличительному признаку двух процессуальных документов. Так, решение суда вступает в законную силу после окончания срока для подачи апелляционной жалобы, если апелляционная жалоба не было подана. В случае подачи апелляционной жалобы решение, если оно не отменено, вступает в законную силу после рассмотрения дела апелляционной палатой. В то же время судебный приказ вступает в законную силу в случае, если от должника не поступило заявление об отмене судебного приказа на протяжении трех дней после окончания срока его подачи.

Судебное решение и судебный приказ отличаются друг от друга также процедурой исполнения. Решение суда подлежит исполнению после вступления в законную силу, за исключением случаев обращения его к немедленному исполнению. Основанием для исполнения является исполнительный лист, который выдается на основании решения суда. Судебный приказ сам по себе является исполнительным документом, иных доказательств для его исполнения не требуется [5,с.18] . По мнению С.В. Васильева, судебный приказ – является единственным судебным постановлением, которое непосредственно является связующим звеном между гражданским процессом и исполнительным производством, поскольку только судебный приказ, в отличии от иных судебных постановлений, обращается к исполнению без «промежуточных» цепей – исполнительных листов [2, с.100].

Вместе с тем, в науке гражданского процессуального права существуют признаки, которые объединяют понятие судебного решения и судебного приказа. Так, и судебное решение, и судебный приказ являются постановлениями суда первой инстанции; ими решается дело по существу; судебный приказ и решение выносятся судьей единолично; их вынесением и выдачей заканчивается производство по делу; на судебный приказ распространяются положения норм, которые регулируют и исполнение решений; судебный приказ, как и судебное решение, должен отвечать

требованиям законности и обоснованности (ст.213 ГПК); судебное решение и судебный приказ являются актами защиты гражданских прав. Возможно, именно поэтому Г.А. Жилин утверждает, что по своей направленности и основным свойствам, судебный приказ по сути не отличается от судебного решения. Однако сравнивая данные процессуальные документы, можно прийти к выводу, что судебный приказ и судебное решение имеют разное содержание и значение [4, с.138].

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, значение судебных решений и судебных приказов заключается в том, что они закрепляют властное волеизъявление суда по всем вопросам рассмотрения и разрешения гражданских дел в суде. Решение суда и судебный приказ – процессуальные документы, которым присущи как общие, так и отличительные черты, но целью которых является одно – защита прав, свобод и интересов физических и юридических лиц, интересов государства.

#### *Список использованных источников*

1. Гражданский Процессуальный Кодекс Украины [Электронный ресурс] офиц. текст [принят Верховной Радой Украины от 18.03.2004] – Режим доступа: [https://kodeksy.com.ua/ka/grajdanskij\\_protseual\\_nij\\_kodeks\\_ukraini.htm](https://kodeksy.com.ua/ka/grajdanskij_protseual_nij_kodeks_ukraini.htm)
2. Васильев С.В. Гражданский процесс Украины: уч.пособие/С.В. Васильев. – 3-е изд. – Х: Эспада, 2012.- С.100
3. Дьяченко С.В., Воронов М.П., Базя Я.О. Понятие приказного производства. Современные вопросы экономики и права. - 2014 г. - №1 – с. 117-120.
4. Жилин Г.А. Суд первой инстанции в гражданском процессе: уч. пособие/ Г.А. Жилин. – М.: Юрайт, 2009. – С.138-139, 144.

5. Решетняк В.И. Заочное производство и судебный приказ в гражданском процессе: пособие/В.И. Решетняк, И.И. Черных – М.:Юрид.бюро «Городец», 2010. – С.18

6. Фенич В.П. Отмена судебного приказа в гражданском процессе. – 2011. – № 2. – с. 921–925 [Электронный ресурс]. - Актуальные проблемы права: теория и практика. №30. 2015 284 Режим доступа: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11fvrvcc.pdf>

## **ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ОБЯЗАННОСТЕЙ В НАСЛЕДСТВЕННЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ**

*Крючкова К.А.,  
преподаватель*

*кафедры гражданского и предпринимательского права  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при  
Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

С наследованием, так или иначе, приходится иметь дело практически каждому, но далеко не всегда лицо распоряжается своим имуществом на случай смерти. Однако отсутствие прямого волеизъявления, выраженного в завещании, никак не должно влиять на стабильность гражданского оборота, а тем более – влечь за собой нарушение прав кредиторов умершего. Состав наследства охватывает широкий круг разнообразных прав и обязанностей наследодателя, носителем которых он был при жизни, и которые не прекратились после смерти. При этом элементы наследия не являются однородными, а имеют определенные особенности, которые в контексте определения их сущности должны стать предметом научного исследования.

Целью данного исследования является определение правовой природы обязанностей в наследственных правоотношениях и их влияние на права других лиц.

Традиционно понятие «обязанность» понимается как «определенный круг действий, возложенных на кого-либо и безусловных для исполнения», как «долг»[2]. Юридическая обязанность представляет собой установленную законом точную меру общественно необходимого и целесообразного поведения, направленного на удовлетворение интересов общества и личности, а также характеризуется категоричностью.

Законодатель, оговаривая вопрос о включении в состав наследства обязанностей, отдельно регулирует обязанность наследников удовлетворить требования кредиторов [1]. Таким образом, долг наследодателя, включен в состав наследства, принятого наследниками, который корреспондирует праву требования кредитора, становится обязанностью наследников. Это касается всех наследников как по закону, так и по завещанию.

Есть у наследников и обязанности, порожденные договором, заключаемым между ними, в частности об изменении очередности права на наследование [1]. Однако такие обязанности могут иметь лишь наследники по закону, поскольку только им разрешено заключать подобные договоры. А обязанности, возникающие из договора управления имуществом или его охраны, возникают у любых наследников, заключивших соответствующие договоры с третьими лицами.

Важным при характеристике обязанностей является установление факта: в отношении кого они возникают. Так, если это обязанности по охране наследства, то очевидно, что он является важным для всех наследников, получение ими имущества целиком и полностью зависит от надлежащего выполнения этой обязанности.

Если это обязанность погасить долг перед исполнителем завещания по оплате его услуг, то соответственно, понятен субъект, наделенный правом

требовать исполнения этой обязанности. А если речь идет о возмещении затрат на содержание, уход, лечение и погребение наследодателя, то обязанность их компенсировать возлагается на тех наследников, которые не понесли эти расходы.

Несколько отличается ситуация с обязанностью по осуществлению определенных действий, направленных на достижение общественно полезной цели, возложенной на наследника. Трудно согласиться с тем, что такая обязанность имеет своего конкретного корреспондента, поскольку от его соблюдения зависят благосостояние, неимущественная сфера или другие возможности многих лиц. Поэтому неверно считать, что каждый, кто мог бы воспользоваться этой обязанностью, вправе требовать от наследника его исполнения.

Наиболее спорной является правовая природа обязанностей наследников, которые выходят из завещательного отказа (легата) и возложения. То, что наследники имеют соответствующие обязанности, которые позволяют реализовать права лиц, указанных в завещании, сомнения не вызывает. Однако оценка этой правовой связи (обязанности наследников и прав лиц, в пользу которых было составлено завещание) весьма разнообразна.

Составляя завещание, гражданин может обязать назначенного им наследника передать часть имущества другому лицу. Это и называется завещательным отказом или легатом, который, будучи, как и завещание в целом, односторонней сделкой, после смерти завещателя и принятии наследства создает между наследником и указанным в завещании лицом обязательства по передаче определенного имущества [2].

Отсюда, невыполнение наследником возложенных на него обязанностей в виде легата или возложения влечет за собой возможность обращения в суд с иском к наследнику, однако не препятствует получению последнего наследственного имущества в собственность.



Трудно не согласиться с тем, что правоотношения, связанные с легатом и с сервитутом, устанавливаемые в завещании, различаются. Прежде всего это обусловлено зависимостью прав лиц, получающих эти права из завещания, от исполнения обязанностей наследника или отсутствия такового. И если спора о наличии обязанности наследника выполнить предложенное в завещании относительно легатария нет, то есть вопрос относительно того, будет ли эта обязанность существовать в обязательственных правоотношениях [6].

С. А. Смирнов утверждал, что завещательный отказ как завещательное распоряжение представляет собой предложение, обращенное к отказчику, выступить субъектом в указанных отношениях, а «между завещателем и наследником устанавливается договор в пользу третьего лица, то есть отказчика, который приобретает права требования к наследнику» [3]. Не так категоричен Б. Б. Черепяхин, который находил сходство положения отказополучателя с положением выгодоприобретателя по договору страхования жизни, но все же считал отношения между наследником и отказополучателем обязательственными [4].

В связи с этим можно утверждать и о праве наследника получить имущество и стать его собственником, однако с наличием обременений в виде легата. Тогда возникает вопрос: допустимы ли в завещании условия, ограничивающие наследников в праве на завещанное им имущество? Ответ на этот вопрос должен быть, безусловно, утвердительным, если ограничения вызваны завещательным отказом, потому что он должен быть исполнен наследником немедленно, и тем самым ограничение наследника в праве устраняется. Как отмечал В. И. Серебровский, завещания, которые ограничивают полную свободу распоряжения наследника, который стал собственником завещанного ему имущества, должны, по общему правилу, считаться такими, что не имеют силы [6]. С этой точкой зрения следует согласиться, поскольку в такой ситуации наследник, по сути, оказался бы всегда ограничен в своих правах собственника, что недопустимо.

П. С. Никитюк определяет обязанность как «связанность лица по вопросу о том, допустимо ли или недопустимо субъекту совершать то или иное действие» [2]. Тогда возникает потребность в соотнесении обязанностей наследников с наступлением условий, указанных в завещании. Завещатель может предопределить возникновение права на наследование у лица, указанного в завещании, наличием определенного условия, как связанного, так и не связанного с его поведением. Это условие может иметь имущественный или неимущественный характер.

Налицо разница между завещанием с условием и завещательным отказом. Если при легате требования завещателя подлежат исполнению наследником, зависят от его воли, а в случае невыполнения этих требований наследник может быть принужден к исполнению, то при условии ситуация иная. Требования завещателя представляют собой указание на наступление или не наступление определенных обстоятельств, которые могут зависеть или не зависеть от воли наследника. Побудить его к тому, чтобы он способствовал наступлению этих условий, нельзя. Неисполнение им действий, составляющих суть этих условий (если это зависит от воли наследника) не влияет на права любых лиц и связанные с наступлением или не наступлением последствий именно для него.

Таким образом, субъективная обязанность наследников по завещанию выступает прежде всего как средство регулирования их поведения, которое содержится в нормах наследственного права и в завещании, а может иметь место и в договоре, который заключается наследниками. Эту функцию субъективный долг выполняет благодаря тому, что он обеспечивает такое поведение его носителя, которое обуславливает для уполномоченного лица возможность осуществления его собственных действий, что является средством или способом удовлетворения его интересов.

*Список использованных источников*

1. Гражданский кодекс Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц. текст [Принят Постановлением Народного Совета 13 декабря 2019 года]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/grazhdanskiy-kodeks-donetskoj-narodnoj-respubliki/>
2. Никитюк П. С. Наследственное право и наследственный процесс (проблемы теории и практики) / П. С. Никитюк. – Кишинев: Штиица, 2017. – 258 с.
3. Смирнов С. А. Наследственное право / С. А. Смирнов. - М.: Проспект, 2016. – 142 с.
4. Черепяхин Б. Б. Правопреемство по гражданскому праву / Б. Б. Черепяхин. – М.: Госюриздат, 2015. – 162 с.
5. Хаскельберг Б. Л. Правоотношение из завещательного отказа и его элементы / Б. Л. Хаскельберг. – М.: Статут, 2016. – 110 с.
6. Серебровский В.И. Наследственное и страховое право / В. И. Серебровский. – М.: Статут, 2017. – 567 с.

## **НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ КАК ОРГАНА ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

*Кураксина А. А.,*

*обучающаяся бакалавриата*

*Прокофьев Н.А.,*

*преподаватель*

*кафедры административного права*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В соответствии с положениями статьи 1 Закона Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах» профсоюз представляет собой общественное объединение граждан, связанных общими производственными или профессиональными интересами по роду их деятельности. Также закон причисляет к признакам такого объединения добровольность членства и некоммерческий характер деятельности. Создаются профсоюзы в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов их членов. Помимо этого такие объединения работников выступают в качестве некоего контролирующего органа, в функции которого входит проверка соблюдения работодателями, должностными лицами законодательства о труде.

Профессиональные союзы в лице своих органов являются одним из ключевых субъектов трудовых отношений. Особенно широко их влияние при приеме локальных нормативных актов предприятия и коллективных договоров и соглашений, так как посредством профсоюза работники могут выразить свою волю, отстаивать свои интересы. Профсоюзы также играют большую роль в трудовой социализации, объединяя работников и прививая базовые трудовые ценности. Особое значение имеет первичная социализация при вхождении молодого специалиста в трудовую среду.

К настоящему времени вопрос функционирования профсоюзов уже достаточно урегулирован и деятельность профсоюзов можно считать эффективной, ведь они делают все, чтобы улучшить положение своих членов, сделать их труд интереснее и проще. Однако до идеала еще далеко и в настоящее время у профсоюзного движения существует достаточно много проблем. Исходя из этого, целью данного исследования является рассмотрение основных проблем функционирования профсоюзных органов на предприятии, а также разработка наиболее приемлемых путей их решения.

Одной из основных проблем профсоюзного движения на современном этапе его развития является низкий рейтинг профсоюзной организации, как органа способного реально и действенно защищать права рабочих. Последнее

десятилетие идет тенденция к резкому снижению доверия к профессиональным союзам, а, следовательно, и к уменьшению численности их активных членов. По официальной статистике Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) количество членов данной организации по данным на 2001, 2005, 2011 и 2016 год составило:

- в 2001 году - 34,8 млн. человек;
- в 2005 году - 29,7 млн. человек;
- в 2011 году - 23,5 млн. человек;
- в 2016 году - 19,9 млн. человек.

Данные статистические показатели дают понять, что с каждым годом желающих вступить в ряды членов профорганизаций становится все меньше.

Существует множество факторов, которые неблагоприятно сказываются на деятельности рассматриваемых субъектов трудовых отношений, которые можно поделить на две большие группы в зависимости от источника их возникновения. Первая группа объединяет объективные факторы, которые внешне воздействуют на профсоюзы. К ним можно отнести политические и социально-экономические условия, а именно:

- форма правления в государстве;
- особенности национального трудового законодательства;
- политика государства в социально-экономической сфере и т.д.

Вторая группа причин падения авторитета профсоюзов – имиджевые. Они зависят от самих организаций работников, от эффективности их деятельности в целом и организованности отдельных их представителей.

Чтобы изменить в лучшую сторону образ профсоюза как органа защиты трудовых прав, необходимо преодолеть названные факторы. Объективные факторы изменить достаточно сложно, так как воздействовать на внешнюю среду силами отдельной профсоюзной организации не представляется возможным. Но у профсоюзов все же есть несколько рычагов влияния на социально-экономические процессы, происходящие в государстве. Таким

рычагом выступает их право на участие в нормотворчестве, разработке республиканских программ, направленных на социальную защиту работников и улучшения условий труда. Данное право закреплено в статье 20 Закона Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах» и может проявляться в нескольких формах:

1. Законодательная инициатива.

2. Участие в работе комиссий, коллегий и других подразделений органов государственной власти и местного самоуправления, по рассмотрению вопросов, затрагивающих трудовые отношения.

3. Путем публичного выражения своего мнения в СМИ.

Путем ведения активной политической и нормотворческой деятельности профсоюзы могут воздействовать на органы публичной власти в вопросах улучшения правового положения работников, отстаивать их интересы на общегосударственном уровне. Однако не на все крупномасштабные и коренные изменения способна единичная профсоюзная ячейка. Поэтому руководителям профсоюзов следует обратить большее внимание на локальные преобразования внутри отдельной организации, то есть на преодоление имиджевых факторов.

В.И. Башмаков и Ш.З. Санатулов в своем исследовании о развитии профсоюзов в современности выделили ряд факторов, пагубно влияющих на образ всей организации профессионального союза:

1. Низкий уровень информированности работников о функциях и деятельности профсоюза. Работники часто не знают, по каким именно вопросам можно обратиться в профсоюзную организацию, то есть решение каких проблем входит в полномочия данного органа. Для решения данной проблемы необходимо наладить систему внутреннего информирования работников о:

- непосредственной деятельности профсоюза;
- его идеях и целях создания;
- том в каких случаях можно обратиться в профсоюзные органы;
- порядке обращения (время и место проведения личного приема).

2. Отсутствие авторитетных лидеров и консерватизм взглядов руководителей. Активный, заинтересованный в развитии профсоюзного движения и защите прав трудящихся, руководитель – залог доверия отдельных членов организации.

3. Невысокий профессионализм и недостаточная компетентность отдельных профсоюзных работников. Чаще всего работники профсоюзов избираются из числа сотрудников того или иного учреждения. Однако не каждый трудящийся обладает должными знаниями в вопросах, отнесенных к ведению профсоюза, а значит, не может в полной мере организовать квалифицированную помощь его членам.

Решается данная проблема путем проведения периодического обучения профсоюзных работников в сфере коммуникативного общения, управления коллективом, делопроизводства.

4. Отсутствие заинтересованности работников в деятельности профсоюза. Наиболее эффективным методом привлечения членов к активному участию в мероприятиях проводимых профсоюзом – внедрение системы морального и материального стимулирования использованием средств профсоюзного бюджета. Важно показать людям, какие преимущества они теряют, не вступая в профсоюз, а это:

- различные дополнительные льготы;
- возможность карьерного роста;
- новые полезные знакомства;
- дополнительное общение с коллегами и руководством.

Таким образом, подводя итоги проведенного исследования, можно сделать вывод, что профсоюзная организация – объединение граждан, связанных общим родом деятельности, основной функцией которого является защита прав и представительство его членов. Институт профессиональных союзов является достаточно важным в налаживании социального диалога между членами профсоюзов и государством или работодателем. Деятельность

профсоюзов значительно влияет на улучшение качества и производительности труда в государстве. Однако, как и у любого социального явления, у профессиональных союзов есть свои проблемы, решив которые можно достичь максимальной результативности их деятельности.

## **ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

*Мусейчук Д.Ю.,*

*обучающийся бакалавриата*

*Прокофьев Н.А.,*

*преподаватель*

*кафедры административного права*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Недопущение дискриминации в сфере труда является одним из четырех фундаментальных принципов трудовых прав, названных в Декларации «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации».

Развитие конкурентной среды и повышению заинтересованности работодателя в снижении расходов способствуют распространению дискриминации в трудовых отношениях. Основными антидискриминационными признаками выступают пол и возраст потенциального кандидата на трудоустройство, поскольку с ними связываются такие наиболее актуальные в рыночных отношениях качества, как высокая работоспособность, энергичность, мобильность, стрессоустойчивость.

Дискриминация в трудовом праве – это ситуация, при которой лицо за антидискриминационным признаком, не связанным с деловыми качествами,



претерпевает ограничения, установление отличий или исключений в признании, реализации или пользовании трудовыми правами в любой форме, что приводит к нарушению равенства возможностей в сфере труда, кроме случаев, когда такое ограничение прав, установление различий или исключений имеет правомерную, объективно основанную цель, способы достижения которой являются надлежащими и необходимыми.

Частью 1 ст. 22 КЗоТ Украины (который действует на территории ДНР, в соответствии с Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики «О применении Законов на территории ДНР в переходный период» от 02.06.2014 года) предусмотрено, что в соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики любое прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении, изменении и прекращении трудового договора в зависимости от происхождения, социального и имущественного состояния, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, членства в профессиональном союзе или другом объединении граждан, рода и характера занятий, местожительства не допускается.

Из этих положений можно сделать вывод, что законодатель перечисляет потенциальные действия работодателей, которые являются актами дискриминации. Такая дефинитивная конструкция представляется несовершенной, поскольку порождает необходимость дополнительного толкование.

Положения международных актов связывают дискриминацию не с нарушением прав, свобод и законных интересов конкретного человека, а с нарушениями равенства в целом. Оно может возникнуть без сопутствующих нарушений прав и само по себе является таким нарушением.

Поскольку основным принципом правового регулирования отношений в сфере труда выступает принцип равенства прав и возможностей, государство

гарантирует равные возможности путем установления льгот и гарантий для отдельных категорий работников, нуждающихся в социальной защите в связи с физиологическими особенностями.

Любое проявление дискриминации в сфере труда запрещен законом, и только деловые качества должны учитываться при заключении трудового договора. Однако некоторые преимущества и ограничения в отношении некоторых работников установлены законодательством и дискриминацией не являются, поскольку призваны защитить работника или установлены в связи с повышенными требованиями общественной безопасности и государственных интересов. Речь идет о так называемой «положительной дискриминации».

«Положительная дискриминация» в трудовом праве – определена законодательством, положениями, по которым одним категориям лиц предоставляется преимущественное право или же создаются нерыночные механизмы в сфере занятости и труда перед другими. Суть этого явления заключается не в нарушении или сужении прав и свобод одних лиц перед остальными, а в защите или повышении конкурентоспособности и уровня правовой защищенности уязвимых категорий граждан или тех, кто уже испытывает негативных последствий социальных рисков.

В Донецкой Народной Республики примером «положительной дискриминации» в трудовом праве является введение норматива рабочих мест для лиц с инвалидностью, которые не достигли пенсионного возраста.

Формами дискриминации являются: прямая дискриминация; косвенная дискриминация; подстрекательство к дискриминации; пособничество в дискриминации; притеснение. Так, по степени открытости действий работодателя дискриминацию разделяют на прямую (англ. direct) и косвенную (англ. indirect). Прямая дискриминация проявляется в предвзятом обращении с различными лицами, например, при приеме на работу. Прямая дискриминация имеет место, если работодатель открыто, непосредственно исключает или

отдает предпочтение отдельным лицам только на том основании, что они принадлежат к определенной группе (по возрасту, статусу, расе и др.).

Косвенная дискриминация – явление обратное, то есть она проявляется в равном отношении к всем работников с целью поставить определенную группу в неблагоприятные для трудовой деятельности условия.

Самыми распространенными видами дискриминации на рынке труда является дискриминация по признаку пола, по признаком инвалидности, по признаку возраста. Современная экономика труда выделяет следующие виды трудовой дисквалификации:

1) дискриминация в заработной плате одних работников или групп работников по сравнению с другими. К таким группам работников относятся женщины, работники-мигранты;

2) дискриминация при найме на работу и увольнение с работы. Такой дискриминации, кроме вышеназванных групп, обычно претерпевают лица с инвалидов, неквалифицированная молодежь;

3) дискриминация в профессиональной карьере, во время продвижения по службе тех, кто уже работает в организации;

4) профессиональная сегрегация, проявляющаяся в устойчивом распределении профессий и должностей между разными группами работников. Профессиональная сегрегация – дискриминация в доступе к определенным должностям и профессий. Происходит во время запрета и ограничения занимать ту или иную должность несмотря на то, что работник способен выполнять такую трудовую функцию. Стоит отметить, что это не относится к традиционно существующему разделению мужских и женских профессий;

5) дискриминация в образовании и профессиональной подготовке. Может проявляться в ограничении возможности к получению образования и профессиональной подготовки или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества.

Перечисленные виды трудовой дискриминации взаимосвязаны между собой, возникать они могут как самостоятельно, так сразу несколько видов, которые будут усиливать друг друга.

Таким образом, дискриминация имеет место там, где нарушается равенство возможностей в сфере труда, то есть равенство условий для реализации равных прав работников. Исключением может быть лишь правомерное ограничение трудовых прав, обусловленное присущими данному виду труда требованиями, установленными законом и связанными с особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защиты. Такое ограничение должно иметь правомерную, объективно обоснованную цель и устанавливаться законным способом.

Понятие дискриминации тесно связано с понятием «деловые качества», которые понимают как совокупность профессионально-квалификационных и персональных качеств, необходимых для надлежащего исполнения работником определенной трудовой функции. Но приходится констатировать, что это понятие есть довольно размытым в практическом применении. В то же время обстоятельства, не связанные с деловыми качествами, не могут служить основанием для установление любых ограничений. Поэтому ради противодействия любым проявлениям дискриминации в сфере применения наемного труда необходимо прежде всего четко нормативно определить формально-правовые критерии ее выражения не только в физиологическом, гендерном и социокультурном аспектах, но и профессионально-квалификационном.

Также целесообразным представляется закрепление в трудовом законодательстве понятие прямой и не прямой дискриминации, что позволит защитить работников от негативных последствий внешне нейтральных действий работодателя, которые имеют дискриминационные последствия.

## К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО ПОЛЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Пруцких Е. А.,  
обучающаяся бакалавриата  
Гарькавенко Л. В.,  
преподаватель  
кафедры гражданского и предпринимательского права,  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Вопрос формирования и развития правового поля в Донецкой Народной Республике является актуальным и требует комплексного подхода к формированию, изменению и дополнению законодательства, которое должно служить правовым обеспечением экономической и социально-культурной политики государства.

С момента образования (2014 год) Донецкой Народной Республики, ее законодательная база стремительно расширяется и постоянно происходит процесс принятия новых нормативных актов.

Необходимо отметить, что в юридической литературе нет единого мнения по поводу определения понятия «законодательство». Существуют разные его трактовки, такие как:

- совокупность законов, действующих в стране;
- совокупность всех действующих в стране нормативных актов.

Автор останавливается на понятии, которое приведено в Законе ДНР «О нормативно правовых актах», - законодательство – это система нормативных правовых актов, принятых в установленном порядке, и международных договоров, заключенных в установленном порядке, регулирующих общественные отношения на территории ДНР и за ее пределами.

Для изучения вопроса формирования и развития правового поля, автору необходимо исследовать законодательную базу ДНР и отметить значимые правовые акты которые были приняты за весь период существования Республики. Так, первыми принятыми в Республике нормативными актами стали: Конституция Донецкой Народной Республики от 14.05.2014г [1], а также Уголовный кодекс Донецкой Народной Республики от 19.08.2014г., (действующая редакция по состоянию на 11.03.2021г) [2].

С расширением законодательной базы, были приняты и многие другие нормативные акты. Одним из таких является Закон ДНР «Об адвокатуре и адвокатской деятельности» [3]. Целью принятия, которого стало, урегулирование деятельности адвокатов, Совета Адвокатской Палаты, Совета адвокатов и вопросов организации работы и оказания помощи гражданам Донецкой Народной Республики, иностранным гражданам и лицам без гражданства. Для такого молодого и развивающегося государства как Донецкая Народная Республика, этот закон является необходимым и актуальным, так как множество жителей нашей Республики, нуждаются в квалифицированной юридической помощи, что имеет важное значение, в период военного конфликта на Донбассе и нарушении прав и свобод граждан.

Очень большое значение для Республики имеет Уголовно-процессуальный кодекс Донецкой Народной Республики №240-ИНС от 24.08.2018, (действующая редакция по состоянию на 11.03.2021г.) [4]. Назначением данного кодекса является определение порядка производства по уголовным делам. Целью его принятия стало - защита нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства в соответствии с частью 2 статьи 48 Конституции Донецкой Народной Республики.

Задачами уголовного судопроизводства являются охрана прав и законных интересов физических и юридических лиц, участвующих в нем, а также быстрое и полное раскрытие преступлений, изобличение виновных и

обеспечение правильного применения закона с тем, чтобы каждый, кто совершил преступление, был привлечен к юридической ответственности и ни один невиновный не был наказан.

В скором времени, после принятия Уголовно-процессуального кодекса был принят Закон «О судебной системе Донецкой Народной Республики» №241-ИНС от 31.08.2018, (действующая редакция по состоянию на 25.11.2020г.)[5]. Данный закон рассматривает общие положения судебной системы, основы статуса судей Донецкой Народной Республики, деятельность судов. Если говорить, о необходимости данного закона на территории Донецкой Народной Республики, то нужно отметить важность судебной системы в любом государстве. Благодаря судебной системе можно решать споры различного характера, рассматривать уголовные, гражданские, административные дела, что является неотъемлемой частью развития правового поля молодой Республики.

Спустя время, был принят очень важный, масштабный кодекс, который затрагивает гражданско-правовую сферу жизни общества – Гражданский Кодекс Донецкой Народной Республики №81-ИНС от 13.12.2019, (действующая редакция по состоянию на 30.03.2021г.)[6]. Гражданский кодекс – главный источник гражданского права, его нормы не только регулируют всю совокупность гражданско-правовых отношений в единой системе, но и являются определяющими для всех других гражданско-правовых норм, которые выражаются в иных нормативных правовых актах.

Работа над Гражданским кодексом началась немедленно после формирования Народного Совета Донецкой Народной Республики. Для работы над его проектом была создана рабочая группа, в состав которой вошли депутаты Народного Совета, представители Главы ДНР в Народном Совете, Правительства ДНР, Верховного Суда, Генеральной прокуратуры, а также министерств и иных государственных органов.

Проект первой книги был зарегистрирован еще в феврале 2016 года, и до конца 2016 года – остальные книги.

Все поступившие предложения и замечания на проект Гражданского Кодекса были рассмотрены и проанализированы рабочей группой, многие из них вошли в итоговую редакцию и сделали принятый кодекс более совершенным и эффективным [7]. Скажем немного о каждой книге Гражданского кодекса ДНР.

Так, первая книга кодекса охватывает общие положения (общую часть) гражданского права, вещные права и общую часть обязательственного права. Регулирует право собственности и иные вещные права, сделки и представительство, сроки и исковую давность, общие положения об обязательствах и общие положения о договоре.

Вторая книга определяет права и обязанности сторон в различных гражданско-правовых договорах. Многие нормы этой части кодекса – диспозитивные, то есть могут быть по желанию изменены сторонами сделки. Ряд статей прямо указывает на такую возможность и описывает различные варианты правоотношений.

Третья книга кодекса регулирует вопросы наследования – порядок открытия наследства, порядок наследования по закону и по завещанию, различные вопросы принятия и перехода права наследования.

Четвертая книга регулирует вопросы авторских и смежных прав, а также другие вопросы интеллектуальной собственности, в частности – сроки действия различных исключительных прав на произведения, изобретения и другие объекты интеллектуальной собственности, возможность защиты таких прав.

Отдельно необходимо отметить такой раздел 4-й книги, как заключительные и переходные положения.

Таким образом, Гражданский кодекс ДНР – является регулятором всех гражданско-правовых отношений и в той или иной степени влияет на жизнь каждого человека и гражданина Республики.



Развитие законодательства Донецкой Народной Республики стремительно набирает обороты. Так, например, по инициативе Общественной Палаты Донецкой Народной Республики прошли слушания проекта закона 755КД «Земельный Кодекс Донецкой Народной Республики». Проект закона включает 29 глав, объединяющих 169 статей. В законопроекте отражены все вопросы, требующие законодательного регулирования.

Для Донецкой Народной Республики очень важным является вопрос принятия своего Земельного Кодекса, так как в настоящее время, в нашей Республике используется Земельный Кодекс Украины.

Таким образом, рассматривая вопрос формирования и развития правового поля Донецкой Народной Республики, автор приходит к выводу, что законодательная база ДНР находится в состоянии формирования. С положительной стороны можно отметить наличие основополагающих правовых актов: Конституция, Гражданский, Уголовный кодексы и многие законы ДНР. Но также необходимо сказать, что процесс развития законодательства продолжается и Республике предстоит принять еще много нормативных актов, для регулирования экономических, политических, культурных и социальных отношений.

#### *Список использованных источников*

1. Конституция Донецкой Народной Республики: Закон ДНР от 14 мая 2014 г. Официальный текст: приводится по состоянию на 06.03.2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>.

2. Уголовный кодекс Донецкой Народной Республики от 19.08.2014г., действующая редакция по состоянию на 11.03.2021г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/dokumenty-verhovnogo-soveta-dnr/ugolovnyj-kodeks-donetskoj-narodnoj-respubliki/>

3. Закон об адвокатуре и адвокатской деятельности №199-ПНС от 24.09.2020, действующая редакция по состоянию на 06.10.2020г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-advokature-i-advokatskoj-deyatelnosti/>

4. Уголовно-процессуальный кодекс Донецкой Народной Республики №240-ПНС от 24.08.2018, действующая редакция по состоянию на 11.03.2021г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/ugolovno-protsessualnyj-kodeks-donetskoj-narodnoj-respubliki/>

5. Закон «О судебной системе Донецкой Народной Республики» №241-ПНС от 31.08.2018, действующая редакция по состоянию на 25.11.2020г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-sudebnoj-sisteme-donetskoj-narodnoj-respubliki/>

6. Гражданский Кодекс Донецкой Народной Республики №81-ПНС от 13.12.2019, действующая редакция по состоянию на 30.03.2021г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/grazhdanskij-kodeks-donetskoj-narodnoj-respubliki/>.

7. Александр Алиев, газета «Донецк вечерний»; интервью «Вступил в силу Гражданский Кодекс ДНР: в чем особенности нового закона?» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vsednr.ru/vstupil-v-silu-grazhdanskij-kodeks-dnr-v-chem-osobennosti-novogo-zakona/>

## ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

*Суровцева А.А.,  
старший преподаватель  
кафедры гражданского и предпринимательского права,  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Становление национального законодательства в Донецкой Народной Республике связано с трудностями, вызванными, прежде всего, экономическими и социально-политическими факторами. Учеными и практиками неоднократно поднимался вопрос о необходимости коренного изменения идеологии законотворчества и совершенствования законодательной базы, регламентирующей отношения в сфере экономики, ведь современная рыночная экономика, как известно, – это, прежде всего, правовая экономика. Решение этого вопроса заключается не только во внесении изменений и дополнений в действующие нормативные правовые акты, но и требует более сложных подходов и аналитических методов.

Требование от должника передачи индивидуально определенной вещи или вещей, определенных родовыми признаками, чаще всего имеет место в договорах об использовании или передаче имущества (аренда, лизинг, купля-продажа, поставка и др.). В этом случае потерпевшая сторона имеет право не только требовать, возмещения убытков, но и дохода, полученного нарушителем после окончания срока, поскольку такой доход может и должен квалифицироваться как необоснованно полученный за счет потерпевшей стороны. При невыполнении работы (оказании услуги) должником кредитор имеет право выполнить эту работу (услугу) самостоятельно или с помощью третьего лица. Однако здесь обязательно должен соблюдаться принцип экономичности:

убытки, связанные с выполнением работы своими силами или силами сторонней организации не должны превышать убытки, которые имели бы место, если эти меры потерпевшей стороной не принимались вообще. Должник обязан исполнить обязательство в натуре даже после возмещения убытков. Здесь надо иметь в виду, что такое неопределенное положение не может быть безграничным (бесконечным).

Каждый из этих ответчиков несет ответственность перед истцом в той степени, в которой его виновные действия способствовали возникновению убытков. Если эти действия повлияли на возникновение убытков в равной степени, то причиненный ущерб должны быть отнесен на каждого из ответчиков в равных долях, а не пропорционально объему или сумме неисполненных обязательств. При рассмотрении таких споров судам следует определять объем допущенных каждым из ответчиков нарушений, а также оценивать значение и удельный вес этих нарушений в возникновении убытков потерпевшей стороны. Убытки по вине нескольких правонарушителей возникают часто, поскольку в условиях сегодняшней специализации производства редко бывает, чтобы выпуск изделия определялся только узлами и деталями, производимыми только одним предприятием. Для определения степени влияния, допущенного каждым ответчиком нарушения на возникновение убытков, было решено определять количество изделий, которые можно было изготовить из продукции, недопоставленного им. Затем определялось наименьшее количество изделий, не выпущенных по вине всех нарушителей. Исходя из этого, определялась общая сумма убытков. Но поскольку эти убытки возникли по вине нескольких ответчиков, сумма убытков делилась на число этих нарушителей. Сумма за ущерб от недопоставки продукции этими поставщиками делилась на число лиц, причинивших ущерб. Это соответствует как букве закона, так и здравому смыслу. Затем определялись поставщики, по вине которых не выпущено одинаковое количество изделий (из тех, что остались) и определялась общая сумма

изделий, не изготовленных по вине этой группы поставщиков (лиц, причинивших ущерб). И так продолжалось до тех пор, пока суммы подлежащих возмещению убытков каждым поставщиком определялись полностью.

При зачетной неустойке убытки возмещаются в части, не покрытой неустойкой, поэтому совершенно очевидно, что они являются средствами, которые должны быть в обороте и приносить прибыль. А поскольку эти средства с оборота по вине ответчика исключены, то у потерпевшей стороны есть законное право требовать возмещения этих убытков. Надо заметить, что это не является санкцией за несвоевременную уплату денежных санкций. Говорится о взыскании убытков от извлечения оборотных средств из оборота. При невыполнении денежных обязательств у потерпевшей стороны появляется право взыскать с нарушителя предусмотренные договором или законом штрафные санкции за нарушение денежных обязательств, а также убытки в части, не покрытой неустойкой. К убыткам в этом случае относятся:

- санкции, уплаченные потерпевшей стороной за неисполнение или несвоевременное выполнение денежных обязательств перед своими кредиторами (за несвоевременную оплату продукции, работ или услуг);

- санкции, уплаченные за несвоевременное погашение ранее полученных кредитов;

- убытки от уменьшения объема производства из-за отсутствия продукции, потерпевшая сторона не смогла изготовить и реализовать вследствие невозможности (из-за отсутствия средств на расчетном счете) приобретение сырья и материалов у других поставщиков или продавцов;

- убытки по условно-постоянным расходам и по прибыли, возникшие из-за уменьшения объема производства.

Штрафными санкциями признаются хозяйственные санкции в виде денежной суммы (неустойка, штраф, пеня), которую участник хозяйственных отношений обязан уплатить в случае нарушения им правил осуществления

хозяйственной деятельности, неисполнения или ненадлежащего исполнения хозяйственного обязательства.

В хозяйственных отношениях используются все три вида штрафных санкций (неустойка, штраф, пеня), которые, как правило, различаются в зависимости от способа определения объема меры воздействия на правонарушителя, основания применения, характера нарушений, хотя в законодательстве отсутствует единство по указанным их характеристикам. При этом, поскольку такие санкции наиболее распространены в хозяйственных обязательствах за их невыполнение или ненадлежащее выполнение, то в практической деятельности имеющиеся противоречия могут быть устранены путем конкретизации оснований, расчета и применения этих в санкций в договорах, кроме случаев, предусмотренных законом.

Институт юридической ответственности является неотъемлемой составляющей в правовой системе каждой стране, играет в хозяйственной деятельности значительную роль. Юридическая ответственность является очень важным правовым институтом, именно этот институт является критерием надежности восстановления нарушенных прав и интересов. В сфере хозяйствования эффективный механизм юридической ответственности является залогом стабильного экономического оборота.

Особенность всех хозяйственных санкций заключается в том, что они являются способом воздействия государства или стороны по договору на регулирование экономических отношений в государстве; средством принуждения государства или стороны по договору и применяются на основе закона, договора, решения суда (хотя иногда предусмотрено законом способы наказания выполняются должником добровольно) они предусматривают дополнительные расходы материальных средств хозяйствующего субъекта, нарушившего хозяйственные обязательства; применяются только в случае, когда государственный орган обязан применить ответственность и не имеет

права от этого отказаться, не касается оперативно-хозяйственных санкций по договору.

## **СООТНОШЕНИЕ МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО ПРОСТУПКА И ПРАВОНАРУШЕНИЯ**

*Трандафилова И.В.,*

*преподаватель*

*кафедры гражданского и предпринимательского права*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы*

*при Главе Донецкой Народной Республики» г. Донецк*

В современной профессиональной юридической деятельности все более актуализируется значение профессионально ориентированных морально-этических принципов и правил, которые призваны служить социуму гарантией высоконравственного поведения работников суда, прокуратуры, следственных органов правоохранительной системы, а также адвокатов и нотариусов (юристов-практиков). Наиболее важным механизмом обеспечения высоконравственного и ответственного отношения юристов-практиков к профессиональной деятельности и внеслужебному поведению выступают профессиональные кодексы юридической этики: Кодекс судейской этики ДНР, Кодекс этики и служебного поведения сотрудников судов ДНР, Кодекс профессиональной этики адвоката и Правила профессиональной этики нотариусов.

Для решения проблемы обеспечения профессионального статуса моральным содержанием правовые этические кодексы формулируют морально-этические нормы профессиональной деятельности и личного поведения практикующих юристов. Эти законы значительно расширяют общие

нормативные основания юридической ответственности практикующих юристов и предусматривают дисциплинарную ответственность за нарушения не только профессиональной дисциплины, но и профессионально установленных морально-этических принципов и правил поведения. Поэтому, помимо норм Закона о статусе судей, морально-этические принципы и нормы Кодекса правовой этики ДНР являются нормативной основой дисциплинарной ответственности судей. Исходя из вышесказанного, представляется актуальным изучение природы и сущности морально-этического проступка в качестве основы юридической ответственности практикующих юристов.

Практика осуществления юридической ответственности, при которой неизбежны определенные трудности, связанные с классификацией моральных и этических преступлений как основы юридической ответственности, во многом зависит от статуса морально-этического проступка. Изучение судебной практики показало, что суды при рассмотрении ходатайств о решениях квалификационных коллегий судей испытывают определенные трудности в различении действий судей, подпадающих под признаки дисциплинарного взыскания, и действий, не связанных с дисциплинарной ответственностью. Такая же проблема дифференциации существует в отношении действий прокуроров и следователей, адвокатов и нотариусов, поскольку их квалификация как дисциплинарное правонарушение также осуществляется на основе кодексов правовой этики. Поэтому изучение основ тождества морально-этического правонарушения по отношению к дисциплинарному правонарушению представляет как практический, так и теоретический интерес.

Профессиональная деятельность практикующего юриста реализуется в рамках системной связи и взаимозависимости правовых и профессионально ориентированных морально-этических принципов и норм, что подразумевает органическое единство правового и морального сознания.

Для выявления сущности морально-этического проступка и установления его юридической идентичности с правонарушением представляется



методологически целесообразным исходить из положений теории правонарушений. Логично распространить эти положения на особенности морально-этического проступка, если рассматривать их с точки зрения юридических признаков преступления и его состава.

Правонарушение всегда связано с посягательством на приоритеты и ценности человеческого общества, а также на законные (частные и общественные) интересы. Несоциальная сущность моральных и этических проступков в профессиональной правовой деятельности проявляется в том, что их совершение смягчает моральную сторону отношений, обусловленных правовыми нормами и полномочиями правоохранительных органов (полномочиями юстиции, прокуратуры и т. д.) и, следовательно, доверие общественности к ним. Взятые вместе, эти последствия могут быть объединены с понятием морально-этического вреда, характеризующим морально-этические преступления с позиции вредности как признаки правонарушений.

С точки зрения технической и правовой структуры морально-этические правонарушения могут рассматриваться как преступления формального состава, так как их объективная сторона не содержит прямого указания на начало результата. Независимо от последствий, такие действия не только формально нарушают морально-этические нормы поведения, установленные в кодексах правовой этики, но и снижают авторитет юстиции и прокуратуры и подрывают доверие общественности к правоохранительным органам. Кроме того, любой морально-этический проступок судьи или сотрудника прокуратуры, а также адвоката или нотариуса также означает нарушение присяги.

При характеристике субъективной стороны правонарушения вина является одним из существенных признаков. Прямое указание на вину как признак морально-этического проступка содержится в кодексах самой правовой этики. Такое требование закреплено, например, в пункте 1 статьи 18 Кодекса профессиональной этики адвоката ДНР, согласно которому умышленное или

грубое небрежное нарушение адвокатом требований Адвокатской палаты и настоящего Кодекса влечет за собой применение дисциплинарных взысканий, предусмотренных соответствующим законодательством. Отсутствие умысла или небрежности, повлекших нарушение морально-этических норм, исключает характеристику деяния как морально-этического правонарушения. В соответствии с пунктом 1 ст. 18 указанного Кодекса не может повлечь применения дисциплинарных мер, действие (бездействие) адвоката, формально содержащее признаки нарушения требований законодательства об адвокатуре и адвокатуре и настоящего Кодекса, предусмотренных пунктом 1 статьи 18, однако в силу своей незначительности не порочит честь и достоинство адвоката, не умаляет авторитета адвокатуры и не причиняет существенного вреда клиенту или адвокатской палате.

Вина традиционно определяется как внутреннее, психическое отношение субъекта к совершенному им правонарушению и его последствиям. Вина-это всегда проявление воли к нарушению правовых норм. Поэтому, чтобы признать морально-этический проступок правонарушением, необходимо в условиях свободы выбрать один из возможных вариантов (законных или незаконных), не обремененных объективными и субъективными препятствиями.

Исходя из рассмотренных признаков, можно сформулировать следующее определение понятия морально-этического проступка как основы дисциплинарной юридической ответственности практикующих юристов. Это виновное неэтичное деяние (деяние или бездействие), нарушающее требования норм общей морали и профессиональных принципов, а также нормы правовой этики, за выполнение которых наступает дисциплинарная юридическая ответственность.

Особенность институционализации дисциплинарной ответственности практикующих юристов за моральные и этические преступления заключается в том, что этические и (или) общие нормы дисциплинарной ответственности

охватывают весь комплекс моральных и этических преступлений, чем можно квалифицировать основу дисциплинарной ответственности.

Рассматривая вопрос о правомерности морально-этического проступка, следует отметить, что в отношении практикующих адвокатов, например судей, основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности являются значительные процессуальные нарушения или нарушения материального права, которые являются результатом дела и принятия намеренно незаконного решения суда. Эти нарушения являются основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности при наличии признака вины, отсутствие которого позволяет квалифицировать действия судьи как судебный обман.

Кодекс судебной этики содержит оценочные категории и конструкции, не имеющие четких определений, что затрудняет как критическую оценку действий судей, так и оценку действий судей квалификационными коллегиями по соблюдению оценочных структур. В соответствии с пунктом 2 статьи 6 Кодекса этики судья обязан добросовестно осуществлять свои гражданские права и выполнять свои гражданско-правовые обязанности. Учитывая такого рода правовую неопределенность в оценочных конструкциях Кодекса судебной этики, можно утверждать, что практическая квалификация действий судей в отношении их соблюдения требований принципов и правил зависит исключительно от дискреционных возможностей дисциплинарной сферы, то есть определяет дискреционную свободу принятия решения об установлении факта и правовую квалификацию действий судьи как моральное и этическое преступление.

Особенность профессиональной юридической деятельности отражается в структуре ее правового регулирования, в которой различается система профессионально ориентированных морально-этических принципов и норм, обеспечивающих ответственное отношение практикующих юристов к своему профессиональному статусу и поведению. Нормы кодексов правовой этики

имеют правовой характер, поэтому их необходимо рассматривать как важнейшую составляющую механизма регулирования общественного права.

## **ЗАЩИТА ПРАВ ГРАЖДАН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

*Ушакова Д.С.,*

*преподаватель*

*кафедры гражданского и предпринимательского права*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при*

*Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Защита прав граждан в области социального обеспечения является одной из важнейших задач Донецкой Народной Республики как социального государства. На наш взгляд, тема научной статьи является актуальной как на практике, так и в теории. По поводу данной проблемы написаны многочисленные диссертации, дипломные, исследовательские работы. Социальное обеспечение в нашей республике регулируется большим массивом правовой базы, начиная общепризнанными принципами и нормами международного права, заканчивая локальными актами.

Донецкая Народная Республика (далее ДНР), исходя из ч.1 ст.1 Конституции ДНР является демократическим, социальным и правовым государством [1]. На текущий момент ДНР пытается создать эффективную систему социальной защиты всех категорий населения и инвалидов в том числе. Так, например, с момента возникновения республики были приняты законы («Об основах общеобязательного социального страхования», «О социальной защите инвалидов» и др.), иные нормативно-правовые акты (например, Указ Главы ДНР «Об организации назначения и выплаты социальных пособий на

территории Донецкой Народной Республики», Приказ Министерства труда и социальной политики «О регулировании предоставления государственной помощи» и многие другие), регулирующие социальное обеспечение на территории ДНР, создающие реальные гарантии получения различных социальных выплат. В процессе разработки эффективной системы социальной защиты следует также учитывать опыт зарубежных стран, где такая система функционирует достаточно успешно уже длительное время [1].

В настоящее время нормы, содержащиеся в законодательстве о социальном обеспечении, на наш взгляд, не обеспечивают в полной мере защиту права граждан на социальное обеспечение. Это обусловлено неоднозначностью и противоречивостью принимаемых нормативных актов; постоянными изменениями законодательства в области социального обеспечения, что оставляет возможность произвольного толкования законодательства правоприменительными органами.

В нормативных актах по социальному обеспечению, к сожалению, очень много статей, которые не соответствуют Конституции ДНР. Именно поэтому так много обращений не только в районные суды общей юрисдикции, но и в другие. Анализируя статистику, мы пришли к выводу, что нет ни одного вида социального обеспечения, где бы Верховному Суду ДНР не приходилось вмешиваться в регулирование отношений в данной области.

Мировой опыт показывает, что налаженные отношения в социальной сфере не только повышают уровень человеческого существования в обществе, но и во многом формирует его отношение к государству и происходящим в нем процессам. В то же время существующий мировой опыт является важным фактором, который необходимо учитывать для дальнейшего совершенствования правового регулирования соответствующих процессов, происходящих в настоящее время в нашей стране. В значительной степени это касается института социальной защиты и предоставления социальных услуг, который динамично развивается в современном мире [2].

Защита прав граждан в сфере социального обеспечения может осуществляться в двух формах - юрисдикционной и неюрисдикционной. А.П. Сергеев отмечает, что рамками юрисдикционной формы защиты охватывается защита в судебном (общий порядок) и в административном порядке (специальный порядок). Самостоятельная деятельность гражданина или организации по защите прав без обращения к государственным или иным компетентным органам квалифицируется в качестве неюрисдикционной [3].

Внесудебные формы защиты прав человека гражданина предопределяются, в первую очередь, издаваемыми в соответствии с Конституцией, законами, а также другими нормативно-правовыми актами, устанавливающими полномочия органов исполнительной власти в определенных случаях управления и определяющих взаимоотношения органов публичной власти с лицами, обязанности соответствующих органов и формы защиты граждан от неправомерных действий должностных лиц.

Значимость исполнительной власти в обеспечении соответствующего функционирования института защиты прав человека в сфере социального обеспечения довольно велика. Органы исполнительной власти не только призваны создавать необходимые условия для реализации социальных прав граждан, но, и осуществляют функцию защиты этих прав.

Конституция закрепляет обязанность государства по охране прав человека и гражданина, однако это не исключает самостоятельных активных действий лица в использование им различных способов защиты прав и свобод, не запрещенных законом. Это позволяет значительно расширить возможности гражданина по отстаиванию своих интересов. В данной сфере не менее важной формой защиты прав является самозащита социальных прав, когда гражданин располагает возможностями для правомерного воздействия на правонарушителя посредством использования специфических способов защиты. П.Б. Ванин отмечает, что включение самозащиты в один ряд с судебными способами защиты фактически придает юридическое значение

последствиям ее применения и делает ее аналогичной применению судебной защиты [4].

Одной из действенных и распространенных форм защиты прав граждан нашей республики является судебная защита. Под судебной защитой прав граждан понимается, деятельность органов судебной власти по осуществлению защиты законных прав и интересов граждан на основе конституционных принципов, правовыми способами и средствами в предусмотренной законом процессуальной форме путем рассмотрения споров, жалоб, принятия законного и обоснованного судебного решения; восстановления нарушенных субъективных прав граждан и законных интересов обратившегося за защитой лица.

Поскольку система социальной защиты ДНР требует углубленного научного анализа с позиций выявления новых путей и направлений ее совершенствования, желательно следовать общеевропейской тенденции, когда государства способствуют активизации деятельности неправительственных организаций в этой сфере. В то же время необходима нормативно-правовая база, которая бы предусматривала четкое определение правовых принципов взаимодействия государственных и негосударственных учреждений в сфере предоставления социальных услуг, координации их деятельности, правового статуса общественных объединений и их представителей, которые выполняют деятельность по предоставлению социальных услуг.

#### *Список использованных источников*

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>.
2. Кораблева М.С. Защита гражданских прав: новые аспекты // Актуальные проблемы гражданского права: Сборник статей. М, 2016. Вып. 1. С. 82.

3. Сергеев А.П. Гражданское право. Электронный учебник // Режим доступа: [http://www.studylaw.narod.ru/sergeev/sergeev\\_1\\_13\\_1.htm](http://www.studylaw.narod.ru/sergeev/sergeev_1_13_1.htm)
4. Стремоухов А.В. Правовая защита человека. М., 2017. С. 24.

## **ЖЕСТОКОЕ ОБРАЩЕНИЕ С ДЕТЬМИ: УГОЛОВНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ**

*Чернышова Е.А.,  
обучающаяся бакалавриата  
Прокофьев Н. А.,  
преподаватель  
кафедры административного права  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

С каждым годом проблема домашнего насилия, а также жестокого обращения с детьми приобретает более острый характер, поскольку многие родители до сих пор убеждены, что применения физической силы по отношению к ребенку является своего рода методом воспитания, впоследствии это влияет на рост сиротства, беспризорности и правонарушений.

Под «домашним насилием над детьми» в первую очередь, понимают нарушение прописанных в Конституции Донецкой Народной Республики прав человека, что обязывает государство искать пути решения для предотвращения этих негативных явлений. Нынешнее правовое регулирование не уделяет должного внимания данному вопросу. Поэтому, одной из приоритетных задач правоохранительных и судебных органов является именно уголовно-правовая охрана прав несовершеннолетних. Данная проблема отрицательно сказывается на несовершеннолетних, что выражается не только случаями физического и



сексуального насилия, но и игнорированием основных интересов и нужд детей таких как отсутствие воспитания, заботы, неудовлетворение их потребностей в пище, одежде и медицинской помощи. Так же немаловажный фактор – это очевидные признаки физического воздействия, выраженные следами побоев, истязаний, запущенного состояния ребенка.

Власти Донецкой Народной Республике (далее – ДНР) обеспокоены данной проблемой, поэтому законодательное регулирование в области защиты детей от насилия и жесткого обращения предоставляет нам значительный объем нормативно-правовой базы и законодательных актов: Семейный кодекс ДНР, Уголовный Кодексы ДНР и Кодекс Украины об административных правонарушениях (далее – КУоАП) (который действует на территории ДНР, в соответствии с Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики «О применении Законов на территории ДНР в переходный период» от 02.06.2014 года).

Семейный Кодекс Донецкой Народной Республики, закрепляет обязанности родителей содержать ребенка, давать ему возможность получения среднего общего образования, также предусматривает то, что родители не вправе причинять вред нравственному развитию ребенка, его психическому и физическому здоровью.

Уголовный кодекс Донецкой Народной Республики более детально регулирует этот вопрос, так как в него включена специальная глава «Преступления против семьи и несовершеннолетних», провозглашая ответственность взрослых за вовлечение несовершеннолетних в совершение преступления, систематическое употребление спиртных напитков, одурманивающих веществ, занятие проституцией, бродяжничество, попрошайничество.

КУоАП более детально прописывает ответственность родителей за неисполнения ими своих прав и обязанностей по отношению к ребенку. Интересным является факт, что жестокое обращение с детьми включено в

понятие «неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего». Привлечение родителей к административной ответственности дало шанс более действенно реагировать на неправомерные действия со стороны родителей и пресекать их на начальной стадии.

Государственные органы также не остаются в стороне, к этой работе привлекаются отделы по делам семьи и детей, которые в свою очередь проводят работу, направленную на информирования населения, проведение разъяснительных мероприятий, методических совещаний с руководителями учреждений образования, жилищных структур, выступления на общешкольных родительских собраниях, профилактическая работа с семьей и детьми. Кроме того, данную ситуацию регулирует управление внутренних дел, охраны здоровья, образования и другие субъекты социальной работы.

Также проблемой является участие несовершеннолетних в уголовном судопроизводстве: в качестве потерпевших, и в качестве обвиняемых. Так как впоследствии дети, пережившие насилие, сами в дальнейшем имеют склонность к жестокому обращению со сверстниками, младшими детьми и даже взрослыми. Показателем выступает череда издевательств несовершеннолетних в школах над сверстниками, о которых становится известно благодаря доступности мобильной видеосъемки и социальным сетям. Очевидно, что одними из причин подобных явлений являются деформированные семейные отношения, проблемы во взаимоотношениях детей с родителями, пережитое насилие в семье.

Субъекты социальной работы в Донецкой Народной Республике тесно взаимодействуют с представителями органов МВД ДНР, с Министерством здравоохранения ДНР, Министерством по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий ДНР, деятельность которых, в свою очередь направлена на борьбу с насилием в семье по отношению к детям.

В ДНР существуют следующие этапы социальной работы по предотвращению жестокого обращения с детьми:

1. Поступления сообщения о факте насилия;
2. Проверка поступившей информации путем проверки семьи по месту фактического проживания;
3. Осуществление социального патронажа семьи, в которой подтвердился факт насилия.

Если же обследование все-таки подтвердило возможность угрозы здоровью и жизни ребенка, ставится вопрос о немедленном его изъятии из семьи с последующим лишением таких родителей родительских прав.

Однако преодоление этого негативного явления возможно лишь при условии объединения усилий всех государственных органов и общества в целом, повышения качества взаимодействия субъектов социальной работы, функции которых связаны с защитой прав, свобод и законных интересов детей.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что до недавнего времени тема насилия против личности была своего рода табу, т.к. считалось неприличным вмешиваться в семейные отношения. Лишь сейчас общество все-таки начало осознавать всю серьезность и катастрофические масштабы проблемы. Стало явным, что дети подвергаются насилию в семье, в школе, со стороны общества и государства, становятся жертвами национальных и этнических конфликтов.

В настоящее время в ДНР существует система оказания помощи детям, пострадавшим от различных форм насилия. Однако она находится на стадии становления, так как для внедрения в жизнь этих программ необходимы подготовленные кадры, которых на данный момент дефицит. Также проблемой является то, что собственно социальная профилактика жестокого обращения с детьми, не входит в учебные программы подготовки специалистов (юристов, психологов, педиатров, психиатров, невропатологов, педагогов), руководящих кадров и политиков, что необычайно важно в русле быстро меняющихся

социально-экономических и политических условий для оказания помощи детям. Количество ученых и инициативных групп, занимающихся исследованиями в этой области, также невелико. Поддержка, оказываемая им, недостаточна. Необходима широкая и разносторонняя подготовка населения для осуществления даже элементарных психопрофилактических программ с помощью телевидения, радио и прессы.