

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

Факультет государственной службы и управления

МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ

МАТЕРИАЛЫ

*VII Республиканской научно-практической
конференции учащейся молодёжи
(Донецк, 14 апреля 2022 года)*

Донецк
2022

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

Факультет государственной службы и управления



МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ

МАТЕРИАЛЫ
VII Республиканской научно-практической
конференции учащейся молодёжи
(Донецк, 14 апреля 2022 года)

Донецк
2022

УДК338.242(063)

ББКУ050.12я431

М75

Редакционная коллегия :

Стадник А. М. – канд. гос. упр., доц.;

Смирнов С. Н. - канд. техн. наук, доц.;

Киселёва А. А. - канд. экон. наук, доц.;

Ляхова Л.С. - канд. экон. наук, доц.

Молодёжь в управлении и экономике :

М75 материалы VII Респ. науч.-практ. конф. учащейся молодёжи (Донецк, 14 апреля 2022 года) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Факультет государственной службы и управления. – Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022. – 299 с.

В ходе конференции рассматривались и обсуждались проблемы государственной экономической политики, развития гражданского общества, качества жизни населения, профессии государственного служащего, интернет-бизнеса, сферы услуг, электронной коммерции, новаций в экономике, мотивации и стимулированию персонала, формирования трудового коллектива, предупреждения и разрешения конфликтов, трудоустройства молодёжи, информационной безопасности, рынка информационных продуктов и услуг, применения математических методов в решении хозяйственных задач, цифровизации современного образования, развития информационного общества.

В работе конференции приняли участие учащиеся общеобразовательных школ, гимназий, лицеев, колледжей, техникумов Донецкой Народной Республики.

УДК338.242(063)

ББКУ050.12я431

СОДЕРЖАНИЕ

Алехина Елизавета ГБПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Роговая М.С. ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ.....	15
Антипова Зоряна МБОУ «Школа №89 г. Донецка» Научный руководитель: Малич В.В. ЛЮБАЯ РАБОТА - ЭТО СТАВКА НА БУДУЩЕГО СЕБЯ.....	17
Байбуртцян Анастасия МБОУ «Школа №55 им. А. Г. Коржа г. Донецка» Научный руководитель: Семенова О. И. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА...	19
Барковская Анна ГПОУ «Зуевский энергетический техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет» Научный руководитель: Адерихина С.А. ТЕЛЕФОН В ДЕЛОВОМ ОБЩЕНИИ. КАК ДОБИТЬСЯ УСПЕХА.....	21
Бархударян Даяна МБОУ «Школа № 64 г. Донецка» Научный руководитель: Хлипун А.А. ТЕХНОЛОГИИ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.....	23
Беляева Анна МБОУ «Школа № 94 г. Донецка» Научный руководитель: Жильцова О.А. ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	27
Бобровникова Маргарита МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное» Научный руководитель: Давиденко С.В. МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА.....	30
Бочаров Никита МБОУ «Школа № 64 г. Донецка» Научный руководитель: Хлипун А.А. ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	32
Бухтияров Павел МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Архипцева В.А. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ОСНОВА СТРОИТЕЛЬСТВА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ.....	35

Бучакчинская Дарья МБОУ «Школа №55 им. А. Г. Коржа г. Донецка» Научный руководитель: Семенова О.И. СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЗДОРОВЬЕ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ.....	38
Власюк Данил МБОУ «Школа № 42 г. Донецка» Научный руководитель: Родина О.В. ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	41
Воробьёв Михаил МБОУ «Школа № 64 г. Донецка» Научный руководитель: Жигалова И.А. МЕНЕДЖМЕНТ: ИСКУССТВО И НАУКА.....	43
Воищева Екатерина МБОУ «Гимназия города Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	45
Волошина Александра МБОУ «Школа № 105 г. Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	47
Вороня Татьяна МБОУ «Средняя школа №44 г. Макеевки» Научный руководитель: Чурилова В.Г. ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	49
Выходова Анастасия, Семенова Карина ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Носова Э. Л. РОЛЬ НЕМЧИНОВА В.С. В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ.....	52
Герасименко Арина МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное» Научный руководитель: Гелеверя Е.А. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА....	54
Гнездилов Ярослав МБОУ «Школа № 112 г. Донецка» Научный руководитель: Павлова О.В. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	57
Голубаш Юлия ГБПОУ «Донецкий колледж промышленных и социальных технологий» Научный руководитель: Александрова Ю.Ф. ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ.....	59
Голубев Родион ГБПОУ «Снежнянский техникум Промышленности и сферы услуг»	

Научный руководитель: Маловик Н.Н. МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	62
Гоненко Дарья МБОУ «Школа №77 г. Донецка»	
Научный руководитель: Азаренко С.Ф. МЕНЕДЖЕР: ЧТО ЗА ПРОФЕССИЯ И КАКИМИ КАЧЕСТВАМИ ДОЛЖЕН ОБЛАДАТЬ?.....	64
Дейнеко Анастасия ГБПОУ «Донецкий техникум Промышленной автоматике им. А.В. Захарченко»	
Научный руководитель: Максецкая С.С. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА.....	67
Долженко Екатерина МБОУ «Шахтёрская средняя школа №19»	
Михайленко Людмила Николаевна РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ.....	70
Дудик Илья МБОУ Школа №64 г. Донецка	
Научный руководитель: Попова Е.Л. ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО.....	73
Думчева Полина ГБОУ «Лицей» Коллеж»	
Научный руководитель: Богач Л.В. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	75
Дунаев Антон МБОУ «Школа 91 г. Донецка»	
Научный руководитель: Картамышева Е.Н. МОЛОДЁЖНЫЙ ПАРЛАМЕНТ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖНОГО МЕНЕДЖМЕНТА.....	77
Евдокимова Анна ГБПОУ «Донецкий колледж пищевых технологий и торговли»	
Научный руководитель: Бойцова Е.Н. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ИНДУСТРИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ В ДНР.....	79
Ефимова Софья МБОУ «Лицей №2 «Престиж» г. Макеевки»	
Научный руководитель: Мамичева Е.А. РОЛЬ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В ЭКОНОМИКЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	82
Жадан Карина МБОУ «Лицей № 25 «Интеллект» г. Харцызска»	
Научный руководитель: Баглай Е.С. СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СФЕРЫ УСЛУГ.....	85
Завязкина София	

МБОУ «Школа №64 г. Донецка» Научный руководитель: Попова Е. Л. ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	88
Загальская Ксения МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное» Научный руководитель: Садовая Т.А. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	89
Захарян Роза МБОУ «Школа 46 г. Донецка» Научный руководитель: Муратбакаева Э.Ф. ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	92
Кардаш Олеся МБОУ «Школа № 25 г. Донецка» Научный руководитель: Бойко Т.А. ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	94
Кетова Анастасия ГБПОУ «Снежнянский техникум промышленности и сферы услуг» Научный руководитель: Маловик Н.Н. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	97
Кийко Никита МБОУ «Школа №49 г. Донецка» Научный руководитель: Щепилова А. В. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	99
Киричко Анастасия ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» Научный руководитель: Новак Ю.А. ОРГАНИЗАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И УПРАВЛЕНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ.....	102
Кисель Владислав МБОУ «Школа № 105 г. Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	105
Колесник Мария МБОУ «Гимназия № 6 г. Донецка» Научный руководитель: Литовченко Н.А. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СОЗДАНИИ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	107
Колодезный Владимир МБОУ «Школа № 119 г. Донецка» ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ КАЖДОГО ГОСУДАРСТВА.....	110

Конько Дарья МБОУ «Школа № 105 г. Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	113
Костыря Валерия ГБПОУ «Снежнянский техникум промышленности и сферы услуг» Научный руководитель: Маловик Н.Н. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ, РАЗРЕШЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	116
Кравченко Александр ГБПОУ «Снежнянский техникум промышленности и сферы услуг» Научный руководитель: Маловик Н.Н. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ДОНБАССА.....	118
Крупчан Максим ГБПОУ «Донецкий техникум связи и отраслевых технологий» Научный руководитель: Сулова Л.А. ИНФОРМАЦИОННАЯ ПЕРЕГРУЗКА КАК ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА.....	121
Кулькова Кристина МБОУ «Школа № 88 г. Донецка» Научный руководитель: Евдокимова О.В. ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	123
Курайтис Ангелина МОУ «Школа №105 г. Донецка» Научный руководитель: Чушков А.А. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АВТОБУСНЫХ МАРШРУТОВ ГОРОДА ДОНЕЦКА.....	125
Курайтис Ангелина МБОУ «Школа № 105 г. Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В XXI ВЕКЕ.....	127
Куцеконенко Виктория ОП ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум» ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского» Научный руководитель: Оголь Т.Е. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	130
Кучерук Данил МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Архипцева В.А. ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	132

Лабынцева София МБОУ «Гимназия города Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ИСТОРИИ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА.....	134
Ламтюгова Мария МБОУ «Гимназия г. Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. СФЕРА УСЛУГ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	136
Лантух Никита МБОУ «Школа № 42 г. Донецка» Научный руководитель: Родина О.В. ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА.....	138
Лебедева София МБОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича г. Донецка» Научный руководитель: Игнатенко Я.А. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	141
Леванович Надежда ГПОУ «Донецкий политехнический колледж» СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	143
Левчук Вячеслав МБОУ «Школа № 150 г. Донецка» Научный руководитель: Кобец С.А. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	147
Левчук Вячеслав МБОУ «Школа № 150 г. Донецка» Научный руководитель: Кобец С.А. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: ВОПРОСЫ МЕТОДОЛОГИИ.....	150
Леонтьева Елизавета МБОУ «Средняя школа № 102 г. Макеевки» Научный руководитель: Казановская Н.А. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА.....	153
Лифенко Анастасия МБОУ «Гимназия №70 г. Донецка» Научный руководитель: Ефимова Т. В. МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	156
Ломакина Софья МБОУ «Школа № 88 города Донецка» Научный руководитель: Голобородько Н.А. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УСТРАНЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	159
Лубинец Владислава ГПОУ «Донецкий политехнический колледж» Научный руководитель: Крокошенко Е.Ю. ЦИФРОВИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	162

Любченко Юрий МБОУ «Школа № 11 г. Тореза» Научный руководитель: Цымбалист Т.В. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ.....	165
Любченко Юрий МБОУ «Школа № 11 города Тореза» Научный руководитель: Любченко Н.Ю. «КУЛЬТУРА ОТМЕНЫ» - ЭТО ЯВЛЕНИЕ ЭВОЛЮЦИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА ИЛИ ДЕГРАДАЦИИ?.....	168
Максименко Никита МБОУ «Основная школа № 45 г. Макеевки» Научный руководитель: Апухтина О.А. ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	171
Малиновский Глеб МБОУ «Школа №64 г. Донецка» Научный руководитель: Попова Е. Л. ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА.....	174
Мащенко Наталья МБОУ «Средняя школа №1 г. Снежное» Научный руководитель: Кузнецова А.П. МОЯ ШКОЛА В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ДОНБАССА.....	177
Мерцалова Алина МБОУ «Школа №55 им. А. Г. Коржа г. Донецка» Научный руководитель: Семенова О.И. МИР БЕЗ ИНТЕРНЕТА.....	180
Моисеенко Ольга МБОУ «Средняя школа №1 г. Снежное» Научный руководитель: Кузнецова А.П. СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА ЛИЧНОСТЬ В ЭКОНОМИКЕ СТРАНЫ.....	183
Мор Валерия МБОУ «Новоазовская школа №2» администрации Новоазовского района Научный руководитель: Дмитриева О.В. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.....	186
Моркляк Алина МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Архипцева В.А. СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СФЕРЫ УСЛУГ.....	188
Москвин Артём МБОУ «Школа № 88 г. Донецка» Научный руководитель: Сысоева Н.В. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	189
Назарян Милена МБОУ «Школа №64 г. Донецка» Научный руководитель: Попова Е. Л. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	192

Нарыжняк Александр МОУ «Специализированная школа с углублённым изучением иностранных языков №19 г. Донецка» КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ: ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ХАРАКТЕРИСТИКИ.....	195
Никрасова Оксана Автомобильно-дорожный институт ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет» Научный руководитель: Дариенко О.Л. ФЕНОМЕН НЕЕТ-МОЛОДЕЖИ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА.....	197
Новак Анна ГБПОУ «Донецкий колледж пищевых технологий и торговли» Научный руководитель: Тихонова И.В. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	200
Павлов Сергей МБОУ «Школа №48 г. Донецка» Научный руководитель: Смолякова Ю.Л. ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	203
Панченко Дарья ГБПОУ «Донецкий колледж промышленных и социальных технологий» Научный руководитель: Александрова Ю.Ф. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА.....	206
Пархоменко Артём ГПОУ «Зуевский энергетический техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет» МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	208
Пащенко Анастасия МБОУ «Школа №88 г. Донецка» Научный руководитель: Лукьянова В.В. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	211
Пикалова Полина МБОУ «Гимназия г. Макеевка» Научный руководитель: Харченкова О.Н. СОЦИАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ.....	213
Письмеников Марк МБОУ «Гимназия №92 г. Донецка» Научный руководитель: Тихомирова Л.В. ЧТО ЛУЧШЕ - РУКОВОДСТВО ИЛИ ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ?....	215
Плохих Виктория МБОУ «Средняя школа №29 г. Макеевки» Научный руководитель: Иванисова С. М. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	218

Погорелова Вероника МОУ «Школа №49 г. Донецка» Научный руководитель: Щепилова А.В. МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	221
Пономарев Антон МОУ г. Горловки «Школа №54 с углублённым изучением отдельных предметов» Научный руководитель: Глазкова Г.А. ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО.....	223
Пржегорлинская Полина МБОУ «Гимназия №92 г. Донецка» Научный руководитель: Тимошенко И.Н. СТРАТЕГИЯ И ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ С УЧЁТОМ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ.....	225
Расулова Джамиля, Шалаева Олеся ГБПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Майоренко Т.Н. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ НА ПРИМЕРЕ КОНЦЕПЦИИ «УМНЫЙ ГОРОД»....	228
Ратуш Юрий МОУ г. Горловки «Лицей «Старт 47» Научный руководитель: Рудава Н.В. АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ.....	231
Рожков Александр МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное» Научный руководитель: Литюк О.С. ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА.....	234
Руденко Дарина ГБПОУ «Снежнянский техникум промышленности и сферы услуг» Научный руководитель: Маловик Н.Н. ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА И ЛИДЕРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	237
Свирид Денис МБОУ «Средняя школа № 102 г. Макеевки» Научный руководитель: Казановская Н.А. РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И СЛУГ.....	239
Семенчук Валерия МБОУ «Школа №88 г. Донецка» Научный руководитель: Алексич Т.Н. ИНТЕГРАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЖИЗНЬ ЧЕЛОВЕКА КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ КОМПОНЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕСТВА.....	242

Смолякова Алина МБОУ «Школа №48 г. Донецка» Научный руководитель: Смолякова Ю.Л. ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ЭКОНОМИКЕ.....	244
Сотникова Вероника МБОУ «Школа №82 г. Донецка» Научный руководитель: Степанова И.В. СПЛОЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА: ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОМАНДЕ.....	247
Супрун Роман ГБПОУ «Горловский многопрофильный техникум 37» Научный руководитель: Грошева А.И. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	249
Тарасюк Мария МБОУ «Школа №55 им. А. Г. Коржа г. Донецка» Научный руководитель: Семенова О.И. ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТЬ - ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА.....	258
Тузман Дмитрий МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное» Научный руководитель: Головки О.В. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ.....	260
Удод Юлия МБОУ «Школа № 11 г. Тореза» Научный руководитель: Любченко Н.Ю. ДОБРОЕ СЛОВО ПОМОЖЕТ ДОМ ПОСТРОИТЬ. ЧТО ТАКОЕ НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ.....	263
Федорук Екатерина МБОУ «Гимназия информационных технологий № 61 г. Донецка» Научный руководитель: Седова С.И. ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ. ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ.....	266
Федосова Полина МБОУ «УВК «Гармония» г. Донецка» Научный руководитель: Марченко О.В. ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА.....	269
Хаведжи София МБОУ «Школа № 112 г. Донецка» Научный руководитель: Лукашова М.В. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	271
Хапчук Анастасия МБОУ «Школа № 150 г. Донецка» Научный руководитель: Кобец С.А. ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В ПРОГРЕССИВНОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	274

Царёва Юлия МБОУ «Средняя школа №11 г. Макеевки» Научный руководитель: Слюсаренко Ю.И. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	275
Челпанова Анна МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Архипцева В. А. ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БИЗНЕСЕ.....	278
Черныш Богдан ГПОУ «Зуевский энергетический техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет» Научный руководитель: Адерикина С.А. ПРОБЛЕМА: ЭТО ПЛОХО ИЛИ ХОРОШО.....	280
Шевченко Артур ГПОУ «Зуевский энергетический техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет» Научный руководитель: Адерикина С.А. ИДЕАЛЬНЫЙ ПОДЧИНЁННЫЙ: КТО ОН.....	282
Шевченко Виктория МБОУ «Средняя школа №44 г. Макеевки» Научный руководитель: Чурилова В.Г. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ.....	284
Шевченко Евгений МБОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича г. Донецка» Научный руководитель: Желтикова Ю.В. ИНФОРМАТИКА В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА.....	287
Шепелевич Марина МБОУ «Средняя школа №2 г. Снежное» Научный руководитель: Кондаурова Н.П. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	290
Шидловский Илья ГПОУ «Донецкий медицинский колледж» Научный руководитель: Попова Т.В. ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	292
Шпагина Софья МБОУ «Школа №77 г. Донецка» Научный руководитель: Крылова А.А. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	295
Якубцова Дарья МБОУ «Школа №64 г. Донецка» Научный руководитель: Полидорова Т.А. МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	297

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

*Алехина Елизавета
ГБПОУ «Донецкий техникум
химических технологий и фармации»
Научный руководитель: Роговая М.С.*

Актуальность исследования обуславливается тем, что рост инвестиций в различных отраслях народного хозяйства является одним из условий высоких темпов экономического развития экономики страны. При развитии инвестиционной деятельности обеспечивается подъем и развитие экономики, модернизируются предприятия, развиваются существующие производства, разрабатываются новые товары и услуги. Анализ инвестиционной привлекательности в последние годы является объектом активных научных исследований. В большинстве научной литературы и нормативных документах понятия «инвестиционная привлекательность» и «инвестиционный климат» очень часто отождествляются.

На сегодняшний день не существует какого-либо одного понятия «инвестиционная привлекательность», которую многие исследователи до сих пор отождествляют с финансовым состоянием предприятия. По мнению ряда авторов, инвестиционная привлекательность зависит от трех условий: благоприятной инвестиционной ситуации, инвестиционного климата в экономических системах, от наличия определенных преимуществ, которые принесут инвестору дополнительную выгоду.

Таким образом, инвестиционная привлекательность - это совокупность благоприятных инвестиционных и инновационных условий и преимуществ, которые принесут инвестору дополнительную прибыль и уменьшат риск вложений.

Как правило, предприятия одновременно реализуют несколько проектов, поэтому проблема инвестиционной привлекательности конкретного проекта является одной из самых важных. Выбор оптимального портфеля инновационных проектов обусловлен следующими причинами [1]:

–наличия возможности использования различных методов реализации проектов: лизинг или покупка оборудования, запчастей,

наличие собственной торговой сети или заключение договорных отношений с посредниками и т. д.;

– возможность использования разнообразных схем финансирования проектов: полностью собственные средства, сочетание собственных и заемных ресурсов;

– наличие определенной конечной суммы финансовых средств для осуществления всех инновационных проектов.

Финансовая оценка инвестиционной привлекательности инновационного проекта базируется на анализе конфиденциальной части информации по проекту и проводится с помощью финансового расчета по основным параметрам: цена, себестоимость, оценка собственных и величина запрашиваемых средств, длительность проекта, жизненный цикл объекта, время оборота средств, начальный и максимальный объем тиражирования объекта [1]. Результатом финансового анализа является разбиение инновационных проектов на четыре группы, представленных на рис. 1.

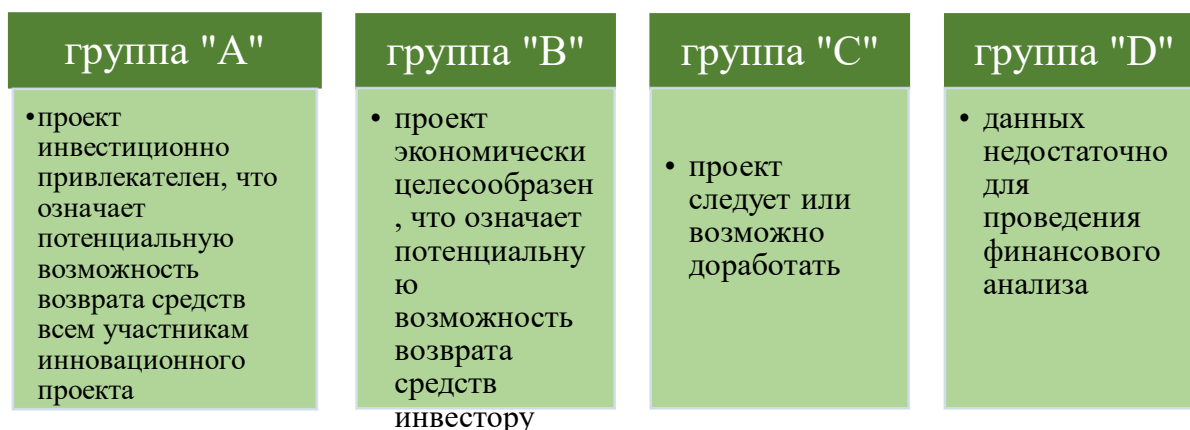


Рис. 1. Четыре группы инновационных проектов

Помимо оценки финансовой привлекательности инновационного проекта необходимо определить уровень его риска.

В мировой практике инвестиционного менеджмента используются различные методы оценки эффективности инвестиционных проектов в условиях риска и неопределенности, к наиболее распространенным из которых следует отнести следующие методы [3]: метод дисконтирования (премия за риск); метод коэффициентов достоверности; анализ чувствительности показателей эффективности (NPV, IRR и др.); метод

сценариев; методы теории игр (критерий максимина, максима и др.); построение «дерева решений»; имитационное моделирование по методу Монте-Карло.

Помимо экономического, от реализации инвестиционного проекта могут быть получены социальный и экологический эффекты. Поэтому при разработке проекта должна производиться оценка его социальных и экологических результатов, а также затрат, связанных с ними.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, становится очевидным, что инновационные проекты необходимо оценивать с использованием как количественных, так и качественных показателей с учетом риска, и неопределенности внешней среды [2].

Список источников

1. Виленский, П.Л. Оценка эффективности инвестиционных проектов. Теория и практика / П.Л. Виленский, В.Н.Лившиц, С.А. Смоляк. - М.: Дело. - 2004. - 888 с.

2. Зыков, Д.С. Инновации в мировой экономике 21 века / Д.С. Зыков [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://rykovodstvo.ru/exspl/34157/index.html?page=80>

3. Прокопьева, М. В. Оценка инвестиционной привлекательности инновационных проектов / М.В. Прокопьева // Молодой ученый. - 2009. - №2. - С. 81-84.

ЛЮБАЯ РАБОТА - ЭТО СТАВКА НА БУДУЩЕГО СЕБЯ

Антипова Зоряна

МБОУ «Школа №89 г. Донецка»

Научный руководитель: Малич В.В.

Труд - это лучшая закуска для молодежи

Вергилий М. Публий

Одной из острых социальных проблем современного общества ДНР является проблема занятости молодежи. Молодежь- это социальная группа, которая определяет будущее молодого государства. В настоящее время на рынке труда молодежь является одной из основных групп риска, так как она наименее конкурентоспособна по сравнению с

другими возрастными группами. Выходя на рынок труда, молодые люди зачастую не имеют опыта работы и необходимых профессиональных навыков, что вызывает множество трудностей при трудоустройстве, а особенно при устройстве на работу по специальности. Серьезные проблемы с трудоустройством возникают у молодых женщин с малолетними детьми и без опыта работы, а также совмещающих работу с учебой, что вызвано нежеланием нанимателей предоставлять им льготы, предусмотренные законом.

С другой стороны, молодежь в выборе профессии стала ориентироваться на сферы, которые в дальнейшем приносят больший доход и дают возможности для самореализации. Новое поколение амбициозно, нетерпеливо, обладает завышенными ожиданиями.

Особенно остро стоит проблема занятости молодежи на селе. Возрастная структура занятости в сельской местности свидетельствует о том, что труд в сельском хозяйстве не привлекателен для молодежи: их доля в численности занятых в сельском хозяйстве составляет 17,3 %, тогда как в целом по экономике - 22,8 % (и она неуклонно снижается).

Сельские населенные пункты - «миграционные доноры»- теряют свою функциональную принадлежность, превращаясь в более мелкие поселения при потере молодежи, более того вовсе могут исчезнуть, так как массовый отток молодежи способствует снижению темпов рождаемости.

Следует отметить, что современная экономика формирует новые предложения на рынке рабочих мест для молодежи по уровню образования. Экономика ДНР очень нуждается в специалистах высокой квалификации. Медицина, образование, машиностроение, передовые технологии- эти сферы испытывают в Республике небывалый кадровый голод. Систематически наблюдается дисбаланс между требуемыми рынком труда профессиями и полученными специальностями в высших заведениях. Например, в ДНР очень много выпускается юристов, тогда как квалифицированного токаря на станки ЧПУ трудно найти.

Важной проблемой вузов Республики, на мой взгляд, является слабая связь между практикой и трудоустройством. Отсутствует объективная система оценивания реального вклада прохождения практики в освоение той или иной программы обучения. Также часто студенты для прохождения практики выбирают организации своих

родителей или их знакомых. Такой подход абсолютно не эффективен: практика «ради галочки»; невозможность применения и апробации профессиональных навыков, низкая степень профессионализации и профориентации, а, соответственно, и слабая связь с будущим трудоустройством.

Часто молодежь ищет частичную занятость. Это вакансии, не требующие высокой квалификации и каких-то специализированных знаний. Подобного рода формы занятости преобладают в сферах сервиса, рекламы и офисного обслуживания. Они формируют, как правило, основные навыки и знания, которые могут пригодиться впоследствии. Согласно современным тенденциям можно с полной уверенностью согласиться с тем, что труд в современном обществе будет приобретать все более и более творческий характер. В ДНР молодежь охотно идет на специальности «дизайнер ландшафта», «компьютерный дизайн», «архитектор», «телевидение», «журналистика».

На образовании и трудоустройстве молодежи ДНР, бесспорно, экономить нельзя. Политика «экономии» на молодых специалистах приводит к получению низкокачественного и немотивированного персонала, который покидает организацию после получения необходимого опыта и стажа.

Следует не забывать, что сегодня ценность профессии – это инструментальная ценность, является средством заработка. Молодежь Республики заслужила на достойную жизнь, профессиональное развитие, реализацию своего потенциала, достойную оплату.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

*Байбуртцян Анастасия
МБОУ «Школа №55 им. А. Г. Коржа г. Донецка»
Научный руководитель: Семенова О. И.*

Информационное общество - общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации. Для этой стадии развития общества и экономики характерно:

- увеличение роли информации, знаний и информационных технологий в жизни общества;
- возрастание числа людей, занятых информационными технологиями, коммуникациями и производством информационных продуктов и услуг;
- нарастающая информатизация общества с использованием телефонии, радио, телевидения, сети Интернет, а также традиционных и электронных СМИ;
- создание глобального информационного пространства.

Целью перехода к информационному обществу является создание развитой информационно-коммуникационной среды общества и интеграция в мировое информационное сообщество, что должно обеспечить существенное повышение качества жизни населения и социально-политическую стабильность общества и государства.

Информационные технологии обеспечивают распространение информационных потоков в обществе, образуя глобальное информационное пространство.

Процесс информатизации является одним из перспективных направлений развития образования на современном этапе. Использование информационных технологий в управлении школой дает качественно новые возможности для ее руководителей.

Информационные технологии играют огромную роль в работе юриста. Они помогают найти, обобщить актуальную правовую информацию, оперативно обменяться данными, предоставить необходимые сведения в судебные органы и т. д.

Благодаря информационным технологиям юрист может не только оперативно получать актуальные законодательные сведения. Они дают возможность быстро отыскать статистические данные, без которых подчас невозможно обойтись при решении различных вопросов. Кроме того, из Интернета специалист может получить любые данные из смежных дисциплин.

Глубокая интеграция информационных технологий в юридическую деятельность приводит к ускорению процесса поиска и подготовки необходимой документации.

Говоря о роли информационных технологий в деятельности юриста, нельзя не упомянуть и широкое внедрение справочных

правовых систем. Работа с такими системами дает юристу возможность получить доступ к последним редакциям правовых актов и документов.

Следующим шагом стало появление автоматизированных информационных систем. Такие системы широко используются в юридической деятельности, позволяя проводить поиск необходимой информации по законодательству и его изменениях, накопительной базы различных юридических документов и т.п. Говоря об информационных технологиях в юридической деятельности, нельзя не упомянуть электронный документооборот. В настоящее время он постоянно совершенствуется и дорабатывается. Благодаря тому, что в настоящее время имеется возможность регистрировать информацию, оперативно ее оценить и использовать в работе.

ТЕЛЕФОН В ДЕЛОВОМ ОБЩЕНИИ. КАК ДОБИТЬСЯ УСПЕХА

Барковская Анна

ГПОУ «Зуевский энергетический техникум»

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»*

Научный руководитель: Адерихина С.А.

Телефонный разговор - это контактное по времени, но дистанционное в пространстве и опосредованное специальными техническими средствами общение собеседников. Специфика телефонного разговора состоит в том, что значительная часть невербальных сигналов говорящего не доходит до слушателя: вы не видите выражения лица, жестов и т.д. Многие люди именно поэтому не любят телефонные разговоры. По той же причине осложнено и управление телефонным разговором, и он часто неоправданно затягивается. Соответственно отсутствие визуального контакта увеличивает нагрузку на устно-речевые средства взаимодействия партнеров по общению. Статистики утверждают, что бизнесмены, чья деятельность связана с необходимостью установления деловых контактов, тратят на разговоры по телефону от 25 до 75% рабочего времени.

У телефона есть ряд преимуществ, которые лишены другие средства коммуникации. Главные из них: скорость передачи

информации (выигрыш во времени); немедленное установление связи с абонентом, находящимся на любом расстоянии, непосредственный обмен информацией в форме диалога и возможность достичь договоренности, не дожидаясь встречи; конфиденциальность контакта; сокращение бумагооборота; экономия средств на организацию контактов других видов (довольно часто первый телефонный разговор, за которым должны последовать личные контакты (разговоры, беседы, встречи), может оказаться последним).

Хотя в настоящее время не существует стандартов, позволяющих подготовить соответствующих работников (секретарей-референтов, пресс-секретарей, агентов фирм и т.д.) к грамотному ведению телефонных переговоров, но уважающие себя фирмы обращают большое внимание на корпоративную культуру сотрудников во внутреннем и внешнем деловом общении.

Чтобы освоить правила эффективного ведения телефонных переговоров, необходимо сначала осознать отличительные характеристики этого вида контактов и учесть все значимые компоненты этой типичной коммуникативной ситуации.

В деловом разговоре по телефону роли собеседников ничем не отличаются от таковых в непосредственных контактах. Однако дополнительное преимущество получает инициатор разговора, так как он заранее продумывает свое поведение, выбирая удобный ему момент и манеру ведения разговора.

Разговаривать по телефону - это искусство. Один телефонный звонок может сделать больше, чем несколько долгих и представительных бесед. Быстрота и дальность связи можно отнести к несомненным преимуществам телефона, но и пользоваться им нужно крайне осторожно. Возможность улыбок, дружеских рукопожатий, располагающей мимики и поз здесь отсутствует, и можно даже не заметить, как неосторожным словом или звуком обидится собеседник, а потом придется долго недоумевать: что же случилось? Зачастую по телефону разговаривают совершенно незнакомые люди, поэтому влияние телефонного разговора на формирование первого впечатления о человеке трудно переоценить. Поэтому нужно быть вежливым и внимательным, не поддаваясь на провокации. Вот основные правила общения по телефону.

ТЕХНОЛОГИИ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Бархударян Даяна

МБОУ «Школа № 64 г. Донецка»

Научный руководитель: Хлипун А.А.

Образование – это фундамент процветающего общества, ведь передача знаний всегда была приоритетом для его развития. В эпоху цифровых устройств и новых технологий виртуальная реальность в образовании становится настоящим открытием для нового витка эволюции. Развитие и внедрение новых информационных и коммуникационных технологий приводит к появлению новых форм взаимодействия между компьютером и человеком. Одна из таких форм – виртуальная реальность. Технологии виртуальной реальности в образовании актуальны как никогда. Особенно это очевидно, в связи со сложными условиями жизнедеятельности людей в периоды эпидемий и пандемий. Эпидемия коронавируса привлекла внимание людей, вынужденных оставаться дома, к онлайн-образованию и интерактивным инструментам, способным сделать обучение более наглядным, в частности VR/AR-технологиям.

Виртуальная реальность. Если говорить простыми словами, то виртуальная реальность (virtual reality) – полностью смоделированное трёхмерное пространство с ощущением полного присутствия в нём посредством специальных гаджетов. VR-образование помогает улучшить передачу образовательного контента, а также позволить пользователям (ученикам) не только видеть контент, но и взаимодействовать с ним. Полное погружение в процесс помогает улучшить процесс обучения и полностью погрузиться в него.

Рассмотрим основные плюсы виртуальной реальности в сфере образования.

Наглядность. Используя 3D-графику, можно детализировано показать химические процессы вплоть до атомного уровня. Причем ничто не запрещает углубиться еще дальше и показать, как внутри самого атома происходит деление ядра перед ядерным взрывом. Виртуальная реальность способна не только дать сведения о самом явлении, но и продемонстрировать его с любой степенью детализации.

Безопасность. Операция на сердце, управление сверхскоростным поездом, космическим шаттлом, техника безопасности при пожаре — можно погрузить зрителя в любое из этих обстоятельств без малейших угроз для жизни.

Вовлечение. Виртуальная реальность позволяет менять сценарии, влиять на ход эксперимента или решать математическую задачу в игровой и доступной для понимания форме. Во время виртуального урока можно увидеть мир прошлого глазами исторического персонажа, отправиться в путешествие по человеческому организму в микрокапсуле или выбрать верный курс на корабле.

Фокусировка. Виртуальный мир, который окружит зрителя со всех сторон на все 360 градусов, позволит целиком сосредоточиться на материале и не отвлекаться на внешние раздражители.

Виртуальные уроки. Вид от первого лица и ощущение своего присутствия в нарисованном мире — одна из главных особенностей виртуальной реальности. Пока инструменты VR/AR довольно молодые и не способны заменить традиционное образование, но уже сегодня они могут качественно дополнить образование, сделать его более практико-ориентированным, интересным и доступным. Внедрение этих инструментов не только разнообразит опыт школьников, но и позволит существенно повысить доступность качественного образования.

Использование новых технологий предполагает, что учебный процесс должен быть перестроен соответствующим образом (рис. 1).

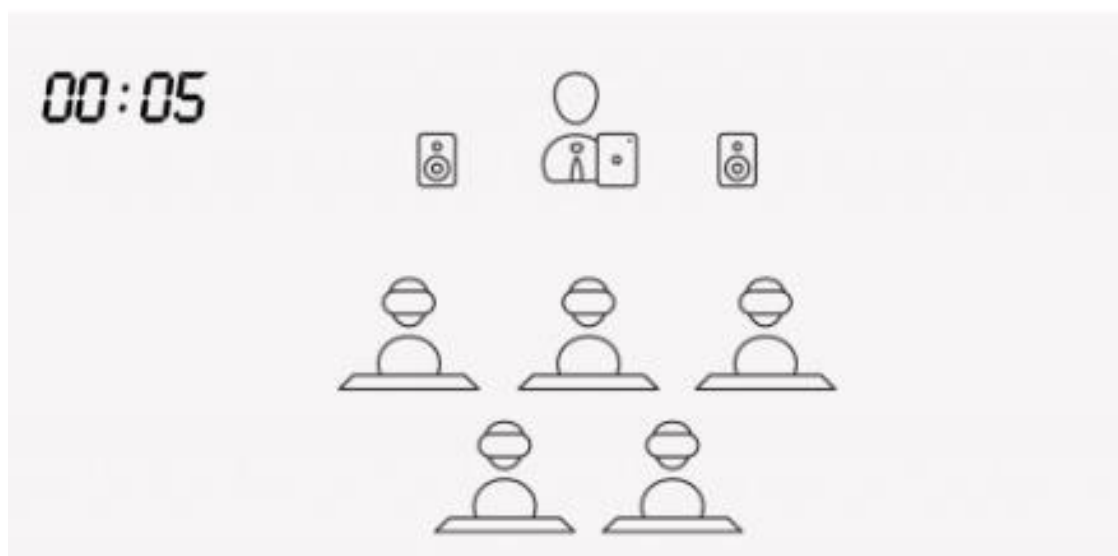


Рис. 1. Передача эмпирического материала через VR в семантическом обучении

Очное образование. Виртуальные технологии предлагают интересные возможности для передачи эмпирического материала. В данном случае классический формат обучения не искажается, так как каждый урок дополняется 5–7-минутным погружением.

Может быть использован сценарий, при котором виртуальный урок делится на несколько сцен, которые включаются в нужные моменты занятия. Лекция остается, как и прежде, структурообразующим элементом урока. Такой формат позволяет модернизировать урок, вовлечь учеников в учебный процесс, наглядно иллюстрировать и закрепить материал.

Дистанционное образование. При дистанционном обучении ученик может находиться в любой точке мира, равно как и преподаватель.

Каждый из них будет иметь свой аватар и лично присутствовать в виртуальном классе: слушать лекции, взаимодействовать и даже выполнять групповые задания.

Это позволит придать ощущение присутствия и устранить границы, которые существуют при обучении через видеоконференции (рис. 2).



Рис. 2. Групповые занятия с эффектом присутствия
и социальным взаимодействием

Самообразование. Любой из разработанных образовательных курсов может быть адаптирован для самостоятельного изучения. Сами уроки могут размещаться онлайн, чтобы у всех была возможность осваивать или повторять материал самостоятельно (рис. 3).



Рис. 3. Адаптация образовательных курсов для самостоятельного изучения

Минусы использования VR в образовании. Однако пока использование технологий и сами устройства не будут максимально «отточены», будут существовать минусы и потенциальные проблемы использования виртуальной реальности в образовании.

Объем. Любая дисциплина довольно объёмна, что требует больших ресурсов для создания контента на каждую тему урока — в виде полного курса или десятков и сотен небольших приложений. Компании, которые будут создавать такие материалы, должны быть готовы заниматься разработкой довольно продолжительное время без возможности ее окупить до выхода полноценных наборов уроков.

Стоимость. В случае с дистанционным обучением нагрузка по покупке устройства виртуальной реальности ложится на пользователя, или этим устройством может быть его телефон. Но образовательным учреждениям понадобится закупать комплекты оборудования для

классов, в которых будут проходить занятия, что также требует существенных инвестиций.

Функциональность. Виртуальная реальность, как и любая технология, требует использования своего, специфического языка. Важно найти верные инструменты для того, чтобы сделать контент наглядным и вовлекающим. К сожалению, многие попытки создания обучающих VR-приложений не используют все возможности виртуальной реальности и, как следствие, не выполняют своей функции.

И несмотря на это, многие специалисты уверены, что в течение следующих 5 лет мы будем наблюдать интенсивное распространение технологий виртуальной реальности в образовательном секторе.

Разумеется, пока что не приходится говорить о массовом проведении целых 45-минутных школьных уроков полностью в VR. Однако отведение под него 5-10 минут – более чем реально и в некоторых школах уже постепенно практикуется.

ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Беляева Анна

МБОУ «Школа № 94 г. Донецка»

Научный руководитель: Жильцова О.А.

В настоящее время очевидно, что ни один механизм не обеспечивает большую пользу для организации, чем эффективное лидерство. Лидеры нужны для обозначения целей и задач организации, обеспечения межличностных контактов, определения оптимальных путей решения возникающих проблем и т.д. Нет сомнений в том, что организации, в которых присутствуют лидеры, могут достигать своих целей быстрее, чем организации без них. Для лидера важно обладать такими качествами как целеустремлённость, системность мышления, смелость, амбициозность, активность, любознательность, организованность.

В целом, только на основании черт личности трудно предсказать, насколько хорошим лидером будет тот или иной человек. Поэтому со временем исследователи стали склоняться к мнению, что недостаточно рассматривать лишь личностные характеристики. Нужно учитывать и ситуацию, в которой эти черты проявляются. В связи с этим стала

популярна ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера. Данная теория предполагает, что эффективность лидера зависит как от того, насколько данный лидер ориентирован на задачу или на отношения, так и от того, в какой степени лидер контролирует группу и реализует своё влияние на неё. Проблема лидерства как инструмента эффективного управления становится все наиболее актуальной и значимой.

Следует отметить, что характеристика лидерства в политологии (Дж. Опенгеймер, Н. Фролик) включает в себя два аспекта. Первый – это формально-должностной статус человека, связанный с обладанием властью, субъективной его деятельностью по реализации социальной роли; второй – наличие личностных качеств и поведения в соответствии с занимаемой должностью. Таким образом, лидерство в политологии определяется как влияние одного или нескольких лиц, занимающих властные позиции, на всё общество, организацию или группу.

В исследованиях по философии лидерство рассматривается как проявление «творческого инстинкта» человека. Представители философского направления (Р. Гринлиф, Ф. Ницше, Т. Карлейль, К. Ходжкинсон и др.) считают, что мораль является помехой в стремлении к лидерству, а сам процесс развития истории зависит от великих личностей, стремящихся к власти. Сущность понятия лидерства в исследованиях по менеджменту заключается в управленческом взаимодействии (в данном случае между лидером и последователями), основанном на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленном на побуждение людей к достижению общих целей. Обобщение взглядов на сущность понятия лидерства позволяет его рассматривать как становление человека центром процессов, происходящих в организации, авторитетом, способным влиять на эффективность работы организации, «вожаком организации».

Лидерство – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации. В свою очередь, «лидер управления» понимается как особый тип социального лидера, для которого характерны определенные социально-психологические и профессиональные качества. Он является авторитетным членом коллектива, обладающим юридической или фактической властью в организации. Вместе с тем, лидер в организации

выполняет ряд функций: постановка целей перед другими сотрудниками и нахождение средств для их достижения; побуждение последователей к определённому типу поведения; ориентирование на достижение цели, формирование единых способов восприятия реальности и норм организационной культуры.

Следует отметить, что в организации феномен лидерства представлен следующими механизмами:

- формальная структура организации, в которой лидерство рассматривается как нормативно-определённое право на власть, обусловленное должностной позицией руководителя в жёстко очерченных рамках деятельности;

- неформальная структура организации – это фактическое признание (непризнание) этого права в деловой сфере со стороны подчинённых, что связано с личностными характеристиками лидера, занимающего как формальную, так и неформальную позицию.

Лидер – это человек, за которым другие члены сообщества признают право брать на себя наиболее ответственные решения. Лидер возникает стихийно, его нет в штатах организации. Лидер и руководитель не обязательно соединяются в одном человеке. В отличие от лидера, руководитель обладает формально регламентированными правами и обязанностями, а также представляет группу (коллектив) в других организациях. В менеджменте лидерство является ключевой переменной и определяется качествами руководителя и подчинённых, ситуацией. Одним из главных различий руководителя и лидера является источник власти и уровень подчинения сотрудников.

Таким образом, лидерство руководителя признается и считается эффективным тогда, когда он уже доказал свою компетентность и ценность для сотрудников, групп и организации в целом.

Список источников

1. Каримова, Г.В. Руководитель и лидер, сходства и различия / Г.В. Каримова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. - 2013. - № 8. - С. 47-50.

2. Аверьянова, Т.А. О формировании лидерских качеств при подготовке руководителей здравоохранения / Т.А. Аверьянова // Современные научные исследования. - 2012. - № 12 (9). - С. 26.

3. Абдрахимова, Г.М. Лидерство, как акмеологический критерий эффективности руководителя среднего звена/ Г.М. Абдрахимова // Вестник НОУ ОНУТЦ ОАО Газпром. - 2011. - № 9. - С. 61-65.

МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА

Бобровникова Маргарита

МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»

Научный руководитель: Давиденко С.В.

На современном этапе развития человечества гражданское общество начало играть все большую роль в функционировании государства. Выросло число общественных организаций во всех сферах общественной жизни, учитывать интересы которых при выработке государственной политики стало необходимым. Игнорирование их интересов в политическом управлении способно снизить эффективность государственной политики.

Более того, исходя из различий в характеристиках, можно выделять различные модели взаимодействия гражданского общества и государства в политическом управлении.

Считается, что государство и гражданское общество существуют «как две стороны одной медали», и рассмотрение моделей взаимодействия данных институтов позволяет рассмотреть механизмы консолидации населения в рамках единого сообщества под иным углом.

Модели взаимодействия институтов гражданского общества и государства представлены в исследованиях, принадлежащих А. Сангурову, Г. Косову, О. Паслеру, В. Бачинину, Н. Яргомской, Е. Белокуровой, М. Ноженко, а также Д. Торхову. Наибольший интерес представляют модели взаимодействия гражданского общества государства, разработанные Г. Косовым и О. Паслером. Они классифицируют модели по двум направлениям.

Во-первых, учитывается позиция «силы» и «слабости» субъектов взаимодействия, во-вторых, исследователи принимают во внимание функционирования моделей: модель маятникового типа (страны западной цивилизации), модель тайфунного типа (страны незападной цивилизации).

Классификационная характеристика базируется на властной компоненте государства. Возможности гражданского общества воздействовать на управленческие решения определяется сформированностью общественных организаций и гражданских объединений, а также законодательно оформленного инструментария донесения своей позиции до органов власти.

Опираясь на обозначенные характеристики, Г. Косов и О. Паслер предложили свою иерархию моделей:

1. «Идеальная модель» предполагает баланс интересов и сил воздействия на разработку и реализацию решений в рамках политического управления, сконцентрированных у обоих авторов (органов власти и институтов гражданского общества).

2. «Умеренно деэтикетская модель» базируется на взаимодействии относительно слабых органов власти, которые откликаются на воздействие со стороны относительно активных институтов гражданского общества. Общественные организации ведут активную деятельность, осуществляют контроль над властью и над ее решениями, происходит постоянное увеличение институтов гражданского общества.

Данная модель не допускает вмешательства власти в деятельность гражданского общества, более того, вторые определяют задачи первых. «Умеренно этикетская модель» является противоположностью деэтикетской модели.

Идеи государственного порядка и национального единства ставятся выше, чем ценности свободы личности. Власть характеризуется наличием сплоченного, профессионального административного аппарата. В государстве с такой моделью взаимодействия гражданского общества и власти, пространство активности и деятельности общественных организаций достаточно сужено и охватывает только социальные и социокультурные сферы.

3. «Этикетская модель» предполагает доминирующую роль государства жестко централизованного типа, которое стоит выше гражданского общества во всех сферах жизнедеятельности, а также подчиняет его себе.

Таким образом, в представленном докладе рассмотрен теоретический вопрос существующего подхода к моделированию взаимодействия институтов гражданского общества и органов власти в

рамках политического управления, представленного в исследованиях Г. Косова и О. Паслера.

Акцент сделан на оценки их публичности с точки зрения участия институтов гражданского общества в разработке и реализации общественно-значимых решений для национального развития.

Внедрение конкретной модели в рамках отдельных государств должно базироваться на учете культурных, исторических и политических особенностей общественного развития, а не только на достижения мировой практики.

Поэтому поиск оптимальной модели и форм взаимодействия является актуальным аспектом анализа.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Бочаров Никита

МБОУ «Школа № 64 г. Донецка»

Научный руководитель: Хлитун А.А.

В современном мире мы все больше сталкиваемся с необходимостью соблюдения правил информационной безопасности.

Вызов, который нам бросил COVID-19, касается не только сферы здравоохранения, но и в достаточной мере построения сферы практической кибербезопасности.

Эта проблема становится близка и понятна всё большему числу пользователей. Таким образом, кибербезопасность, начавшаяся несколько лет назад с обследований, категоризации и проектирования, наконец-то дошла до периода реальных внедрений.

Что же такое кибербезопасность и почему ее важность растет по мере развития технологий?

Кибербезопасность - это устранение риска для сетей и цифровых систем от злонамеренных атак или вторжений. Речь идет об использовании управления рисками для защиты триады кибербезопасности, С.І.А.: конфиденциальность, целостность (точность) и доступность данных.

За последнее время число и уровень изощренности кибератак со стороны государственных и негосударственных субъектов возросли, что

угрожает стабильности киберпространства. Сейчас мы можем говорить, что люди и организации больше не могут быть уверены в своей способности безопасно и надежно использовать киберпространство, в доступности и целостности услуг и информации.

Некоторые по-прежнему считают, что обеспечение международной безопасности и стабильности является почти исключительно обязанностью государств. На практике, поле кибернетических битв (то есть киберпространство) разрабатывается и эксплуатируется чаще негосударственными субъектами. Более того, их участие неизбежно, поскольку негосударственные субъекты часто первыми попадают под удар.

Никто не мог предсказать влияние пандемии на бизнес, технологии и кибербезопасность. В настоящее время многие аспекты повседневной жизни серьезно изменились. Всё большее число людей работают удалённо. Бизнес, сфера услуг в значительной степени перешли на «удаленнку», онлайн-сервисы. Образовательный процесс тоже в достаточной мере перенесен в дистанционный формат. Все эти факторы не могли не трансформировать и ландшафт информационной безопасности.

В современном мире информационная безопасность пользователя зависит только от него самого.

Рядовые пользователи преимущественно становятся жертвами массовых кампаний (в 94% случаев), чаще всего это атаки с использованием социальной инженерии (65%). В 61% случаев злоумышленники заражали устройства пользователей вредоносным ПО. В основном ВПО распространялось через сайты, электронную почту и официальные магазины приложений.

Более половины атак на частных лиц с использованием вредоносных (51%) были проведены с помощью шпионского ПО, в 22% атак использовались банковские трояны.

В первую очередь злоумышленников интересовали учетные данные для доступа к сервисам — они составили 37% от общего объема украденной информации, на втором месте — данные платежных карт (13%).

Для безопасности в современном киберпространстве могут быть использованы:

– сетевой доступ с нулевым доверием (Zero-Trust Network Access, ZTNA) стал наиболее безопасным вариантом управления удаленным доступом к конфиденциальным данным, позволяющим снизить вероятность атаки. К 2023 году 60% предприятий постепенно откажутся от VPN и перейдут на ZTNA;

– системы безопасности на базе искусственного интеллекта, которые позволяют оптимизировать усилия по обнаружению угроз и потенциально сэкономят миллионы в случае утечки данных;

– многофакторная аутентификация (MFA) для дополнительной защиты от утечек данных и вредоносных атак. Однако, нужна осторожность с рисками, связанными с телефонным методом MFA, SMS-сообщения не шифруются.

Советы пользователям:

– создание длинных паролей с использованием заглавных и строчных букв, различных знаков, цифр. Для каждого сервиса и программы нужны свои пароли;

– не следует использовать следующую информацию для создания паролей: дата рождения, номер телефона, адрес, имена и фамилии близких людей. Эти данные злоумышленники могут отыскать самостоятельно в интернете и разгадать пароль;

– не следует создавать файлы с паролями на ноутбуке или в телефоне, мошенники могут взломать систему и получить нужные данные;

– нужно настроить двухэтапную аутентификацию, чтобы защитить свои аккаунты. Нужно проверять сообщения на почте и смс — в случае если придет подозрительное письмо, можно успеть отреагировать и пресечь попытку взлома;

– не следует делиться слишком личной информацией в социальных сетях, чтобы мошенники не могли воспользоваться этими сведениями;

– нужно следить за своим цифровым следом, так как приложения и сайты собирают данные о местоположении. Полностью скрыть геолокацию не получится, но можно ее отключить в тех программах, в которых она не нужна для работы;

– нужно делать резервное копирование данных, в последнее время участились случаи блокировки устройств с целью выкупа.

Прогнозы развития кибербезопасности. Реалии доказывают не эффективность «построения киберзаборов». Новый подход к информационной безопасности — не дать возможности злоумышленнику нанести сколько-нибудь существенный урон. В связи с этим на первый план выйдут задачи создания SOC (Security Operations Center, Центр информационной безопасности) нового типа — в качестве SLA (Service Level Agreement — соглашение об уровне обслуживания), оперирующих не доступностью, в режиме 24/7 или скоростью реакции на инцидент, а намного более конкретным показателем, основанным на гарантированном недопущении реализации злоумышленником неприемлемых для организации рисков.

То есть мы имеем дело со своего рода интерпретацией теории Дарвина на уровне технологий: выживут только те, кто способен вовремя выявить активность злоумышленника, заблокировать его, исключить возможности для развития атаки и в принципе «вычистить» его из инфраструктуры.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ОСНОВА СТРОИТЕЛЬСТВА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Бухтияров Павел

МБОУ «Школа №80 г. Донецка»

Научный руководитель: Архипцева В.А.

Труд - это основное условие жизни человека и самого общества. Труд - это, прежде всего, процесс между человеком и природой, процесс, посредством которого человек посредничает, координирует и контролирует обмен материей между собой и природой посредством своей собственной деятельности.

Он сам противостоит сущности как силе природы. Благодаря труду человек оставил след своего естественного развития, отделился от животного царства и стал настоящим человеком. Труд также создал человеческое общество, которое является одним из первых условий для человеческой жизни и развития.

Целью изучения рабочего отношения является выявление механизмов его формирования и управления. Следует отметить, что наиболее важным моментом является изучение факторов, формирующих отношение к работе, и выяснение того, насколько это влияет на производительность сотрудников.

Целью любой предпринимательской деятельности является завоевание и успех на рынке, получение прибыли. Цель каждого работающего человека - получить максимальное материальное вознаграждение, что позволит удовлетворить свои потребности. Работодатель пытается получить максимальную прибыль при минимальных затратах, но сотрудник старается получить наибольшее вознаграждение при меньшем объеме выполняемых работ. В нахождении «золотой середины» между работником и руководителем заключается суть стимулирования и мотивации работников.

Хороший руководитель может разработать хорошие и долгосрочные планы, найти оптимальные производственные и организационные структуры, использовать самое современное оборудование и самые лучшие технологии. Готовность человека хорошо выполнять свою работу является одним из важнейших факторов успешной деятельности любой организации.

Однако отсутствие системы стимулирования труда создает предпосылки к снижению конкурентоспособности, что негативно скажется на сотрудниках и предприятии в целом.

Мотивация - это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации. Для того чтобы система мотивации была эффективной она должна основываться на некоторых принципах:

1. Объективность - на основе объективной оценки должен определяться размер вознаграждения работника результатов его труда и их значимости для предприятия;

2. Прозрачность - сотрудник обязан знать, какое вознаграждение его ждет от результатов своего труда;

3. Адекватность - любое вознаграждение должно быть справедливым вкладу работника в общий результат деятельности коллектива, согласно его квалификации и опыту;

4. Своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее;

5. Значимость - для сотрудника вознаграждение должно быть значимым и отвечать его ожиданиям;

6. Справедливость - вознаграждение должны быть понятны любому сотруднику и быть справедливыми.

Различают следующие виды стимулирования:

1. Материальное - эта заработная плата работника, включая основную плату и дополнительную (премии, надбавки, компенсации); бонусы - разовые выплаты из прибыли организации (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение).

2. Моральное - стимулирование на основе выражения общественного признания (вручение грамот, благодарность, публичное поощрение).

3. Организационное (административное) - соблюдения сотрудником принятых правил трудовой деятельности. Основой его является дисциплина труда, а результатом - дисциплинарная ответственность, предусматривающая меры воздействия на работника за ненадлежащее исполнение своих обязанностей. Административная мотивация - это объявление благодарности, выдача премии, награждение ценными подарками, награждение грамотой, занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Стимулирование и мотивация персонала - это важнейшая задача руководителей любого предприятия. Если человек, не будет доволен и удовлетворен в меру своих потребностей, это скажется на прибыли и репутации предприятия. Чтобы этого не допустить и не потерять ценного работника, необходимо каждого человека в отдельности и группу сотрудников, регулярно стимулировать к работе.

Как команда, сотрудник может работать над достижением общей цели и добиваться отличных результатов. В сплоченной команде каждый чувствует, что его ценят и ценят.

С другой стороны, в команде, где царят разногласия, каждый имеет дело с личными проблемами. Это влияет на прибыльность организации, а, следовательно, требует вмешательства руководителя и реорганизации команды

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЗДОРОВЬЕ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ

Буцакчинская Дарья

МБОУ «Школа №55 им. А. Г. Коржа г. Донецка»

Научный руководитель: Семенова О.И.

Информационное общество характеризуется высоким уровнем развития информационных и телекоммуникационных технологий и их интенсивным использованием гражданами и органами государственной власти. Международный опыт показывает, что высокие технологии, уже стали толчком социально-экономического развития многих стран мира, а обеспечение гарантированного свободного доступа граждан к информации - одной из важнейших задач государств.

В наши дни невозможно представить себе ту или иную область (производство, науку, культуру, спорт и экономику), где не применялись бы информационные технологии. Компьютеры помогают человеку в работе, развлечении, образовании и научных исследованиях. Развитие информационных технологий привело не только к положительным, но и отрицательным последствиям. Вопросы влияния компьютера на здоровье человека являются одними из важных проблем современности. Компьютер влияет на все биологические характеристики организма человека, и в первую очередь, на его физическое и психическое здоровье. Исследования, проведенные в ряде стран, установили, что пользователи ПК и мониторов имеют широкий спектр заболеваний, которые теперь относятся к профессиональным. Это болезни глаз и зрительный дискомфорт, изменения костно-мышечной системы, стресс и его последствия, кожные заболевания, отрицательное влияние на исход беременности, расстройства нервной системы и др.

С развитием информационных, компьютерных технологий все больше людей переходят к «сидячему» образу жизни, что отрицательно отражается на здоровье человека. В настоящее время Интернет-услуги могут удовлетворить наши многие потребности: развлечения, учеба, общение, самообразование, работа.

Виртуальный мир становится для нас второй жизнью, где мы можем найти ответы на любой интересующий нас вопрос. Существует и обратная сторона этим плюсам. К сожалению, многие не задумываются о

значительном влиянии компьютера на организм человека и не замечают, что творится с их организмом. Возникает вопрос: как именно влияет на нас компьютер и что можно с этим сделать.

Проведенные в мире исследования показали, что в помещениях, где установлены компьютеры или другое оборудование, значительно отличается температура воздуха, освещенность и электромагнитные поля.

Влияние компьютера на зрение человека. Человеческое зрение абсолютно не адаптировано к компьютерному экрану, ведь мы привыкли видеть цвета и предметы в отраженном свете. Экранное же изображение самосветящееся, имеет значительно меньший контраст, состоящий из пикселей. Утомление глаз вызывает мерцание экрана, блики, неоптимальное сочетание цветов в поле зрения. Так экран надолго приковывает к себе внимание человека, в результате чего глазные и внутриглазные мышцы становятся неподвижны, что приводит к их ослаблению. Ухудшение зрения может появляться не только из-за долгой работы за компьютером, но и из-за неправильно организованного рабочего места, подобранных цветов, чрезмерной яркости экрана и других факторов.

Очень важно правильно организовать свое рабочее место, сохранять правильное положение тела относительно монитора, делать регулярные упражнения для глаз (например, вращение глаз по окружности, движения глаз слева направо и так далее).

Вред компьютера: мышцы и кости. Долгое пребывание в сидячем положении возле компьютера не может не сказаться на опорно-двигательном аппарате человека, на скелете и мышцах. Люди, которые работают за компьютером, часто забывают обо всех физических нагрузках, в результате чего мышцы ослабевают без работы, от долго пребывания в одном положении затекают, становятся вялыми и дряблыми.

Часто начинают болеть кости, особенно жалуются на боли в спине и пояснице. Постоянное сидение - это нагрузка на позвоночник, у людей с сидячим образом жизни нередко бывает искривление позвоночника, истончение костной ткани, артрит суставов и множество других вытекающих отсюда заболеваний.

Еще одна очень распространенная проблема - это так называемый «туннельный синдром запястья»

Чтобы уменьшить вред компьютера для опорно-двигательного аппарата, достаточно регулярно прерываться, вставать и в течение нескольких минут делать несложные упражнения на все тело, например, приседания, вращение руками в локтевых суставах, наклоны, вращение головой и так далее.

Влияние компьютера на нервную систему. Длительная работа за компьютером еще и связана с постоянным раздражением, причиной которого могут быть разные ситуации. Большинство людей начинают свое утро с просмотра новостей, а завершают его лежа в постели с телефоном, и опять же читая последние новости – благодаря достижениям современных технологий.

Одним из последствий постоянного поглощения негативной информации становятся психологические проблемы, в частности, тревожность. Известно, что мозг реагирует одинаково на реальную ситуацию и вымышленные события, которых на самом деле не было. Поэтому, получая негативную информацию из разных источников в интернете, вы подвергаете свой мозг лишнему стрессу, ведь он реагирует так, как будто это произошло непосредственно с вами. Каждый из нас сталкивался с проблемой, когда компьютер зависал и, не сохранив информацию, с которой мы работали, закрывал программу. Чрезмерное увлечение военизированными остросюжетными играми также приводит к агрессивному и безжалостному поведению человека, нарушению сна и невротическим расстройствам.

Таким образом, можно сделать следующий вывод – информационные и телекоммуникационные технологии оказывают огромное влияние на жизнь человека и на его здоровье. Компьютер занял значительное место в жизни человека. Исследуя проблему влияния компьютера на здоровье человека, становится очевидным, что средства современных информационных технологий, безусловно, влияют на организм пользователя и «общение» с компьютером требует жесткого распорядка и четкой организации рабочего времени и разработки санитарно-гигиенических мероприятий по уменьшению и профилактике такого рода воздействий.

Нельзя однозначно сказать, что компьютер – это вредно, ведь он предоставляет нам массу возможностей для удовлетворения наших потребностей, но все должно быть в меру. Пренебрегая рекомендациями о безопасном поведении при использовании информационных технологий, человек может приобрести различные заболевания. Необходимо применять предупреждающие профилактические меры и методы (физкультминутки, зарядка и т. п.) по заболеваниям, которые могут возникнуть вследствие использования компьютера.

ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Власюк Данил

МБОУ «Школа № 42 г. Донецка»

Научный руководитель: Родина О.В.

Интернет прочно закрепился в современной жизни, бизнес онлайн приобрел разнообразные, иногда замысловатые формы. Сегодня благодаря интернету можно работать удаленно, не выходя из дома и даже из любой точки мира – без офиса, оплаты аренды, с гибким графиком работы.

Личный бизнес онлайн позволяет получать дополнительный доход, не отрываясь от основной работы, а иногда даже получать серьезную прибыль.

Первым процессом, который создаёт технические условия для формирования и расширения масштабов сетевой экономики, является развитие и распространение Интернет-технологий.

Наиболее применяемые в настоящее время виды Интернет-технологии, состоят из средств оперативного обмена и распространения информации (текстовая, звуковая, видео и т.п. электронная почта и основанные на ней групповые дискуссионные форумы), а также средств создания и поддержания информационных ресурсов (веб-страниц) в сети Интернет. Эти базовые технические средства постоянно развиваются, а постоянное снижение цен на их приобретение и использование повышает доступность Интернет-технологий.

Сегодня применение сети Интернет в различных секторах экономики является незаменимым составляющим экономического

развития любой страны. Интернет все активнее используется в бизнесе, в частности в его маркетинговой деятельности и в существенной степени способствует повышению его эффективности.

Интенсивный рост рынка интернет-рекламы обуславливается большим преимуществом Интернета в области таргетинга (нацеливания) рекламы на пользователей. Современные технологии интернет-рекламы нацеливают покупателей на конкретный вид товаров и услуг.

Это приводит к значительному повышению эффективности интернет-рекламы по сравнению с существующими. Интернет превратился в стеновой хребет бизнеса, коммерции и торговли, как на местном, так и на государственном и глобальном уровнях. Высказывание президента фирмы Intel в 1999 году Энди Гроува (Andy Grove) о том, что «...все компании станут интернет-компаниями или вообще не будут компаниями» в 21 веке стало особенно актуальным.

Интернет оказывает мощное влияние на развитие экономики. Маркетинг и индустрия услуг изменились под влиянием Интернета, используя его уникальные возможности: расширение географических границ возможность целевого подхода к интернет-аудитории и формирования организационных взаимосвязей с партнерами. Интернет способствует малому и среднему бизнесу добиться высоких показателей, ориентирует на новые каналы сбыта и услуг, а также предоставляет современные модели ведения бизнеса.

Возможность оказания банковских услуг из любой точки земного шара является величайшим достижением в области освоения Интернета. Выбор клиентом интернет-банка определяется набором сервисных услуг, которые ему предлагаются.

Таким образом, компаниям, которые планируют занять лидирующее место в современной цифровой экономике, необходимо в корне изменить свою бизнес-модель и адаптировать ее к новым условиям. Учитывая быстроту изменений, многим предприятиям придется отказаться от долгосрочного и циклического планирования своего бизнеса и тщательно изучать сущность этого нового медийно-технологического феномена «интернет-экономики», соизмеряя скорость и масштаб его влияния со своими силами и возможностями.

МЕНЕДЖМЕНТ: ИСКУССТВО И НАУКА

Воробьёв Михаил

МБОУ «Школа № 64 г. Донецка»

Научный руководитель: Жигалова И.А.

Анализируя публикации ведущих учёных и специалистов о проблемах научного управления, развернувшихся в начале XX столетия и сосредоточивших свое внимание на деятельности и специализации руководителя, следует согласиться с необходимостью построения и создания принципов функционирования организации в целом [1, 2].

Многие специалисты выдвигают мысль о том, что управление является скорее искусством, которому можно научиться только через опыт и которым в совершенстве овладевают только люди, имеющие к этому талант. Некоторые руководители-практики, включая целый ряд людей, добившихся очень больших успехов в этой области, полагают, что научные теории управления представляют собой своего рода академические башни из слоновой кости, а не реальный повседневный мир жизни организаций. Основа всякой науки — это возможность объективно измерить изучаемые явления. Трудность этой задачи преследовала управление с тех самых пор, как оно оформилось в самостоятельную дисциплину. Некоторые аспекты организаций можно описать количественно, измерить и точно проанализировать.

Управление, в широком понимании этого термина, — непрерывный процесс воздействия на объект управления (личность, коллектив, технологический процесс, предприятие, государство) для достижения оптимальных результатов при наименьших затратах времени и ресурсов. Каждый специалист в области управления обязан владеть теорией, практикой и искусством управления, уметь четко определять цели своей деятельности, определять стратегию и тактику, необходимые для их достижения, принимать управленческие решения и нести персональную ответственность за них.

Эффективный менеджмент состоит из трех этапов: постановки цели, стратегии достижения и вознаграждения за результаты. Технологии эффективного менеджмента позволяют каждому предпринимателю по «шагам» усвоить, как осуществлять эти этапы, как эффективно управлять подчиненными, равными себе по уровню управления и даже выше.

Руководитель любого звена должен иметь здоровые отношения, как с подчиненными, так и с руководством. Следует искренне интересоваться делами первых и при необходимости просить помощи у последних, если на уровне своих возможностей проблемы подчиненных решить не получается. Это важный принцип, и он не случайно стоит на первом месте.

Нужно уметь мотивировать окружающих людей. Конечная на первом месте для любого сотрудника компании и особенно руководителей всех уровней должны стоять интересы компании. Очевидно, что далеко не все работают во благо своих работодателей, поэтому следует научиться понимать мотивы людей, что ими движет и что может их заставить работать лучше. Каждый сотрудник индивидуален, и мотивировать всех одним и тем же не получится. Важно уметь давать и получать обратную связь. Общение со всеми сотрудниками, даже грузчиками и уборщиками, поможет получить полную картину о работе подразделения, а также донести цель компании до всего персонала. Общение с подчиненными должно осуществляться на постоянной основе.

Успешный руководитель – это не тот человек, который заставляет работать на компанию, но тот, кто может продать сотрудникам идею необходимости поддерживать благополучие компании.

Планирование должно быть эффективным. Планы ради планов никому не нужны, нужно уже на начальном этапе иметь представление к чему все придет. Чтобы сделать планы более жизнеспособными стоит обсуждать их с подчиненными. Последним это даст возможность почувствовать себя участниками жизни компании, а менеджеру новые идеи и новое видение ситуации.

Успешный менеджер знает все о своем подразделении и никогда не оставит вопрос подчиненного без ответа.

Творческое мышление позволяет помочь сотрудникам смириться с жесткими регламентами и директивами. Если подключить творческий подход к решению тех или иных вопросов, то можно значительно упростить жизнь подчиненных.

Словом, для эффективного управления необходимо знать его теоретические основы, иметь практический опыт и уметь творчески использовать теорию и практику, т. е. владеть искусством управления, а

не только наукой управления. В таком случае управление в равной степени это и наука, и искусство. Ведь будучи талантливым, неординарно мыслящим и имеющим развитую интуицию человеком, но, не знающим фундаментальных основ науки управления, невозможно добиться каких-то результатов. Лишь при совместном их использовании можно достичь положительного эффекта.

Список источников

1. Веснин, В.Р. Менеджмент: учебник / В.Р. Веснин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби, изд-во Проспект. - 2007. - С. 6-7.

2. Жичкин, А.М. Основы менеджмента (часть первая). Учебное пособие / А.М. Жичкин, С.Ю. Гурьянова, Московский государственный институт электроники и математики. - М.: МГИЭИМ. -2006. - С. 6-10.

ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Воищева Екатерина

МБОУ «Гимназия города Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

Стремительное развитие в последние годы современных средств коммуникации ведет к возникновению всемирной информационной магистрали и закладывает основу для создания принципиально новой формы деятельности человека, называемой в настоящее время «цифровой культурой». Под влиянием этих процессов многие традиционные методы работы с информацией объективно претерпевают радикальные изменения. Начало третьего тысячелетия становится периодом осмысления огромных возможностей всемирной компьютерной сети для человечества и их использования в различных областях экономики и международного бизнеса. Одним словом, «мы стоим на пороге новой экономики, которую называют Интернет экономикой или экономикой цифрового мира, эпохи электронного бизнеса».

Интернет-бизнес — бизнес-модель, в которой бизнес-процессы, обмен бизнес информацией и коммерческие транзакции автоматизируются с помощью информационных систем.

Различают следующие основные способы заработка подобным образом.

1. Интернет продажи. Интернет -магазин - самый распространённый способ работы в интернете. Большим преимуществом конкретного бизнеса является отсутствие необходимости аренды складского помещения и найма сотрудников. Управление магазином может осуществляться с любой точки земли, где есть интернет, что является экономически выгодным способом заработать.

2. Разработка сайтов. Целью конкретной работы является разработка ресурса с последующим наполнением нужной информацией (данные о предприятии, товарах, услугах), которая будет доступна широкому кругу интернет-пользователей. Этот тип бизнеса является интересным направлением с экономической точки зрения и с каждым годом все больше развивается.

3. Реализация продуктов авторского права. Это упрощенный вид работы интернет-магазина. Для таких продуктов не нужна реклама, так как товаром владеет уже известный бренд и покупатели сами ищут, где его можно приобрести.

4. Партнёрские программы. Конкретная работа подразумевает под собой комплекс действий, предусматривающих размещение информации, рекламы продукта или услуги продавца на своем сайте. При покупке товара владелец ресурса получает оговоренное заранее вознаграждение от продавца. Еще один достаточно доходный вид конкретного бизнеса является помощь в продвижении сайта.

5. Реклама. Один из самых прибыльных направлений интернет-бизнеса. Сама суть рекламного процесса не меняется, администраторы придумывают новый вид размещения рекламы, чтобы привлечь, как можно больше людей.

Тенденции развития конкретного вида бизнеса являются весьма перспективными. Ведь его роль в национальной и мировой экономике стабильно растет.

Преимущества у такого вида деятельности очень много: нет необходимости в аренде помещения, не нужно нанимать сотрудников, да и людям намного удобнее заказать что-либо через интернет сидя дома, нежели тратить время на поиски товара в торговых центрах.

Минусы же заключаются в том, что необходимо систематически мониторить, редактировать и наполнять сайт. Продажи через интернет происходят в несколько раз быстрее, чем в офлайне и на них нужно своевременно реагировать администратору ресурса. Также нужно контролировать процесс образования цен и следить за тенденциями рынка.

Становится все более очевидным, что электронный бизнес, как и сам Интернет, уже стал неотъемлемой частью современного мира, так как является удобным ресурсом, как для покупателя, так и продавца. За счёт развития этого способа продажи вы можете заказать товар из любой точки мира всего лишь одним кликом. Он не заменит обычный бизнес, так же как электронные документы не заменят традиционных бумажных, просто они будут сосуществовать.

ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Волошина Александра

МБОУ «Школа № 105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Чтобы стать хорошим руководителем, важно чтобы коллектив не только уважал, но и считал человека настоящим лидером. Тогда можно ожидать, что поручения будут выполняться быстро и в точности. Несмотря на то, что это слово в переводе означает руководитель, далеко не каждый руководитель в действительности становится им. Очень часто ведущие должности замещают эффективные менеджеры, которые в реальности не обладают лидерскими качествами.

Лидерство должно основываться на авторитете и только потом на служебном положении человека. Власть лидера бывает официальной, то есть закрепленной имеющимся должностным статусом, или неофициальной (авторитет, уважение). Для эффективного управления организацией власть является обязательным условием. Неформальное лидерство связано с готовностью и умением специалиста играть данную роль и оказание поддержки в этом со стороны всего коллектива.

На самом деле лидером может быть абсолютно любой человек, независимо от природы. Все зависит от целеустремленности и настойчивости каждого на пути формирования и становления лидерских качеств. 7 ключевых секретов, которые помогут стать на путь лидерства:

1) Мужество. Мужество – это свойство, которое присуще любому лидеру. Оно проявляется в способности принимать решения и действовать даже в состоянии полной неопределенности, при этом сохраняя хладнокровность и нацеленность на результат. Настоящий лидер это тот, который даже после совершения большого количества ошибок, имеет мужество, силы и энтузиазм продолжать и достигать поставленных целей.

2) Открытость. Человек во многом становится лидером тогда, когда люди верят ему, и чем больше людей будут верить, тем сильнее будут лидерские позиции. Формированию веры людей во многом способствует присутствие в лидере такого качества как открытость. Открытость лидера – это в первую очередь искренность, которая формирует лояльность со стороны окружающих.

3) Власть. Власть – это неотъемлемый атрибут лидера. Каждый лидер обладает властью, которая проявляется в трех основных аспектах: власть на основе своей компетентности; власть на основе личностных качеств и власть на основе статуса. При этом следует понимать, что неформальное лидерство является намного действенней, чем просто власть на основе статуса. Только наличие всех аспектов власти способно сделать настоящим лидером.

4) Мышление. Лидер – это человек, который обладает двумя типами мышления: системным и стратегическим. Способность к цельному восприятию ситуации, при этом отдавая отчет о состоянии ключевых ее частей и взаимосвязей между ними, истинный талант любого лидера, особенно в контексте долгосрочного планирования. Это навыки, которые присущи любому лидеру.

5) Адаптивность. Динамичность внешней среды иногда загоняет наши планы в тупик, а та скорость, с которой происходят в ней изменения, заставляет нас быть адаптивными и гибкими по отношению к реализации намеченных задач. При этом следует понимать, что лидер всего лишь адаптирует способы достижения поставленных целей, но не саму цель.

6) Оптимизм. Оптимизм - это неотъемлемое качество любого лидера. Оно проявляется в том, что даже после неудач, лидер не теряет позитивный настрой, способен к самомотивации и заряду людей, находящихся в своем окружении, созидательной энергией. Лидер осознает, что он и только он управляет своим эмоциональным телом и поэтому никогда не теряет веры в положительный исход любой ситуации.

7) Развитие. Каждый лидер глубоко осознает, что непрерывное развитие своих умений, навыков и, понимания тех или иных процессов, способно укрепить лидерские позиции и существенно повысить вероятность достижения успеха. Развитие - это ключ к успеху любого человека.

В заключение следует привести цитату М. Тэтчер: «Не следуйте за толпой. Пусть толпа следует за вами!».

ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Вороня Татьяна

МБОУ «Средняя школа №44 г. Макеевки»

Научный руководитель: Чурилова В.Г.

Слово коллектив происходит от латинского colligo, что в переводе на русский означает «объединяю», а латинское collectivus – собирательный.

Коллектив – ячейка общества, в которой сочетаются общественные, групповые, индивидуальные интересы, сплоченная общность людей, характеризующаяся отношениями сотрудничества, взаимопомощи и взаимной ответственности, общими ценностными ориентациями, установками и нормами поведения [1].

Сплоченный коллектив – это фундамент эффективной и продуктивной работы любой компании. Сплочение коллектива подразумевает единый подход организации рабочего процесса для достижения общей цели.

Команда, в которой преобладают взаимоуважение, понимание, доверие и готовность к сотрудничеству, способна создать комфортные условия для работы и развития, добиться больших успехов и держать этот

настрой на протяжении всего времени [2]. Но для того, чтобы коллектив научился эффективно взаимодействовать, избегая конфликтных ситуаций и разрешая их, необходимо принять определённые меры по развитию общности людей как единого целого. Здесь многое зависит от руководителя, ведь именно он задает ритм работе, ставит задачи и мотивирует к их выполнению. Сплоченная команда может быть построена при следующих условиях:

- все члены имеют общие взгляды, ценности, мировоззрение;
- коллектив однороден по возрасту;
- в команде создана атмосфера общей психологической безопасности и принятия;
- руководитель является эффективным сотрудником и способен принять меры по сплочению;
- все работники охвачены активной, эмоционально насыщенной деятельностью, которая имеет значение для каждого.

Это основные условия, на которые нужно ориентироваться в работе, но их соблюдение еще не гарантирует того, что команда будет целостной и дружной.

Основой сплоченности сотрудников и эффективности их работы является здоровый психологический климат в коллективе. Важно удовлетворить не только материальные стимулы, но и основные нравственные потребности личности, которые возникают в её профессиональной деятельности и профессиональном общении в процессе работы.

Команда сплачивается в процессе борьбы с соперниками (другим коллективом) за лучшие достижения.

Правильная мотивация - это 50% успешного результата, ведь именно ее уровень становится определяющим фактором при вовлечении сотрудников в работу. Необходимо продумать систему поощрения за успешно выполненную задачу в виде премии, бонусов или награды.

В сплоченном коллективе каждый работник должен знать свои обязанности, что поможет быстро и эффективно решить поставленные задачи и добиться общей цели.

Организованность также играет немало важную роль, ведь такой командой проще управлять, каждый сотрудник может самостоятельно работать в своей зоне ответственности.

Для быстрой и эффективной работы также необходима согласованность. Она характеризует команду как единый механизм, обменивающийся информацией и находящий общие решения. Для развития целостности и общности коллектива, необходимо большое внимание со стороны руководителя, ведь его своевременное вмешательство в ту или иную спорную ситуацию, поможет разрешить конфликты и минимизировать их в дальнейшем.

Для успешного сплочения сотрудников применяют тимбилдинг - комплекс мероприятий, направленных на создание и сплочение команды. Он включает в себя различные методы и приемы сплочения коллектива.

Чаще всего тимбилдинг - это выездное мероприятие на природе или в специально арендованном для этого помещении.

Среди наиболее распространенных форм тимбилдинга можно выделить:

- командные спортивные игры и мероприятия (пейнтбол, пешие и велосипедные походы, сплавы по реке и т.п.)
- мероприятия творческого характера (командные конкурсы, интеллектуальные соревнования, ролевые игры)
- активные тренинги, ориентированные на взаимодействие в команде [3].

Таким образом, успех любой коллективной деятельности лежит в отношениях сотрудничества и доверия, взаимопомощи и сплоченности. Поэтому надо всегда искать новые методы и решения для того, чтобы создать сплоченный коллектив. Важно помнить, что коллектив уже сам по себе потенциально мощный стимул трудовой активности, приносящий удовлетворение своим членам.

Список источников

1. Еникеев, М. И. Юридическая психология. С основами общей и социальной психологии: Учебник для вузов / М.И. Еникеев. – М.: Норма. - 2005. – 640 с.
2. Евтихов, О.В. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / О.В. Евтихов. - М.: ИНФРА-М. - 2014. - 297 с.
3. Исхакова, М. Г. Тимбилдинг: раскрытие ресурсов организации и личности / М.Г. Исхакова. – СПб.: Речь. - 2010. – 256 с.

РОЛЬ НЕМЧИНОВА В.С. В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ

Выходова Анастасия, Семенова Карина

ГПОУ «Донецкий техникум

химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Носова Э. Л.

Для улучшения управления экономикой наибольший интерес уделяется использованию математических способов и вычислительной техники.

Применение математических методов в экономике заключается в моделировании исследуемого экономического процесса и применении к полученной модели математического метода исследования из соответствующего раздела математики. Этот подход требует учета взаимосвязей и отношений с другими объектами, разработки математических моделей, отражающих количественные показатели системной деятельности работников организации, применения для расчетов электронно-вычислительной техники.

В 60-е годы нашего века развернулась дискуссия о математических методах в экономике, в ходе которой академик В.С. Немчинов выделил пять основных методов планирования исследований:

1. Балансовый метод - означает сопоставление некоторых взаимосвязанных между собою показателей для получения понимания текущего положения дел. В его основе всегда находится тесная связь между явлениями, которые должны уравниваться

2. Метод математического моделирования - математическое моделирование и связанный с ним компьютерный эксперимент незаменимы в тех случаях, когда натурный эксперимент невозможен или затруднен по тем или иным причинам

3. Векторно-матричный метод - наиболее широкое распространение векторно-матричный метод получил при нахождении передаточных функций погрешностей зеркально-призматических систем и погрешностей угломерных оптических приборов

4. Метод экономико-математических мультипликаторов (оптимальные общественные оценки) - характеризует наиболее важные свойства конкретного экономического процесса или явления, отвлекаясь от деталей и частных. В основе каждой модели лежит та или иная

система уравнений, связывающая воедино экономические показатели и характеризующая те параметры, которые наиболее существенны для решения данной экономической задачи

5. Метод последовательного приближения – численный метод решения математических задач, используемый для приближённого решения алгебраических уравнений и систем. Суть метода заключается в нахождении по приближённому значению величины следующего приближения, что позволяет получить решение с заданной точностью в виде предела последовательности итераций.

В своих последних работах В.С.Немчинов заострял внимание на методах определения меры потребления и меры труда. Мерой потребления, по его мнению, является потребительная стоимость, мерой труда – общественная стоимость. Он исследовал общественную полезность продуктов и ресурсов с помощью экономико-математических методов. То же самое относится к изучению отклонения цен от стоимости как отдельного элемента теории. В работах по теории ценообразования (1962-1963) ученый рассматривал математические методы имитирования объективных экономических процессов создания стоимости, формирования цены, отклонения цены от стоимости. Он считал, что цена выполняет не только измерительные, но и ряд других экономических функций: стимулирование хозяйственной деятельности, перераспределение доходов, – поэтому цены не совпадают со стоимостью. Цены отклоняются от стоимости под влиянием спроса и предложения. На отклонение цены от стоимости влияет и величина потребительной стоимости, отражающая меру насыщенности потребности и ее эластичности.

Таким образом, труды академика В.С. Немчинова оказали существенное влияние на развитие отечественной концепции планового ценообразования. Именно под его руководством в конце 50-х гг. были возобновлены прерванные во времена нэпа исследования по межотраслевому балансу. По этой проблематике им были опубликованы следующие работы: «Некоторые вопросы использования балансового метода в статистике взаимозависимых динамических экономических систем» (1958), «Балансовый метод в экономической статистике» (1959), «Некоторые теоретические вопросы межотраслевого и межрайонного

баланса производства и распределения продукции» (1960), «Развитие межотраслевого баланса в модель народно-хозяйственного плана» (1963).

Внимание В.С. Немчинова было постоянно приковано к проблеме выяснения экономической природы математических множителей оптимального программирования или объективно обусловленных оценок. Этому он посвятил свою работу «Экономический смысл математических множителей оптимального программирования» (1959). По мнению В.С. Немчинова, в задаче линейного программирования на максимум продукции в заданном ассортименте, производимой для народного хозяйства в целом, объективно обусловленные оценки свидетельствуют, насколько возрастет этот критерий оптимальности при приращении на единицу соответствующего вида ресурсов, к каким народно-хозяйственным последствиям приведет производство дополнительной единицы ресурса. Совершенно очевидно, что если критерий оптимальности увеличивается меньше, чем на объективно обусловленную величину, то данный ресурс производить нецелесообразно, если же больше, то его производство следует включать в план.

Таким образом, математические методы в экономике стали незаменимым инструментом для изучения экономической реальности и происходящих в ней процессов. Математический язык помогает описывать сложные динамические изменения экономических систем, отношений между субъектами и объектами, анализировать их, а также делать прогнозы на будущие периоды.

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Герасименко Арина

МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»

Научный руководитель: Гелеверя Е.А.

Самой большой возможностью оказывать влияние на экономическую жизнь общества располагает государство, поскольку оно обладает огромными ресурсами. Проявление данного влияния находит свое отражение в форме экономической политики.

Экономическая политика – это проводимая государством, правительством страны генеральная линия экономических действий, придание желаемой направленности экономическим процессам, воплощаемые в совокупность предпринимаемых государством мер, посредством которых достигаются намеченные цели и задачи, решаются социально-экономические проблемы.

По своему замыслу экономическая политика призвана выражать, воплощать цели, задачи, интересы страны, государства и народа.

Теоретически понятие государственной экономической политики шире понятия государственного регулирования экономики, так как первая может основываться и на принципе невмешательства государства в хозяйственную жизнь (известный принцип экономического либерализма *laissez faire - laissez passer*). Уже давно ведутся споры не о необходимости государственного регулирования экономики, а о его масштабах, формах и интенсивности. Поэтому термины «государственное регулирование экономики» и «государственная экономическая политика» в наше время идентичны.

В зависимости от области государственного воздействия на экономические процессы, различают различные виды экономической политики. Единой, общепринятой классификации видов экономической политики не существует. В укрупненном плане принято выделять: фискальную (финансово-бюджетную), монетарную (кредитно-денежную), внешнеэкономическую. В государственную экономическую политику также включают: социальную, структурную, инвестиционную, приватизационную, региональную, аграрную, научно-техническую, налоговую, банковскую, ценовую, антимонопольную, природоохранную.

Общие вопросы экономической политики государства сводятся к следующим:

1. Обеспечение правовой базы и общественной атмосферы, которые способствуют эффективному функционированию рыночной системы.
2. Защита конкуренции.
3. Перераспределение дохода и богатства.
4. Корректирование распределения ресурсов с целью изменения структуры национального продукта.

5. Стабилизация экономики, то есть контроль за уровнем занятости и инфляции.

Экономика стран мира развивается циклически, в ней происходят колебательные процессы, волнообразные движения. С периодом в несколько лет или даже десятилетий фаза экономического роста, подъема деловой активности сменяется фазой движения макроэкономических показателей роста, возникновение экономического спада, уменьшение спроса и предложения, угасание предпринимательской активности.

В зависимости от того, в какой фазе находится национальная экономика, формируется тот или иной тип экономической политики государства. Чаще всего индикатором, на который реагирует конструктор государственной экономической политики, является величина и динамика валовой внутренней продукции, совокупного спроса и предложения, доходов и потребления, цен, занятости и безработицы.

Социальные вопросы экономической политики проявляются в том, что правительство, принимая экономические решения, формируя бюджет, выделяя государственные ассигнования, вынуждено учитывать социальную реакцию разных слоёв населения.

Необходимо отметить, что вопросы и направления экономической политики находят самое яркое проявление в структуре планируемого государственного бюджета; целевых государственных программах; государственных законах; параметрах социальной защиты; поддержке нуждающихся в условиях государственного кредитования; ставках государственного налогового обложения и предоставляемых льготах; государственном воздействии на импорт и экспорт; в величинах внешнего и внутреннего государственного долга.

Экономическая политика тесно связана с государственной внутренней и внешней политикой. Экономическая политика воплощает в себе политические взгляды правительства, политическую доктрину государства и в то же время она призвана способствовать созданию экономических предпосылок, экономического базиса для проведения государственной политики.

Таким образом, в экономической политике государства находит непосредственное отражение, реализуемый правительством страны курс.

Экономическая политика эффективна и действенна в том случае, если она содействует развитию производительных сил и обеспечивает справедливое и равномерное распределение созданного продукта.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Гнездилов Ярослав

МБОУ «Школа № 112 г. Донецка»

Научный руководитель: Павлова О.В.

Мотивация трудовой деятельности не может быть действенной без применения современных форм и методов материального стимулирования персонала. Мотивация труда – это желание работника удовлетворить свои потребности через трудовую деятельность. Потребности – это то, что неизбежно вызывает и сопровождает человека в процессе его жизни, то, что является общим для разных людей, а в то же время оказывается индивидуальным у каждого человека. Потребности – ощущение физического, социального дискомфорта, недостатка чего-то, это необходимость в чём-то, что нужно для создания и поддержания нормальных условий жизни и развития человека. Потребности в сознании человека превращаются в интерес или мотив.

В структуру мотива труда входят:

- потребности, которые хочет удовлетворить работник;
- ценности, способные удовлетворить эту потребность;
- трудовые действия, которые необходимы для получения благ;
- цена-расходы материального и морального характера, связанные с трудовой деятельностью.

Мотив труда формируется, если в распоряжке субъекта управления есть нужный набор ценностей, соответствующий социально обусловленным потребностям человека. Для получения этих ценностей нужны трудовые усилия работника. Трудовая деятельность позволяет работнику получить эти ценности с меньшими материальными и моральными затратами, чем другие виды деятельности. Большое значение для формирования мотивов труда имеет оценка вероятности достижения целей. Если для удовлетворения целей не требуется больших усилий, или наоборот, нужно приложить слишком большие усилия, то

мотив труда почти не формируется. И в первом, и во втором случаях мотив к труду формируется только тогда, когда трудовая деятельность является почти единственным, основным условием удовлетворения данной потребности.

Если критерием при распределении служат статусные различия (должность, квалификационные разряды, степени, звания, стаж работы, принадлежность к определенной социальной группе – ветеран, инвалид, одинокая мать), то формируются мотивы служебного продвижения, получения разряда, степени, звания, закрепление за рабочим местом, которые не обязательно предусматривают трудовую активность работника. Такие достижения могут быть получены с помощью других видов деятельности.

Любая деятельность связана с определенными затратами и имеет цену. Так, трудовая деятельность определяется затратами физических и духовных сил. Высокая интенсивность труда может отпугивать работников, если не созданы условия для воспроизводства работоспособности.

Плохая организация труда, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия на производстве во многих случаях создают такую стратегию поведения работников, при которой они отдают предпочтение меньше работать и меньше зарабатывать, поскольку их не устраивает "цена" интенсивного труда.

Люди сознательно оценивают возможные варианты поведения, стараются выбрать короткий путь к желаемому результату. Сила мотива определяется мерой актуальности той или иной потребности для работника. Чем больше потребность в определенном виде благ, тем сильнее желание ее удовлетворить, соответственно активнее действует человек. Особенностью мотивов труда является их направленностью «на себя» и «на других».

Рыночная экономика через механизм конкуренции гармонизирует мотивы «для себя» и «для других». Чем больше разрыв между тем, что работник отдает обществу, и тем, что он получает взамен, тем меньше для него имеют значения такие мотивы, как обязанность перед людьми, обществом в целом, желание приносить людям пользу.

Эти процессы развиваются наиболее сильно, когда уровень оплаты работников является значительно ниже от стоимости потребительской

корзины Следствием падения значимости мотивации труда «для других» является не профессионализация работников.

Повышение квалификации перестает быть актуальным, поскольку производство продукции не связано с удовлетворением собственных потребностей.

Мотивы труда разнообразны. Они отличаются по:

- потребностям, которые человек хочет удовлетворить своей трудовой деятельностью;
- ценностям, которые нужны человеку для удовлетворения своих потребностей;
- цене, которую работник готов заплатить за свои нужды.

Общее в них всегда только то, что удовлетворение потребностей, получение желаемых ценностей обязательно связано с трудовой деятельностью.

ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Голубаш Юлия

*ГБПОУ «Донецкий колледж промышленных и
социальных технологий»*

Научный руководитель: Александрова Ю.Ф.

В современном процессе экономических реформ необходимы изменения и ключевые подходы к обеспечению эффективного функционирования предприятий и организаций. Ресурсный подход, который широко применялся до настоящего времени, устарел. Все более актуальными становятся подходы, основанные на развитии организаторских способностей и управленческих навыков. В результате меняется видение процессов обеспечения текущей деятельности и стратегического планирования будущей работы.

Преимущество на рынке могут получить только те, кто активно внедряет инновационные идеи в различные сферы деятельности. Поэтому конкурентоспособность предприятия становится все более зависимой не от материально-ресурсного потенциала, а от эффективности управления.

Интеллектуальный потенциал организации с точки зрения концепции потенциальных ресурсов можно рассматривать как сумму интеллектуального капитала и конкурентных и инновационных преимуществ компании, сосредоточенных в ее интеллектуальных активах и интеллектуальной собственности.

Интеллектуальный потенциал организации современного типа предполагает инновационность управления интеллектуальными ресурсами, доступными для всех видов деятельности, а не только для инновационной деятельности.

Интеллектуальный потенциал рассматривается как экономическая система, отражающая совокупность связей и отношений между элементами интеллектуального капитала (персонал, рыночные активы, структурные активы, интеллектуальная собственность), которые устанавливаются в процессе проектирования, изготовления, реализации и потребления продукта и управления этими процессами. Сущность интеллектуального потенциала отображается как возможность системы интеллектуальных ресурсов (как элементов интеллектуального капитала) формировать такие управленческие компетенции, на основе выбранных бизнес-процессов обеспечивают достижение определенных стратегий предприятия.

Структура потенциала - это относительно устойчивый способ организации элементов, которая раскрывает его строение, элементный состав, принципы формирования и развития [1].

И. Моисеенко, Н. Демчишин определяют категорию интеллектуального потенциала как возможности, предоставленные интеллектуальными ресурсами в настоящее время и в будущем и могут быть использованы для решения какой-либо задачи или для достижения определенной цели [2].

Структурно интеллектуальный капитал предприятия состоит из следующих компонентов:

человеческий капитал - сумма интеллектуальных активов на уровне личностей, коллективных и институциональных активов, а также интеллектуальной собственности соответствующего уровня;

организационный капитал - понимать структуру управления производством и сбытом продуктов труда (материальных и интеллектуальных);

рыночный капитал фирмы формируется из ее знаний о поставщиках, конкурентах и покупателях, а также внешней интеллектуальной собственности, такой как торговое наименование, торговая марка, торговая марка, логотип;

инновационный капитал - это информация и знания о структуре инноваций в производстве, продукте или системе управления и управления инновациями;

информационный капитал включает в себя различные виды информации о состоянии и потенциале внешней и внутренней среды компании, может включать в себя технологическую, научно-техническую, социально-экономическую и духовную информацию на основе информационных и коммуникационных технологий.

Таким образом, оценка интеллектуального потенциала предприятия позволит решить ряд проблем: обеспечит информацией руководителей предприятия о состоянии интеллектуального потенциала; повысит оперативность принятия управленческих решений, касающихся интеллектуального потенциала; обнаружит сильные и слабые стороны интеллектуального потенциала для оперативного вмешательства с целью его улучшения.

Следовательно, интеллектуальный потенциал в современных условиях должен обязательно выделяться, как отдельная самостоятельная составляющая потенциала предприятия. Очень важна также его оценка, что обуславливает необходимость выбора методов его измерения.

Список источников

1. Бухарова, М. Управление трансфером технологических инноваций: отраслевая цепочка ценностей / М. Бухарова // Проблемы теории и практики управления. - 2013. - № 1. - С. 111-119.
2. Бизнес и инновации: [перевод с английского] / Питер Ф. Друкер. - Москва: Вильямс, 2009. - 423 с.
3. Инновационный менеджмент: учебное пособие / В.Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. - 442 с.
4. Кокурин, Д. И. Инновационная деятельность / Д.И. Кокурин. - М.: Экзамен, 2010. - 575 с.

МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Голубев Родион

ГБПОУ «Снежнянский техникум

Промышленности и сферы услуг»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Мотивация представляет собой процесс стимулирования сотрудников предприятия к продуктивной деятельности. Целью этого процесса являются удовлетворение собственных интересов и потребностей наемных работников и достижение целей организации

Мотивация – совокупность стойких мотивов, определяемых характером личности, ее ценностной ориентацией и направляющей ее деятельностью. Применительно к трудовой деятельности – это стремление к удовлетворению своих индивидуальных потребностей посредством работы, направленной на достижение целей и задач организации, причем под термином «работник» подразумевается сотрудник, как элемент функциональной структуры организации.

Стимул – побудительная причина деятельности и поведения человека, заинтересованного в совершении чего-либо, в получении социального одобрения или неких материальных благ. Стимулирование труда – это мера или комплекс мер, направленных на удовлетворение конкретных потребностей сотрудника. В большинстве случаев этот комплекс мер, прямо или косвенно, направлен на материальное поощрение работника. Иными словами, мотив – это некий сигнал, который побуждает к действию ради достижения результата. А стимул, в свою очередь, выступает в роли цели – объекта деятельности.

Следовательно, мотивация – это процесс внутренних побуждений, стимулирование же – процесс побуждений внешних. С точки зрения процесса управления персоналом представляют ценность те знания и методики, с помощью которых можно управлять процессами мотивации и стимулирования, то есть то, как руководитель может сбалансировать эти процессы и прийти к их оптимальной управляемости. Таким образом, сотрудничество работника и работодателя – взаимовыгодно, но стоит отметить и тот немаловажный факт, что интересы наемного сотрудника и работодателя отличаются. Приоритетом работника выступает достижение личных целей, получение общественно-значимых благ. Для работодателя целью управления мотивацией и

стимулированием сотрудников, прежде всего, выступают экономические интересы, достижение финансовых и иных плановых целей, часто интересы работника и работодателя могут быть противопоставлены друг другу.

Следовательно, управление мотивацией и стимулирование персонала, через реализацию личных целей сотрудников, позволяет решать экономические задачи предприятия, повышая его социальную эффективность. При управлении стимулированием и мотивацией персонала необходимо выстраивать два типа стимулов: краткосрочные и долгосрочные. Долгосрочные стимулы должны быть выстроены, исходя из общественных и коммерческих целей организации, долгосрочных целей ее руководства; личных профессиональных, трудовых целей сотрудников, ориентированных на продолжительное сотрудничество и профессиональное развитие. Краткосрочные стимулы связаны с непосредственной деятельностью сотрудника, с его прямыми обязанностями и должны напрямую влиять на качество его работы.

На сегодняшний день нельзя не учитывать механизмы формирования мотивации, под которыми понимают совокупность закономерных связей и отношений, обуславливающие процесс усвоения социальных ценностей, норм, правил поведения, выработку специфических ценностных ориентаций и установок в сфере труда.

На формирование мотивации, обусловленной как индивидуальными психосоматическими особенностями человека, так и социокультурной средой, в которой он воспитывался, во многом влияют национальные и региональные особенности трудовой деятельности, качество жизни, семья и социальное окружение, уровень и качество образования.

В своей деятельности руководитель организации может применять монетарные меры и немонетарные побудительные системы. Согласно последним исследованиям доход и прямое материальное стимулирование остается наиболее эффективным фактором заинтересованности работников. Однако, весьма эффективны и немонетарные меры, к которым относят: социальные коммуникации, престиж и социальный статус профессии, неформальные отношения сотрудников в коллективе, стиль и методы руководства, расположение и качество рабочего пространства.

Руководитель, допускающий принципиальные ошибки, при условии верно выработанной стратегии мотивации и стимулирования, может добиться обратного эффекта и потерять команду компетентных специалистов.

Таким образом, для формирования правильной мотивации и стимулирования сотрудников, компетентному руководителю необходимо придерживаться ряда четких правил:

- 1) определить цель работы и роль конкретного сотрудника в команде;
- 2) сформировать краткосрочные и долгосрочные планы для этого сотрудника в организации;
- 3) выбрать верные методы стимулирования, учитывая внешние и внутренние факторы мотивации;
- 4) вести себя достойно, воспитывать команду и конкретных сотрудников, избегать типичных управленческих ошибок.

Список источников

1. Бланк, И.А. Основы финансового менеджмента. Том 2 / И.А. Бланк. – 2-е изд. перераб. и доп. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2008. – 624 с.

МЕНЕДЖЕР: ЧТО ЗА ПРОФЕССИЯ И КАКИМИ КАЧЕСТВАМИ ДОЛЖЕН ОБЛАДАТЬ?

Гоненко Дарья
 МБОУ «Школа №77 г. Донецка»
 Научный руководитель: Азаренко С.Ф.

«Для достижения успеха надо ставить цели несколько выше, чем те, которые в настоящее время могут быть достигнуты»

Макс Планк

Экономические процессы не происходят сами по себе, произвольно. Они направляются, регулируются, управляются. Для согласования и эффективного действия всех элементов экономической системы, всех звеньев предприятия, необходима научно обоснованная система управления.

Менеджмент (англ. manage – управлять) – совокупность всех форм и видов управления предприятием (фирмой). Менеджмент осуществляется через последовательное выполнение управленческих решений руководителя-менеджера.

Искусство менеджмента заключается прежде всего в налаживании четкой и эффективной организации труда. Менеджер должен последовательно придерживаться главных составляющих (функций) управленческой деятельности. Современный менеджер широко использует математику и кибернетику в экономике, методы моделирования экономических процессов.

Невозможно представить себе современного менеджера без компьютера. Компьютеризация менеджмента не только облегчила возможности коммуникации, но и открыла пути расчетов вариантов управленческих решений. При одном и том же количестве производственных ресурсов возможны их различные комбинации. Менеджер рассматривает несколько вариантов, но выбирает наилучший.

Современный менеджер обязан владеть основными теориями управления, уметь применять их на практике, создавать возможности для развития творческих способностей сотрудников. Это обеспечит фирме достижение цели. Управленческая деятельность основывается на способности принимать решение. Процесс принятия управленческого решения состоит из:

- постановки проблемы;
- определения критериев и ограничений;
- определения вариантов;
- выбора наилучшего решения.

Основным документом предпринимателя является бизнес-план. Деловые контакты любого уровня (партнерство, общение с налоговым инспектором и т.д.) не могут обойтись без этого конкретного, четкого, лаконичного документа, структурные компоненты которого следующие:

- управленческое, финансовое обоснование;
- содержание, задачи предприятия;
- цели;
- экономические показатели;
- конкретные исполнители;
- реальные пути достижения цели;

- ожидаемый эффект;
- масштабы, сроки, место операции;
- социальные цели;
- благотворительные цели;
- характеристика предпринимательского продукта;
- круг потребителей;
- анализ рынка сбыта;
- прогноз цен;
- повышение статуса, имиджа фирмы [1].

Наличие хорошо разработанного плана позволяет эффективно развивать свое дело, привлекать инвесторов, партнеров и нужные кредитные ресурсы.

Как руководитель и организатор менеджер должен иметь определенные качества, дающие ему возможность направлять деятельность коллектива в нужное русло с максимальной эффективностью. Рассмотрим некоторые из них (табл. 1) [3].

Таблица 1

Качества, присущие современному менеджеру

№ п/п	Качества	Характеристика качеств менеджера
1	Концептуальность мышления	Умение увидеть деятельность фирмы в целом и адаптировать ее к изменениям в деловом мире
2	Оперативность и гибкость мышления	Способность быстро ориентироваться в ситуации и выбирать наилучший вариант из возможных
3	Коммуникабельность	Умение передавать свои идеи, доносить их до исполнителей в доступной форме; способность убеждать, искать компромиссы, сглаживать разногласия
4	Лидерство	Умение организовать людей, мотивировать, заинтересовать их в деле
5	Интеллект	Умение анализировать информацию, устанавливать причинно-следственные связи и принимать на основе этого правильные решения

Из вышеизложенного можно сделать следующий вывод: менеджер – не просто представитель престижной профессии, но и интересный человек, способный сделать свою жизнь и жизнь окружающих содержательнее. Ицках Адизес писал: «Хорошим менеджером и лидером вас делают не знания, а то, что вы собой представляете».

Список источников

1. Друкер, П. Задачи менеджмента в XXI веке.: пер. с англ./ П. Друкер. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2004. – С. 23.
2. Ковальчук, Г.А. Экономика: Учеб. для 10 кл. общеобраз. учеб. завед / Г.А. Ковальчук. – К.: Арка, 2003. – 384 с.
3. Холопова, Л. А. Современный менеджер – конкурентоспособный менеджер / Л.А. Холопова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – № 5 (май). – С. 86–90. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14126.htm>.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Дейнеко Анастасия

*ГБПОУ «Донецкий техникум промышленной
автоматики им. А.В. Захарченко»*

Научный руководитель: Максецкая С.С.

Мотивация персонала является важнейшим фактором сильного и успешного предприятия. Для достижения поставленных перед предприятием целей каждый сотрудник должен быть настроен на максимальную, качественную работу и достижение результата. Поэтому создание действенной системы мотивации является одной из основных задач руководства компании.

В менеджменте под понятием мотивация понимается совокупность определенных действий, которые впоследствии ведут к мотивированию человека на совершение какой-либо деятельности, которая будет приносить определенные блага его компании.

В современном менеджменте выделяют два вида мотивации: внешнюю и внутреннюю.

Внешней мотивацией является зарплата, премии, льготы и другие виды поощрения.

Внутренняя мотивация - это личное стремление сотрудника к достижению цели. Внутренняя мотивация - это более трудоёмкий процесс работы менеджера. Данный вид мотивации может строиться либо на положительных стимулах, либо на отрицательных стимулах, в зависимости от ситуации. Положительным стимулом может являться, например, рост компании, выход на новый рынок, рост престижа компании.

Подобрав правильные слова, менеджер преподносит это работникам, побуждая их сплотиться и принести компании успех. А в случае с отрицательными стимулами менеджер может объяснить, что, не достигнув определенной цели, работник может быть уволен или компания потерпит крах, что тоже сильно замотивирует на качественное выполнение работы из-за нежелания подвести руководство или лишиться собственного рабочего места. Но как понять, как замотивировать в конкретной ситуации конкретного сотрудника?

Для того чтобы совершить правильный выбор необходимо определить, что им движет. Если работник более склонен к материальным наградам, дополнительным дням отпуска или другим видам привилегий, то вряд ли внутренние способы мотивации подействуют на него. А если работником скорее движет, например, желание перейти к более интересным профессиональным задачам, то вряд ли основным мотиватором станет прибавка к зарплате.

Рассмотрим это на примере. На строительную фирму поступает заказ от заказчика с известным именем. Он делает заказ на большой объем работы, например, постройку здания под торговый центр. Этот заказ очень важен, он принесёт хорошую прибыль и поднимет поток заказов за счет именитости заказчика. Руководство предприятия понимает, что эту работу нужно выполнять в быстром темпе, с идеальным качеством и ошибок быть не может.

Эти цели необходимо донести до коллектива и замотивировать их так, чтобы работники не просто выполнили свою работу, а действительно вложились в этот проект, так как от этого будет зависеть репутация компании и ее дальнейшее существование на рынке. Тут в дело вступает менеджер. Он рассматривает отдельно каждого сотрудника и понимает, что главный прораб получает хорошую заработную плату, но давно не отдыхал.

Из этого менеджер делает вывод, что лучшей мотивацией будет предложить ему оплачиваемый отпуск за хорошо выполненную работу. А вот строители, наоборот, скорее нуждаются в материальной награде. И такая работа проделывается с каждым сотрудником в зависимости от сложности работы, потребностей, стажа работы и т.д. Помимо этого, конечно, менеджер должен стараться совмещать внешнюю мотивация с внутренней - всем сотрудникам объясняются цели, задачи и перспективы.

Таким образом, руководство, которое ответственно относится к процессу мотивации, получает: ускорение темпов достижение целей организации (экономия времени при объяснении целей и задач сотрудникам в их профессиональной среде) и снижение общих затрат на управление (замотивированный сотрудник не нуждается в тотальном контроле. Он и так ясно понимает перспективу извлечения выгоды из хорошо выполненной работы и не станет делать ее со спущенными рукавами).

Помимо индивидуального подхода, еще существуют и другие принципы, по которым строится общая система мотивации. К ним относятся:

1) постепенность - рост премий и привилегий за выполненные задачи должен быть постепенным. Сразу наградив сотрудников премией в большом размере, стоит ожидать того, что премия в меньшем размере перестанет удовлетворять работника. Это пагубно скажется на бюджете организации и на трудоспособности коллектива;

2) осязаемость - подразумевает, что награда должна соответствовать выполненной работе и давать сотруднику возможность стремления выполнять задачи от руководства. Размер награды должен давать прочувствовать разницу между обычным окладом и окладом с надбавкой;

3) доступность - необходимо выбирать прозрачные, понятные каждому сотруднику способы мотивации и стимулирования. Различные подходы к мотивации должны быть обоснованы - с учетом стажа, должности, объемов работы и других аспектов;

4) комплексность - подход к мотивированию должен быть комплексным, нельзя только лишь материально подходить к этому

вопросу. Без умения менеджера воодушевить команду и настроить на достижение цели невозможно добиться результата.

Замотивированный коллектив - инструмент для достижения целей. При отсутствии мотивации к действиям, работник просто выполняет их «по заданной траектории», не стремясь сделать это лучше, чем вчера, ведь это не имеет смысла. Главное, в грамотной системе мотивации - найти золотую середину, где внутренняя и внешняя мотивация дополняют друг друга.

Качественная и продуманная мотивация персонала всегда будет залогом успеха организации и формирования хорошего сплочённого коллектива. Главная задача руководителя - это как можно более эффективно использовать возможности персонала.

РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ

Долженко Екатерина

МБОУ «Шахтёрская средняя школа №19»

Михайленко Людмила Николаевна

Рынок информационных продуктов и услуг (информационный рынок) - это система экономических, правовых и организационных отношений по торговле продуктами интеллектуального труда на коммерческой основе.

Информационный рынок характеризуется определенной номенклатурой продуктов и услуг, условиями и механизмами их предоставления, ценами. В отличие от торговли обычными товарами, имеющими материально-вещественную форму, здесь в качестве предмета продажи или обмена выступают информационные системы, информационные технологии, лицензии, патенты, товарные знаки, ноу-хау, инженерно-технические услуги, различного рода информация и прочие виды информационных ресурсов.

Основным источником информации для информационного обслуживания в современном обществе являются базы данных. Они интегрируют в себе поставщиков и потребителей информационных услуг, связи и отношения между ними, порядок и условия продажи и покупки информационных услуг.

Поставщиками информационных продуктов и услуг могут быть:

- центры, где создаются и хранятся базы данных, а также производятся постоянное накопление и редактирование информации;
- центры, распределяющие информацию на основе разных баз данных;
- службы телекоммуникации и передачи данных;
- специальные службы, куда стекается информация по конкретной сфере деятельности для ее анализа, обобщения, прогнозирования, например, консалтинговые фирмы, банки, биржи;
- коммерческие фирмы;
- информационные брокеры.

Потребителями информационных продуктов и услуг могут быть различные юридические и физические лица.

Информатизация общества неразрывно связана с возникновением и развитием рынка информационных продуктов и услуг, который представляет собой систему экономических, правовых и организационных отношений в сфере свободной купли-продажи товаров интеллектуального труда и услуг между различными субъектами хозяйствования и потребителями.

Этот рынок, как и другие рынки, характеризуется определенной номенклатурой продуктов и услуг, условиями и механизмами их предоставления, ценами.

Характерными чертами рыночных отношений являются: наличие конкуренции, свободный выбор партнеров, взаимные соглашения обменивающихся сторон, эквивалентный обмен товаров и денежных средств и т.д., что обеспечивает возможность эффективного решения социально-экономических проблем.

В качестве товаров интеллектуального труда на этом рынке выступают информационные продукты: знания, документы, информационные системы, информационные технологии, лицензии, патенты, товарные знаки, ноу-хау, инженерно-технические услуги, различного рода информация и прочие виды информационных ресурсов.

В рыночных понятиях товар интеллектуального труда имеет совокупность многих свойств, соответствующих товару материально-вещественной или энергетической формы, т. е. любому продукту труда,

произведенного для купли-продажи (обмена) и являющемуся предметом торговли.

Подготовленный к продаже, обмену или передаче информационный ресурс является информационным продуктом, который поступает на рынок напрямую либо через посредника. Это, как правило, документированные информационные ресурсы, в том числе электронные документы.

Инфраструктура информационного рынка – совокупность секторов, каждый из которых объединяет группу людей или организаций, предлагающих однородные информационные продукты и услуги.

Инфраструктуру информационного рынка представить пятью секторами:

научно-техническая продукция в виде проектных, технологических, методических разработок по разным отраслям;

объекты художественной культуры в виде текстовой, визуальной и аудиопродукции;

услуги образования – все виды обучений;

управленческие данные и сообщения: политическая и хозяйственная информация, статистические данные, данные о рыночной ситуации, рекламные сообщения, оценки и рекомендации по принятию решений;

бытовая информация: сообщения общего характера, сведения о потребительском рынке, сведения о рынке труда.

В этой инфраструктуре отсутствуют три основных аспекта, характерных для информационного общества:

технический – вся аппаратно-техническая база информатики;

программный – все программные продукты информатики;

коммуникационный – все виды компьютерных сетей и их возможности по передаче информации, все виды телефонной и факсимильной связи.

Кроме того, существует мнение относительно разделения на сектора рынка дистанционных информационных услуг:

высокомонополизированный профессиональный рынок, предоставляющий пользователю информацию по его сфере деятельности;

услуги для обеспечения управленческих решений, которые позволяют использовать в фирме информацию о состоянии внешних по отношению к ней систем;

домашний рынок, предоставляющий услуги бытового характера, например, для электронных платежных операций и покупок.

ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Дудик Илья

МБОУ Школа №64 г. Донецка

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Государственная служба была, есть и в обозримом будущем останется одним из главных институтов государства. Государственная служба – вид трудовой деятельности, заключающейся в практическом осуществлении государственных функций работниками государственного аппарата, занимающими должности в государственных учреждениях и получающими от государства вознаграждение за свой труд. Основная идея государственной службы заключается в ее основной функции – служении обществу, обеспечении устойчивости его развития, в укреплении основ государственности.

Работа в государственной структуре предполагает высокий уровень ответственности сотрудника за принимаемые решения и выполняемые действия. Сотрудник государственных органов одновременно должен своими действиями объективировать внешне заданную функцию государственной власти и нести за нее личную ответственность, быть беспристрастным в социальных отношениях.

Государственный служащий – это не только тот, кто получил знания о предмете своей деятельности, овладел методами его использования, но проникший и постигший сущность, природу общества. Профессионализм – главное требование к госслужащему.

Особый характер профессиональной деятельности государственных служащих обуславливается спецификой выполняемых задач по реализации функций государства, их общественно-полезной масштабностью. Выделение государственно-служебной деятельности как профессии среди других видов социального управления (структурами

бизнеса, политическими организациями, профсоюзами и т.д.) позволяет определить присущие ей характеристики.

Основным принципом стимулирования профессиональной служебной деятельности гражданского служащего считалась взаимосвязь размера выплат, составляющих его денежное содержание, и занимаемой должности гражданской службы: чем выше должностная позиция – тем выше возможный совокупный размер денежного содержания. Оклад государственного служащего складывается из должностного оклада и оклада за классный чин, присвоенный сотруднику. Размер должностного оклада напрямую зависит от должностной позиции, занимаемой гражданским служащим, а оклад за классный чин – от уровня профессиональной и личностной компетентности, навыков и знаний, которыми он обладает.

Профессия государственного служащего всегда актуальна. Государственный служащий представляет интересы государства, как внутренние, так и внешние. Ценность профессии государственного служащего обусловлена таким критерием, как престиж. Престиж государственной службы является необходимым условием повышения роли всего государственного управления, ибо госслужба рассматривается как его часть, связанная с реализацией целей, задач и функций государства.

Целеустремленность сотрудника к развитию карьеры в государственной структуре дает ему и организации в целом ряд преимуществ. Преимуществом для организации в данном случае является уменьшение текучести кадров и повышение эффективности работника, возможность выявления перспективных сотрудников для наиболее важных проектов, а также определения тех работников, у которых есть потребность в развитии и повышении квалификации.

Работа госслужащих имеет свои профессиональные особенности:

- участие во властных и управленческих структурах, а значит возможность влияния на принятие и реализацию решений, исходящих от государства;

- знание законодательства и следование нормам права;

- требования государственной дисциплины, регламентированность аппаратной работы;

- умение находить оригинальные решения для конкретной ситуации;
- подверженность морально-психологическим нагрузкам, связанным с условиями службы.

Несмотря на особенности и сложности, связанные с трудоустройством в государственные организации, высокий уровень ответственности за деятельность госслужащих и необходимость обладать рядом профессиональных компетенций, молодые люди все чаще выбирают путь развития карьеры в сфере государственного и муниципального управления.

Молодежь охотно поступает в высшие учебные заведения на специальности государственного управления, при этом ориентируясь на такие факторы, как престиж профессии, карьерные перспективы, что при существующей высокой конкуренции дает возможность отбирать наиболее перспективных, заинтересованных и квалифицированных специалистов в сфере управления, в которых до недавнего времени ощущался огромный дефицит.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Думчева Полина

ГБОУ «Лицей» Коллеж»

Научный руководитель: Богач Л.В.

Экономика Донецкой Народной Республики функционирует в непростых сложившихся обстоятельствах. Обеспечение устойчивых темпов экономического роста требует активизации инвестиционного процесса, что возможно через изменение подходов к регулированию и обеспечению условий функционирования экономики Республики. Дуалистичный характер экономики Республики предполагает, с одной стороны, концентрацию ресурсов через создание и поддержку государственных предприятий (корпораций), выступающих основой развития промышленного сектора (т.е. усиление государственного присутствия в экономике). С другой стороны, следует обеспечить экономическую свободу для развития малого и среднего бизнеса.

Угольная отрасль. Испытывает ряд проблем, таких, как задолженность по заработной плате, повреждения на шахтах (результат боевых действий), недостаточное обеспечение спецодеждой, высокий уровень износа оборудования, отток высококвалифицированных специалистов. В отрасли наблюдается положительная стабильная динамика, однако для серьезного рывка и последующего прогресса необходимо комплексное обновление оборудования, что, в свою очередь, позволит не только увеличить объемы угледобычи, но и упростить сам процесс производства.

Энергетика. Основой стабильного развития отрасли может служить использование в области электроэнергетики других республиканских предприятий, продукция которых может стать альтернативой иностранным комплектующим. Финансовые инвестиции позволят ускоренными темпами восстанавливать поврежденные линии электропередач, а также предприятия, специализирующиеся на выпуске комплектующих для проведения ремонтных работ.

Машиностроение. Общие направления развития машиностроительной отрасли ДНР можно объединить в такие основные группы: расширение объемов производства машиностроительной продукции для внутреннего рынка Республики при одновременном повышении ее качества и сокращении использования продукции внешних рынков. В перспективе потребности ДНР в машиностроительной продукции должны быть обеспечены внутренним производством не менее чем на 80%, для чего имеются реальные предпосылки: увеличение экспорта машиностроительной продукции, освоение новых рынков сбыта; привлечение инвестиций для создания замкнутых циклов производства; разработка новых технологических процессов производства продукции для производства товаров с высоким уровнем технологической переработки.

Металлургическая отрасль. Доля металлургических предприятий в структуре промышленности Республики за три последних года увеличилась примерно в два раза, увеличился экспорт металлургической продукции. Численность работников, занятых в отрасли, также показывает положительную динамику к увеличению. Это происходит как на государственных предприятиях, так и на предприятиях частной формы собственности.

Химическая отрасль. Развитие химического комплекса Республики в перспективе можно обеспечить за счет разработки, создания и трансфера новых технологий, совершенствования существующих путем реализации полного цикла разработок, в первую очередь региональных инновационных химических технологий.

Возможности реализации внешнеэкономических связей. Укрепление внешнеэкономических связей способствует созданию благоприятных условий для привлечения финансовых средств на потребности увеличения масштабов производственной деятельности отечественных предприятий. Кроме того, расширение доступа отечественных производителей на внешние рынки сбыта увеличивает возможности реализации собственной продукции.

Список источников

1. Новая экономическая модель развития Донбасса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mpt-dnr.ru/news/1316-itogiraboty-doneckogo-mezhdunarodnogo-investicionnogo-foruma-novaja-ekonomicheskaja-model-razv.html>

2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / Под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы, Н.В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2020. – 360 с.

МОЛОДЁЖНЫЙ ПАРЛАМЕНТ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Дунаев Антон

МБОУ «Школа 91 г. Донецка»

Научный руководитель: Картамышева Е.Н.

Менеджмент – это наука или искусство? С точки зрения процесса управления – это устойчивая система руководства предприятием или организацией, кадровая политика, направленная на развитие и повышение конкурентоспособности как одного объединения людей, так и массы в рамках одного государства.

Донецкая Народная Республика имеет все виды власти: законодательную, исполнительную и судебную. Это говорит о том, что в

республике созданы все условия для реализации политической социально-экономической, образовательной, культурной и просветительской деятельности.

Законодательную власть представляет Народный совет. Народный Совет Донецкой Народной Республики, согласно Конституции Донецкой Народной Республики, однопалатный парламент Донецкой Народной Республики, является постоянно действующим высшим и единственным законодательным органом государственной власти Донецкой Народной Республики. На данный момент в Народном совете 100 депутатов. С 2018 года существует молодежный парламент.

Молодежный парламент – это орган управления, который участвует в общественной жизни в Донецкой Народной Республики, принимает участие в обсуждении перспектив реализации Программы социально-экономического развития Республики на 2022 – 2024 год.

Идея создания молодежного парламента заключается в обучении, обеспечении молодого государства кадрами в области управления. Этот проект рассчитан на развитие кадровой политики в сфере управления, экономической стабилизации на рынке при условии необходимости кадровых переустановок.

Каждое государство создает свой кадровый резерв. Это необходимое условие стабилизации рынка труда при ряде изменений во внешней и внутренней политике. Как стратегия, молодежная политика должна стать, во-первых, неотъемлемой частью всех направлений государственной социально-экономической политики в целом, отражая ее духовно-ценностный и социально-нормативный аспекты; во-вторых, важнейшей составляющей социальной политики, которая в современных условиях может быть лишь комплексной и системной, отображая и регулируя социальные, культурные, образовательные и здравоохранительные процессы общества; в-третьих, особым направлением государственной и регулируемой государством и обществом деятельности по стимулированию социально приемлемых и предпочитаемых личностных духовных ценностей, социально-культурных и этических нормативов проявлений человека и его поведения в семье, коллективе и обществе, а также его отношения к природе.

Важнейшими приоритетными задачами молодежной политики в Донецкой Народной Республике являются:

– развитие комплексной системы ценностных ориентаций человека в обществе, построение новой модели жизни человека, соотносящей исторический социальный опыт и национальное российское наследие с задачами социокультурной модернизации общества;

– приобщение молодежи к знаниям и интересам, многообразию мировой культуры, духовное и интеллектуальное обогащение посредством этих знаний и интересов, воспитание запросов и потребностей в доброжелательном культурном взаимодействии, общении, преодолении национальной, конфессиональной, социальной и политической отчужденности;

– моделирование основных направлений социально-культурной эволюции молодого человека в современном и будущем обществе, характерных черт многонациональной российской цивилизации;

– прогнозирование наиболее вероятных черт и параметров нового образа жизни, детерминируемого складывающимися в России социально-экономическими, государственно-политическими, духовными и иными факторами и условиями;

– совершенствование законодательной базы в области молодежной среды и политики ее развития.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ИНДУСТРИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ В ДНР

Евдокимова Анна

ГБПОУ «Донецкий колледж

пищевых технологий и торговли»

Научный руководитель: Бойцова Е.Н.

С момента создания в 2014 году Донецкой Народной Республики, стремительно начинают развиваться все области жизни региона, в том числе бизнес, торговля и общепит. В ресторанном бизнесе идет очень жесткая конкурентная борьба.

Кроме того, в 2019 году в связи с пандемией COVID-19 возникают непредвиденные ограничения (самоизоляция, карантинные меры). Эти факторы меняют работу заведений общественного питания, заставляют владельцев заведений продумывать новую стратегию их развития.

Целью данного исследования является анализ деятельности предприятий общественного питания ДНР и поиск решений по её улучшению. Рассмотрение вопросов, связанных с изучением состояния предприятий общественного питания, пользующихся у населения большой популярностью в последние годы, является актуальным.

По данным агентства ДАН со ссылкой на администрацию города, в 2021 году в Донецке открылись или возобновили работу 117 мест общественного питания, рассчитанных принять 2,4 тыс. посетителей одновременно. Так, в прошлом году начали свою деятельность рестораны «Таймс» и «Усадьба», ресторан кавказской кухни «Хмели-Сунели», ресторан индийской кухни GaneshaHouse, кофейня «Библиотека», кафетерий «Никольский», ресторан отеля «Виктория», клуб INFERNO и многие другие. Сейчас в Донецке 982 предприятия общепита, в которых работают около 3,4 тыс. человек.

В 2021 руководством Республики с учетом интересов и мнения бизнеса, была введена программа микрокредитования - это один из первых шагов для развития бизнеса и экономики в целом в ДНР.

Большую долю рестораторов и ресторанных гостей составляют представители поколения «Z». Эти люди максимально склонны к дистанционному общению, с легкостью пользуются гаджетами как основным инструментом получения информации, поэтому воспользоваться сервисами для общественного питания для них не составляет труда [2].

Современные исследователи говорят о пищевой революции 4.0, которая позволяет развивать технологический потенциал предприятий общественного питания. Одно из направлений пищевой революции - цифровизация сферы питания.

Интернет позволяет повысить интенсивность и сократить время поиска товара, что приводит к сокращению издержек на этапах сбыта, транспортировки и реализации продуктов питания. Другое направление - концепция взаимоотношений предположительных покупателей, т.к.

система поиска получает информацию о демографических данных клиентов [1].

Следующим фактором пищевой революции 4.0 является концепция фаст-фуда, главный лозунг которой - «Быстро, доступно, недорого». Главной причиной употребления фастфуда является время, однако сейчас все больше требований предъявляются к качеству и многообразию товарных позиций. Для ускорения процесса доставки еды, тем более бесконтактной (что важно во время пандемии), например, в Китае используют дроны.

Пищевая революция 4.0 связана с производством наноеды (генетически модифицированные технологии), основной целью данного производства является удешевление готовой продукции для производителя с ограниченными ресурсами. Нанопродукты производят компании Heinz, Nestle, Kraft и другие. Привлекательность наноеды для потребителя заключается в том, что он сам способен изменять вкус, цвет и аромат, контролируя активность входящих в продукт нано-частиц [1].

Изменения на рынке определили новые тренды: приоритет Fastfood, системы онлайн-заказов и доставки, бурное развитие форматов пекарен, булочных и кофеен. В общепите идет борьба за каждого клиента.

Рассмотрим технологии для «роста», влияющие на прибыль в заведениях общественного питания в 2022 году:

1. Бот-технологии для оформления заказов. Отсканировав QR-код, можно попасть в специальный телеграмм-бот, где можно заказать еду.

2. Развитие возможностей для платежей. Система быстрых платежей (СБП) позволяет оплачивать товары и услуги также по QR-коду.

3. Доставка под ритм жизни. Используя геолокацию клиента, службы доставки подстраиваются под образ жизни человека, оптимизируя время готовки и передачи заказа.

4. Меню по ДНК. Появляются приложения, которые оцифровывают медицинские показатели по различным анализам. Надо сдать определённые анализы крови, загрузить результаты в приложение, чтобы получить чёткий список рекомендаций по питанию и улучшению физического состояния.

5. Электронные меню. Это приложение с полным меню ресторана, с помощью которого можно сделать заказ без вызова официанта [2].

6. Роботизация процессов в общепите. Полноценное участие «цифрового персонала» в бизнес-процессах общепита, когда вместо людей готовят роботы-повара. 3D-принтеры, печатающие еду, даже мебель и посуду для ресторанов.

Выполненное исследование позволило выявить состояние и пути дальнейшего развития технологического и финансового потенциала предприятий сферы общественного питания ДНР.

Список источников

1. Глэсс, Р. Торговля 4.0: Цифровая революция в торговле: стратегии, технологии, трансформации / Р. Глэсс, Б. Лейкерг. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 345 с.

2. Ситнюк, М. А. Аспекты формирования стратегии ресторанного бизнеса в условиях пандемии / М. А. Ситнюк // Молодой ученый. – 2020. – № 21 (311). – С. 188-190.

РОЛЬ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В ЭКОНОМИКЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Ефимова Софья

МБОУ «Лицей №2 «Престиж» г. Макеевки»

Научный руководитель: Мамичева Е.А.

Данная статья посвящена роли малого и среднего бизнеса в развитии экономики ДНР. Тема, которая поднимается в данной статье на сегодняшний день очень актуальна. Ранее градообразующими предприятиями являлись промышленные предприятия: шахты, коксохимические заводы, металлургические заводы, химические и машиностроительные заводы доходы и налоги которых составляли львиную долю бюджета. Сегодня поступления в бюджет от данных отраслей крайне малы, поэтому на экономическую арену выходят предприятия малого и среднего бизнеса. При изучении реестра юридических лиц, работающих в Донецкой Народной Республике, можно прийти к выводу о росте их общего количества. В современных условиях, когда экономика Донецкой Народной Республики начинает возрождаться, а по некоторым отраслям заметен стабильный рост, особое значение приобретает поддержка предпринимательства как ключевого

фактора и приоритета социально-экономического развития страны. При этом особая роль отводится развитию малого и среднего предпринимательства, которое может сыграть решающую роль в росте экономики, развитии и модернизации всех отраслей и сфер жизнедеятельности республики [1].

Предприятия малого и среднего бизнеса это: новые рабочие места, выпуск необходимой продукции, большая способность к нововведениям, быстрое реагирование на изменения рынка, развитие конкуренции, повышение качества продукции, развитие национальной экономики, налоговые платежи. А при спаде производства градообразующих предприятий – поддержка жизни на территории.

Мировая практика убедительно свидетельствует, что даже в странах с развитой рыночной экономикой малое и среднее предпринимательство оказывает существенное влияние на развитие народного хозяйства, решение социальных проблем, увеличение численности занятых работников.

По численности работающих, по объему производимых и реализуемых товаров, выполняемых работ и оказываемых услуг субъекты малого и среднего предпринимательства в отдельных странах занимают ведущую роль.

Наиболее весомая доля в общем объеме реализованной продукции (работ, услуг) малых предприятий приходится на оптовую и розничную торговлю, сферу услуг, сферу общественного питания и ресторанного бизнеса, сельское хозяйство, транспорт.

Основным препятствием для развития малого и среднего бизнеса в Донецкой Народной Республике, как правило, является нехватка финансовых возможностей, потребность в кредитных ресурсах, и главное, в рынках сбыта готовой продукции. Несмотря на все вышеперечисленные барьеры, именно предприниматель является организатором и движущей силой бизнеса. Торговля в относительно небольших торговых точках способна быть более мобильной в отношении удовлетворения потребностей общества.

Несмотря на все вышеупомянутые сложности, малый и средний бизнес быстро приспосабливается к разнообразным условиям работы и продолжает развиваться.

На сегодняшний день разработаны программы по поддержке малого и среднего бизнеса, законы и положения, налоговые каникулы. Вместе с законодательной базой устанавливаются следующие виды поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства со стороны органов государственной власти и местного самоуправления:

- финансовая и имущественная;
- информационная;
- поддержка внешнеэкономической деятельности;
- поддержка в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;
- поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства, осуществляющих сельскохозяйственную деятельность [2].

Министерством экономического развития Донецкой Народной Республики разработан ряд программных документов, в которых выделен отдельный блок мероприятий по развитию малого и среднего предпринимательства в ДНР, включающего формирование системы микрокредитования, снижение административного давления, мероприятия, создающие правовую основу развития. Одним из таких документов является Республиканская программа по стимулированию отечественного производства на 2021-2022 годы, утвержденная Правительством Донецкой Народной Республики.

Развитие малого и среднего бизнеса является одним из главных условий перехода Республики к полноценным рыночным отношениям, устойчивому развитию экономики, а также обеспечению стабильности в экономической и социальной сферах.

Список источников

1. Итоги работы Главстата Донецкой Народной Республики за 2018 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnronline.su/2020/01/20/podvedeny-itogiraboty-glavnogo-upravleniya-statistiki-donetskoj-narodnoj-respubliki-za-minuvshij-god/>
2. Народный Совет ДНР: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/komitet-po-byudzhetu-finansam-i-ekonomicheskoy-politike-rassmotrel-voprosy-razvitiya-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-v-dnr/>

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СФЕРЫ УСЛУГ

Жадан Карина

МБОУ «Лицей № 25 «Интеллект» г. Харьцызска»

Научный руководитель: Баглай Е.С.

Сложно представить развитое экономическое общество без самостоятельной, экономически развитой системы, являющей собой хозяйственный механизм совокупности отраслей национальной экономики, специализирующихся на предоставлении разнообразных услуг. Имя этой системы – сфера услуг.

Сфера услуг (service) - это часть экономики, представляет собой совокупность коммерческих и некоммерческих услуг, предназначенных для воспроизводства и реализации населению разнообразных материальных и нематериальных благ, оказываемых различными организациями, предприятиями, а также индивидуальными предпринимателями.

В широком смысле понятие «сфера услуг» – совокупность отраслей экономики, предоставляющих услуги населению. Сфера услуг, представляя собой сложный многоплановый механизм, является одной из наиболее перспективных областей современной экономики, охватывающая широкий круг деятельности. В сферу услуг принято включать: культуру, образование, здравоохранение, бытовое обслуживание, пассажирский транспорт и связь, рекреационные услуги, общественное питание. Рестораны и отели, парикмахерские и ремонтные мастерские, спортивные клубы и учебные заведения, турфирмы, аудиторско-консалтинговые компании, банки, поликлиники, санатории, дома отдыха, музеи, кинотеатры, театры – все это относится к сфере услуг.

Сферу услуг принято относить к постиндустриальной части экономики. В развитых странах этот вид деятельности составляет основную часть экономики по числу занятости населения (более 60 %).

Сфера услуг завоевывает в последние десятилетия все более устойчивые позиции в мировой экономике. Для многих стран характерны увеличение объемов производства услуг, возрастание доходов от сервисной деятельности, повышение занятости в этой сфере, расширение экспорта и импорта услуг. Изменения, происходящие в сервисном секторе, столь существенны в мировом масштабе, что

современная экономика удостоилась определения «сервисная», или «экономика услуг».

По мнению специалистов, одной из основных тенденций нашего времени стало бурное расширение сферы услуг. За последние 30 - 40 лет в мировой экономике и хозяйственной практике разных стран мира значение сектора сферы услуг начало свою сущностную трансформацию. В развитых странах, в промышленном производстве возникли серьезные проблемы: истощение природных ресурсов, выступавших основой промышленного производства; снижение темпов роста сельскохозяйственного производства; ожесточение конкуренции на рынках промышленных товаров, что мотивирует к поискам новых источников развития производства; повышенный уровень безработицы; недостаточно высокий уровень заработной платы работников промышленных предприятий. Для решения подобных проблем было предпринято, переводить экологически опасные и трудозатратные производства в страны Азии и Латинской Америки, а в самих развитых странах, внедрять наукоемкие производства с применением информационно-компьютерных технологий. Подобные меры вывели экономическую ситуацию на новый уровень, а также вызвали коренные изменения в социальной структуре общества.

В настоящее время страна не может быть причислена к развитым странам мира, если в ее сфере услуг создается меньше 60% ВНП. В развитых странах в сфере услуг занято в среднем 62% всего экономически активного населения и приходится около 80% рабочих мест (в том числе в этой сфере занято более 85% всех кадров высшей квалификации) и 74% ВВП. Большую часть сектора составляют ключевые для экономического роста услуги: транспортные, телекоммуникационные, финансовые, бухгалтерские и т. д. В развитых странах примерно 30% из 100 млн работников сферы услуг занято предоставлением услуг потребителям (это розничная торговля, общественное питание и гостиничный бизнес, а также услуги, химчисток, косметических салонов и т.д. По мере роста экономики возрастает доля услуг, оказываемых бизнесу, в настоящее время, на них приходится 27% всех занятых в сфере услуг. К ним относятся услуги профессиональные (юридические, аудиторские, консультационные), технологические (в том числе информационные и компьютерные), оптовая торговля, услуги по подбору кадров.

Современный рост бизнес - услуг в развитых странах выступает результатом специализации. По мере сосредоточения компаний на своих ключевых компетенциях они приобретают все больше разнообразных услуг. Как только страна достигает среднего уровня благосостояния, услуги начинают играть в создании рабочих мест более важную роль, чем обрабатывающая промышленность. Чем динамичнее и конкурентоспособнее сектор услуг, тем больше новых рабочих мест и тем выше темпы роста ВВП.

Сфера услуг на современном этапе является одним из перспективных секторов экономики, что находит свое выражение в увеличении доли трудовых, материальных и финансовых ресурсов, используемых в сфере услуг. Наблюдается увеличение занятости в этой сфере, рост технической оснащенности труда, внедрение все более совершенных технологий. Это связано с ростом научно-технического прогресса, который невозможен без существования информационных, финансовых, транспортных, страховых и других видов услуг. Услуги являются неотъемлемой составляющей торговли товарами. Сбыт технически сложных товаров требует все более развитой сети услуг, оказываемых во время реализации и послепродажного обслуживания.

Роль сферы услуг в современной экономике обусловлена тем, что в этом секторе формируются основополагающие факторы экономического роста, а именно: новое научное знание, интеллектуальный капитал, информационные технологии, услуги финансового сектора, консалтинг и др. Развитая сфера услуг – залог успешного развития общества. Основной причиной развития сферы персональных услуг выступают глубинные преобразования в системе общественных потребностей. Усложнение техники, технологий, структуры производства, рост жизненного уровня населения, а также совершенствование самого человека вследствие повышения его образовательного и культурного уровня последовательно расширяли спектр потребностей производства и населения. Совокупное воздействие этих причин вызвало существенное изменение пропорций в распределении ресурсов и продукции между промышленностью, сельским хозяйством и сферой услуг. Уровень развития сферы услуг выступает одним из индикаторов степени благополучия общества.

ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Завязкина Софья

МБОУ «Школа №64 г. Донецка»

Научный руководитель: Попова Е. Л.

Экономический рост невозможен без гонки инноваций. Джон Кейнс, экономист, основатель кейнсианского экономического движения, еще в 1960-х годах писал: «90% стоимости любого конечного продукта в мире составляет ноу-хау» [1]. С массовым внедрением компьютеризации эстафета будущего окончательно закрепилась за информационно-коммуникативными технологиями (ИКТ).

По данным экономических расчетов, объем российской валовой добавленной стоимости (ВДС) интернет-экономики за 2014 г. составил 1658 млрд руб. 70% из них пришлось на обслуживание интернет-продуктов, а 7% — на компании «смешанного типа», работающие как онлайн, так и офлайн [2]. Ее субъекты пластичнее в решении проблем, привлечении партнеров и постановке вопросов [3], условия использования и труда — комфортнее. Следовательно, интернет-бизнес представляет больший интерес для потребителя и предпринимателя.

Рассмотрим основные виды электронной коммерции.

Блоггинг. Экономическая модель блогов строится на монетизации публикаций — текстов, мультимедиа и изображений через размещение рекламы. Популяризация данного формата развлечения привела к значительному расширению «рынка» блоггинга в последние годы. Так, за период 2014-2020 гг. общее число блоггеров в США увеличилось приблизительно на 13,5% (с 27,4 млн до 31,7 млн деятелей), а в России к 2021 г. достигло порядка 275 тыс. человек.

Интернет-магазины. Большой ассортимент и меньшие цены делают их наиболее привлекательными для потребителя. Фактор спонтанности покупок также способствует росту индустрии из года в год. Таким образом, количество интернет-покупателей по всему миру за 2014-2017 гг. выросло с 1,32 млрд чел. до 1,66 млрд., к 2020-му году перешагнув отметку в 2 млрд потребителей.

Инфобизнес. В эту категорию входят все виды интернет-бизнеса, продающие информацию с целью обучения покупателя [9]. К ним можно отнести курсы, вебинары и тренинги.

Фриланс — это вид занятости без официального трудоустройства, при котором производитель услуг или продукта работает «сам на себя», без стороннего руководства. К данному виду интернет-коммерции относятся как технические (дизайн, разработка сайтов), так и креативные направления.

Разработка приложений. Растущее предложение квалифицированных специалистов в сфере информационных технологий (ИТ) окупается не сбавляющим спросом. ИТ-продукты востребованы во всех отраслях и сферах, но более всего — в обиходе. Итак, в 2020-м году глобальные потребительские расходы на одни лишь мобильные приложения достигли рекордных 111 млрд долларов, превысив результат 2019 г. на 30%.

Анализ изученных данных позволяет сделать вывод, что темпы развития интернет-бизнеса в дальнейшем будут только ускоряться, а связанные с этой сферой профессии не только не потеряют, но и увеличат свою востребованность.

Список источников

1. Кейнс, Дж. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. Кейнс. — Москва : ЗАО «Бизнеском», 2013. - 402 с.
2. Плаксин, С. Интернет-экономика в России: подходы к определению и оценке/ С. Плаксин, Г. Абдрахманова, Г. Ковалева // Форсайт: журнал. — 2017. — Т. 11. — Вып. 1. — С. 63.
3. Вершинская О.Н., Галюжин А.Ю. Экономические возможности Интернета / О.Н. Вершинская, А.Ю. Галюжин // Народонаселение. — 2013. — №1. — С. 127.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Загальская Ксения

МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»

Научный руководитель: Садовая Т.А.

В настоящее время местное самоуправление представляет собой одну из важнейших основ конституционного строя Российской Федерации и является неотъемлемым элементом в общей системе

демократических институтов российской государственности; является формой осуществления народом своей власти, обеспечивающую самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления вопросов местного значения, исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций. В Российской Федерации под местным самоуправлением понимается способ организации и осуществления властных полномочий на местах, которые обеспечивают самостоятельное решение вопросов местного значения самим населением, а также владение, пользование и распоряжение муниципальной собственностью. В настоящее время приоритетным направлением деятельности Правительства Российской Федерации является муниципальная реформа. В российском законодательстве отражены принципы subsidiarity, децентрализации управления и в самоорганизации граждан для решения вопросов местного значения. На проблемы местного значения неоднократно обращают внимание главы субъектов Федерации.

Для того, чтобы оценить весь масштаб проблемной сферы реформирования сферы местного самоуправления, следует рассмотреть ключевые проблемы на местном уровне. В первую очередь, ключевой и наиболее заметной проблемой является несоответствие объема полномочий органов местного самоуправления в их распоряжении материально – финансовым ресурсам. Недостаточный уровень финансирования постепенно превращает регионы в частично дотационные. Установленные Конституцией, законами Российской Федерации системы гарантий местного самоуправления не являются полностью реализованными.

В настоящее время актуальными являются проблемы кадрового обеспечения служащих на муниципальном уровне. Они подразделяются на три больших блока.

Первый блок проблем включает в себя недостаточную квалификацию муниципальных служащих.

Второй блок проблем включает в себя проблемы организации корпоративной культуры муниципальной и государственной службы, а также ценности и нормы чиновников, которые не всегда совпадают с их

представлениями об эффективной деятельности на муниципальной службе.

Третий блок проблем характеризуется определенной ситуацией на рынке труда. Существует тенденция недооценки труда муниципальных служащих, чаще всего это касается среднего руководящего состава органов власти.

Переходя к описанию проблем, следует учитывать мнения, наблюдения множества отечественных, зарубежных ученых и практиков. Основными проблемами, которые препятствуют формированию эффективной системы местного самоуправления, по мнению Л.В. Гильченко, является отсутствие на федеральном уровне концепции реформирования местной власти, которая являлась бы общегосударственной. Это характеризуется тем, что любая реформа в государстве должна иметь четкую тактику, стратегию развития, цель, достижение, этапы реформирования, а также определение общественно – правовых механизмов и социальных групп, которые могут быть заинтересованы в проведении реформы, воспользовавшись в будущем ее механизмами. Особо важной проблемой и направлением деятельности является финансовая помощь местному хозяйству: сегодня становится все больше заметной необходимость увеличивать доходные источники местного самоуправления.

Исходя из этого, можно определить основные векторы по совершенствованию местного самоуправления на среднесрочную перспективу:

1. Для совершенствования деятельности органов местного самоуправления в Российской Федерации рекомендуется адаптировать законодательство под особенности всех регионов Российской Федерации для решения вышеназванных проблем.

2. Необходимо совершенствовать процесс судебной защиты местного самоуправления. местного самоуправления.

3. Также следует увеличить уровень контроля за органами местного самоуправления.

4. Что касается проблем в сфере кадрового обеспечения местного самоуправления, то следует усилить работу с профильными вузами, снизив процент «низкосортных» или «неэффективных» выпускников.

Рекомендуется проводить работу со студентами с целью повышения будущей профессиональной ответственности.

Таким образом, систему формирования эффективной местной власти можно охарактеризовать как длительный и сложный процесс. Именно поэтому в Российской Федерации этот процесс находится на стадии развития. Эффективность организации государственного и муниципального управления – залог устойчивого социально-экономического развития территорий и уровня жизни населения.

ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Захарян Роза

МБОУ «Школа 46 г. Донецка»

Научный руководитель: Муратбакаева Э.Ф.

Интернет-бизнес – это совокупность всех видов человеческой деятельности, направленных на получение прибыли посредством удовлетворения потребностей пользователей в сети Интернет.

Что общего в традиционной и онлайн-экономике?

- 1) И первая, и вторая системы нацелены на получение прибыли.
- 2) Обе модели строятся на одинаковых денежных потоках и финансовых оборотах.

Виды онлайн-бизнеса:

1. Электронная коммерция. К ней относятся как продажи конкретных физических товаров, так и сделки в инфобизнесе, при которых товар покупается с правом на его дальнейшую реализацию.

2. Оказание услуг. Этот вид интернет-бизнеса имеет самый широкий спектр направления. Начать деятельность в этой сфере может каждый, нужно лишь определиться, основываясь на своих профессиональных навыках и врожденных способностях, какие услуги вы можете оказывать. К нему относятся: доставка продуктов питания, образование, страхование, психологические, юридические, риэлторские услуги и др.

3. Реклама. Заработок на рекламной деятельности развивается в двух направлениях:

- продажа услуг по составлению и размещению объявлений на уже существующих сервисах, например, Yandex.Директ и Google.Adwords.

- предоставление площадок на собственных ресурсах (сайты, блоги, форумы, почтовые рассылки) для публикации рекламных объявлений.

Преимущества интернет-бизнеса:

1. Минимальные финансовые вложения вначале. Существуют виды деятельности, которые совсем не требуют финансовых инвестиций, например, продвижение в социальных сетях, консалтинг либо блогинг. К тому же, множество площадок позволяет создать сайт абсолютно бесплатно

2. Мировой канал трансляции. Так как Интернет – всемирная паутина, привлечь клиентов можно практически с любого уголка планеты.

3. Самостоятельное управление временем.

4. Множество партнеров. Также, как и клиентов, партнеров в Интернете найти гораздо проще, ведь для заключения сделки нет необходимости в физическом присутствии.

5. Широкий выбор сферы деятельности для самореализации. Здесь каждый пользователь сможет найти свое призвание: бизнес-коучинг, реклама, программирования, психология, – а каждый потребитель – свой контент.

6. Возможность автоматизации деятельности. Так как работа в Интернете проводится через определенные компьютерные программы, это позволяет автоматизировать многие процессы и тем самым сэкономить деньги.

7. Высокий уровень сервиса. Удобство в выборе способов оплаты и доставки, а также доступности информации о товаре, в том числе от реальных потребителей.

Недостатки интернет-бизнеса:

1. Изоляция. Начиная бизнес в Интернете, будьте готовы к тому, что изначально вы будете скучать по коллективу.

2. Недосказанность при коммуникации. Объяснить штатным сотрудникам, что от них требуется значительно проще, нежели удаленным. В Интернете высок риск недопонимания.

3. Высокий уровень конкуренции. Множество преимуществ, в частности большая аудитория и непрерывная активность, привлекает в

Интернет много предпринимателей, что значительно повышает конкуренцию в борьбе за потенциального клиента.

4. Множество мошенников. Анонимность интернет-пользователей высока. Это привлекает в сеть преступников, которых зачастую сложно отличить от реальных партнеров, поэтому важно оставаться бдительными.

5. Сложность в получении займов из-за отсутствия реальных активов. Поэтому если вам понадобится получить кредит, придется изрядно потрудиться, чтобы убедить банк.

Типы платежных Интернет-систем. Дебетовые системы платежей построены аналогично их оффлайновым прототипам: чековым и обычным денежным. В схему вовлечены две независимые стороны: эмитенты и пользователи. Под эмитентом понимается субъект, управляющий платежной системой. Он выпускает некие электронные единицы, представляющие платежи (например, деньги на счетах в банках).

Кредитные системы обычно используют пластиковые карточки. Пластиковая карточка – это персонифицированный платежный инструмент, предоставляющий пользующемуся карточкой лицу возможность безналичной оплаты товаров и/или услуг.

Перед тем, как начать бизнес в Интернете, следует:

1. Определиться с целью и направленностью деятельности.
2. Быть готовым к рискам.
3. Наладить психологическую атмосферу.
4. Быть настойчивым и уверенным.

ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ

Кардаш Олеся

МБОУ «Школа № 25 г. Донецка»

Научный руководитель: Бойко Т.А.

Современная экономическая наука уже немислима без применения математических методов. Потребности решения задач управления на различных уровнях привели к выделению таких областей

моделирования, как оперативно-календарное планирование, управление запасами, территориальное размещение, межотраслевые пропорции в экономике, природопользование. Большое внимание уделяется моделированию экономического роста. Развитие экономико-математических методов проявилось не только в расширении областей моделирования, но и в углублении, создании новых методов, получивших название «исследование операций в экономике» и включающих теорию игр, теорию оптимального управления, различные методы решения оптимизационных задач - линейное и нелинейное программирование, блочное программирование, транспортные и сетевые задачи, дискретное программирование, динамическое программирование и др. В своей работе я хочу рассмотреть именно транспортные задачи.

Транспорт является отраслью экономики, в которой эффективность - это результат влияния различных факторов, в большей степени, внешних по отношению к транспортным субъектам и от них не зависящих. Влияние этих факторов приводит к тому, что планирование и реализация транспортных процессов, в частности, оптимизация операционных решений - достаточно сложное задание.

Существенным фактором является также сложность транспортных процессов. Однако, с другой стороны, именно эта сложность является вызовом для науки и дисциплин, которые занимаются решением оптимизационных проблем.

Проблема была впервые формализована французским математиком Гаспаром Монжем в 1781 году. Основное продвижение было сделано на полях во время Великой Отечественной войны советским математиком и экономистом Леонидом Канторовичем. Поэтому иногда эта проблема называется транспортной задачей Монжа - Канторовича. В современной науке решению транспортных задач с помощью линейного программирования посвящены труды Акулича И.Л., Шикина Е.В., Д. Уолтерса, М. Кристофера и т.д.

Актуальность исследования: транспортная задача линейного программирования получила в настоящее время широкое распространение в теоретических обработках и практическом применении на транспорте и в промышленности. Особенно важное значение она имеет в деле рационализации постановок важнейших видов

промышленной и сельскохозяйственной продукции, а также оптимального планирования грузопотоков и работы различных видов транспорта.

Цель исследования: исследовать методы и модели линейного программирования для решения транспортной задачи, позволяющих существенно снизить суммарные затраты на транспортировку и получить наиболее оптимальный план перевозок.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы линейного программирования для решения транспортных задач;
- исследовать методы решения транспортной задачи линейного программирования;
- оценить оптимальность изученных методов.

Так называемая «транспортная задача», «транспортное задание», или «транспортный вопрос» на протяжении многих лет описывается в литературе равным счётом в таких отраслях как операционные исследования, линейное программирование, а также экономика транспорта и логистика.

Под названием транспортная задача объединяется широкий круг задач с единой математической моделью. Данные задачи относятся к задачам линейного программирования и могут быть решены известным симплексным методом. Однако, обычная транспортная задача имеет большое число переменных и решение ее симплексным методом громоздко. С другой стороны, матрица системы ограничений транспортной задачи весьма своеобразна, поэтому для ее решения разработаны специальные методы. Эти методы, как и симплексный метод, позволяют найти начальное опорное решение, а затем, улучшая его, получить последовательность опорных решений, которая завершается оптимальным решением.

Список источников

1. Вентцель, Е. С. Исследование операций: Задачи, принципы, методология / Е. С. Вентцель. - М.: Наука, 1980. - 208 с.
2. Бирман, И.Я. Оптимальное программирование / И.Я. Бирман. -М: Экономика. - 1968. - 204 с.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Кетова Анастасия

*ГБПОУ «Снежнянский техникум
промышленности и сферы услуг»*

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Сплоченность рассматривается как одна из центральных характеристик коллектива. Общественная ценность познания механизмов сплочения людей многогранна. Однако, прежде всего, сплоченность – это способность членов трудового коллектива к эффективным совместным действиям.

Довольно популярным сейчас является исследование трудовых коллективов на предмет сплоченности, и это неспроста, ведь трудовой коллектив занимает в жизни любого человека значительное место, равно как и работа, которой уделяется основной временной фонд каждого дееспособного гражданина.

Актуальность исследования заключается в том, что в условиях нестабильности рыночных отношений, постоянных перемен и растущей конкуренции, требуется команда людей, которые способны гибко и быстро реагировать на вызовы внешнего мира, тем самым закрепляя позиции организации и приумножая ее прибыль.

Исследователи подчеркивают, что высокая степень сплоченности положительно сказывается на результативности и надежности коллективной трудовой деятельности, на способности быстро справляться с новыми проблемами и возникающими конфликтами.

Результат деятельности слаженной команды, направленный на решение одной глобальной задачи, превосходит даже самые мощные единичные усилия. Достичь этого можно только при правильной организации рабочей деятельности и внимательном отношении к атмосфере внутри компании.

Сплоченный коллектив – это основа эффективной работы компании и одна из важнейших задач руководителя. Сплочение коллектива подразумевает единый подход к рабочему процессу. Для сотрудников формируют правильную мотивацию, систему поощрений, а также используют специальные методы управления персоналом.

Процесс сплочения коллектива направлен на отношения между сотрудниками, его цель – продуктивная организация рабочего времени

в рамках совместной работы. Определяющим фактором здесь становится социальный и психологический настрой внутри группы, а также уровень взаимоуважения и доверия в отношениях подчиненных и руководителей.

Сплоченность коллектива влияет на результативность и эффективность деятельности компании. Коллектив, в котором преобладает взаимоуважение, доверие и готовность к сотрудничеству, необходим для:

- создания честных отношений: сотрудники подавляют конфликтные ситуации, открыто обсуждают проблемы и находят пути их решения;
- понятной системы контроля, во главе которой стоит один лидер;
- мотивации, обеспечивающей продуктивность сотрудников;
- приверженности корпоративной культуре и соблюдении внутренних этических стандартов.

Сплочение коллектива положительно сказывается и для организации, и для сотрудников. В первом случае к преимуществам можно отнести: рост эффективности производства; рост деловой активности; упрощенный обмен информацией; проработку проблем, которые часто замалчиваются и влияют на рабочий процесс.

Для персонала свои плюсы: возможность карьерного роста; осмысленный рабочий процесс; благоприятная среда для улучшения личностных и профессиональных навыков; вознаграждения за труд.

Правильно мотивировать сотрудников на выполнение планов — задача руководителя, который следит за активностью и заинтересованностью коллектива в работе. Важно, чтобы каждый член команды понимал важность совместной деятельности и осознавал причастность к общему делу.

Именно уровень мотивации становится определяющим фактором при вовлечении работников, так как продуманная система обещает им поощрение за успешную работу. Часто поощрением становятся премии, бонусы, награды, которые получают лучшие специалисты.

Таким образом, чтобы сплотить коллектив, пробуют разные методы. Трудовой коллектив проходит пять стадий формирования, после чего в его работе налаживается взаимопонимание и появляется целостность.

Улучшить атмосферу в коллективе можно с помощью мероприятий, нацеленных на создание и поддержку благоприятной и дружной обстановки. На подобных встречах сотрудники чувствуют себя более свободными, устанавливают тесные межличностные отношения, между ними повышается доверие.

Каждому трудовому коллективу нужны традиции для коллективного взаимодействия. При этом, стоит привязать традиции и к корпоративной культуре.

Для сплочения коллектива нужна доверительная обстановка, в которой каждый открыто выражает свои мысли. Собрания проводят не для выполнения плана по проведенным планеркам, а для реального обсуждения насущных вопросов, связанных с работой отдела.

Предприятие (организация) работает эффективнее и стабильнее всего, когда у сотрудников развит командный дух, каждый из них выполняет свою роль и достигает долгосрочных целей. Таким образом, вложение времени и денег в людей, которые по-настоящему раскрываются в той роли, в которой нуждается организация, принесёт огромные плоды.

Список источников

1. Москалева, Т. А. Концептуальная модель корпоративного взаимодействия служащих государственных учреждений / Т.А. Москалева // Инженерный вестник Дона: журнал. - 2013. - №3 (26). - С. 78.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кийко Никита

МБОУ «Школа №49 г. Донецка»

Научный руководитель: Щетилова А. В.

Методы управления персоналом – это способы воздействия на коллективы отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

Традиционно выделяют три группы методов управления персоналом:

- административные;

- экономические;
- социально-психологические.

Группа административных методов базируется на применении власти и нормативном обеспечении трудовой деятельности. Административные методы управления реализовываются в форме организационного и нормативного воздействия.

Организационное воздействие включает в себя:

- организационное регламентирование (разработка положений о подразделениях, определяющих их функции, права и обязанности, разработка штатного расписания);
- организационное нормирование (разработка различных нормативов, например, трудовых (разряды, ставки), нормативы рентабельности, правила внутреннего распорядка и т.д.);
- организационно-методическое инструктирование (должностные инструкции методические указания к выполнению работ, рабочие инструкции и т.д.).

Акты организационного нормирования и организационно-методического инструктирования являются нормативными.

Распорядительное воздействие выражается в форме приказа, распоряжения или указания, которые являются правовыми актами ненормативного характера. Они издаются в целях придания юридической силы управленческим решениям. Приказы издаются линейным руководителем организации, распоряжения и указания – руководителями подразделений.

Приказ – это письменное или устное требование руководителя решить определенную задачу.

Распоряжение – это письменное или устное требование к подчиненным решить отдельные вопросы, связанные с поставленной задачей.

Под экономическими методами понимают элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается функционирование и развитие организации. Роль экономических методов управления персоналом заключается в мобилизации трудовых ресурсов на достижение определенного результата.

Здесь важнейшим методом является мотивация трудовой деятельности, заключающаяся в большинстве случаев в материальном

стимулировании работников. Основным мотивационным фактором, как правило, является заработная плата. Кроме того, существенный инструментальный управленческий персонал представляет собой система выплат, надбавок, льгот и т.д., предоставляющая дополнительные экономические рычаги воздействия на мотивацию сотрудников. Также к экономическим методам можно отнести элементы социального обеспечения сотрудников (например, оплата питания, проезда, отдыха, предоставление различных видов страхования, в том числе медицинского). Применение экономических методов должно строго базироваться на их окупаемости. Это означает, что инвестирование средств в материальное стимулирование сотрудников должно принести прибыль организации за счет повышения качества выполняемых работ в планируемом периоде.

Социально-психологические методы управления персоналом основаны на использовании закономерностей социологии и психологии и заключаются преимущественно в воздействии на интересы личности, группы, коллектива. Для осуществления воздействия на отдельную личность используются психологические методы, для воздействия на группу, коллектив – социологические.

К наиболее важным результатам применения психологических методов можно отнести минимизацию психологических конфликтов (скандалов, обид, стрессов и т.д.), управление формированием карьеры на основе психологических особенностей каждого сотрудника, обеспечение здорового климата, формирование организационной культуры на основе норм поведения и образа идеального сотрудника.

Социологические методы позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров, связать мотивацию с результатами трудовой деятельности, обеспечить эффективные коммуникации, разрешить производственные конфликты. Социологические методы также являются научным инструментарием в работе с персоналом и позволяют собрать необходимые данные для подбора, оценки, расстановки и обучения персонала, а также обоснованно принимать кадровые решения. Инструментарий социологических методов составляет анкетирование, интервьюирование, социометрический метод, метод наблюдения и т.д.

Методы управления персоналом также можно классифицировать по признаку принадлежности к функциям управления (нормирования, планирования, организации, координации, стимулирования, контроля, анализа, учета). По этому признаку выделяются методы:

- обеспечения организации персоналом;
- оценки персонала;
- организации оплаты труда;
- управления карьерой;
- профессионального обучения;
- управления дисциплинарными отношениями.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОТОКОВ ДЛЯ КОНТРОЛЯ И УПРАВЛЕНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ

Киричко Анастасия

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Научный руководитель: Новак Ю.А.

Любая логистическая система состоит из совокупности элементов – звеньев, между которыми установлены определенные функциональные связи и отношения. Уровень определения местонахождения каждой единицы продукции в данный момент предопределило потребность в обработке громадных объемов данных. Современные информационные технологии позволяют реализовать такую обработку. В частности, информационные технологии дают возможность для сравнения качества услуг различных поставщиков, оценки эффективности товародвижения. Наконец, приходит понимание, что обрабатывать информационные потоки не менее необходимо, чем материальные.

Информационные технологии в логистике выполняют две полезные функции. Во-первых, с их помощью ускоряется процесс получения заказов, обработка товаров, отбор, отправка и выставление счетов. Чем быстрее все это происходит, тем меньше длительность цикла заказа с точки зрения покупателя, меньше бумажной работы и ошибок, а значит, и затрат. Если фирма может быстро отвечать на запросы покупателей, она уменьшает для себя неопределенность в отношении

колебаний спроса и сроков выполнения заказов, и, таким образом, избавляется от необходимости лишних страхующих запасов.

Во-вторых, информационные технологии плодотворно сказываются на планировании и оценке альтернатив. Для этого можно использовать средства поддержки принятия решений, способные повысить скорость, точность и полноту логистических решений.

Рациональное документационное обеспечение логистических систем возможно на основе внедрения электронного документооборота, который заключается в комплексной автоматизации задач разработки, согласования, распространения, поиска и архивного хранения документов производственно-хозяйственной организации.

Информационная технология электронного документооборота может осуществляться с разной степенью детализации процедур и разной степенью их охвата.

В настоящее время существуют следующие уровни автоматизации документооборота в организации:

- 1) система обработки изображений документов (Imaging System);
- 2) система оптического распознавания символов (Optical Character Recognition System, OCR);
- 3) система управления документами (СУД; Document Management System, DMS);
- 4) автоматизация коллективной работы над документами (Groupware);
- 5) системы автоматизации деловых процедур (АДП; Work-Flow System).

Для контроля и управления оперативными логистическими процессами важным является обмен информацией в режиме on-line, который позволяет минимизировать время реакции на возникшую ситуацию. Для экономического контроля часто достаточно периодической пакетной обработки данных. Ряд данных о логистических процессах можно вообще обрабатывать автономно на месте, например, на складе, что позволяет существенно сократить объем передачи данных и время реакции на результаты их обработки.

По оценкам специалистов, на логистические информационные системы приходится 10–20 % всех логистических издержек. Важной особенностью является тот факт, что цены аппаратного оборудования в

мире быстро понижаются, при этом быстро растет отношение производительности компьютеров к их цене. Отношение стоимости программного обеспечения к аппаратному оборудованию постоянно растет как из-за увеличения масштаба и сложности информационных систем, так и из-за удешевления аппаратного оборудования.

Современное состояние логистики и её развитие во многом сформировалось благодаря бурному развитию и внедрению во все сферы бизнеса информационно-компьютерных технологий. Реализация большинства логистических концепций (систем) таких как SDP, JIT, DDT, и других была бы невозможна без использования быстродействующих компьютеров, локальных вычислительных сетей, телекоммуникационных систем и информационно-программного обеспечения.

Разнообразные информационные потоки, циркулирующие внутри и между элементами логистической системы, логистической системой и внешней средой, образуют своеобразную логистическую информационную систему, которая может быть определена как интерактивная структура, состоящая из персонала, оборудования и процедур (технологий), объединенных связанной информацией, используемой логистическим менеджментом для планирования, регулирования, контроля и анализа функционирования логистической системы.

Список источников

1. Алесинская, Т.В. Основы логистики. Общие вопросы логистического управления / Т.В. Алесинская. Таганрог: Изд-во ТРТУ. - 2005. - 121 с.
2. Корпоративная логистика. 300 ответов на вопросы профессионалов / Под общей и научной редакцией проф. В.И. Сергеева. - М.: ИНФРА-М. - 2005. - 976 с.
3. Информационные технологии в логистике / С.В. Губин, А.В. Боярчук / - Курс лекций для высших технических учебных заведений. - Киев: Миллениум. - 2009. - 60 с.
4. Морозов, О.Б. Основы логистической теории в практике успешного ведения современного бизнеса: специальный курс. Лекционные материалы к курсу / О.Б. Морозов. - СПб.: СПГУ, 2016.

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.lobanov-logist.ru/library/365/61258/>

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Кисель Владислав

МБОУ «Школа № 105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Сегодня, важной предпосылкой развития современного общества, является уделение особого внимания персоналу, что влияет на экономический рост и конкурентоспособность в условиях максимального использования инноваций и нововведений как для отдельного работника, так и для предприятия в целом, а также гарантирует его экономическую безопасность.

Мотивация представляет собой процесс стимулирования сотрудников предприятия к продуктивной деятельности. Целью этого процесса являются удовлетворение собственных интересов и потребностей наемных работников и достижение целей организации.

Стимулирование труда – это мера или комплекс мер, направленных на удовлетворение конкретных потребностей сотрудника. В большинстве случаев этот комплекс мер, прямо или косвенно, направлен на материальное поощрение работника.

Разница между мотивацией и стимулированием очевидна, так как категорию «мотивация» целесообразно определить, как процесс, направленный на побуждение себя или других к работе для достижения индивидуальных и общих целей предприятия, а сам термин «стимулирование» определен как внешний призыв к действию, мотив, толчок, раздражитель, воздействующий на органы чувств, то есть внешний фактор. Принципиальное различие между терминами «мотивация» и «стимулирование» может заключаться в том, что стимулирование является средством, с помощью которого можно использовать процесс мотивации. Процесс мотивации во многом определяется потребностями, которые его запускают. Кроме того, потребности заключаются в мотивах, которые побуждают людей к действиям по удовлетворению потребностей.

Мотив - это субъективное явление, основным назначением которого является осознание действий, формирующих установку целей, способных побудить человека к действию в результате зарождения побуждающего внешнего фактора. Стимулы, являясь внешними мотивами, имеют целевую направленность; мотив также является призывом к действию, но может быть основанием для поощрения в виде вознаграждения, поощрения, административного распоряжения, а также личных мотивов.

В различных странах делают разные акценты в системах мотивации и стимулирования персонала. Например, в Японии акцент сделан в большей мере на нематериальное стимулирование и высокие гарантии. Так, главной чертой менталитета японцев является преданность и уважение к старшим, и организация, в которой работает сотрудник, становится для него второй семьей. Японцы остаются на одном предприятии вплоть до выхода на пенсию, но дополнительное материальное стимулирование конечно также присутствует и представлено, например, в выдаче кредита самой организацией сотруднику за небольшие и очень выгодные проценты, за счет чего компания утверждается сама и полностью способствует росту персонала не только карьерному, но и личностному.

В США акцентируют внимание на заработную плату, сокращение, увольнение, конкуренцию, денежное вознаграждение. Мотивация сопровождается постоянным влиянием и воздействием из вне и направлена на привлечение внешних и исчерпаемых средств, таких как льготы, денежные средства.

Если сравнивать японские и американские системы стимулирования, то наглядно видно, насколько они отличаются. Целью компании в Японии является утверждение сотрудника внутри рабочей среды, развитие внутренней сознательности, необходимость коллективу и организации. А американские компании нацелены только на получение прибыли и почти не развивают систему стимулирования внутри компании, не ориентированы на личностное развитие своих сотрудников и начинают задумываться о коллективе, только в трудное для компании время.

Главным приоритетом для российских компаний сейчас является решение проблем, связанных со здоровьем, временем, затраченным

сотрудником на работу. Довольно часто в российских организациях работодатели задерживают сотрудников после окончания рабочего дня, из-за чего у работника накапливается утомление от большого объема выполненной работы и, как следствие, постепенно, снижается производительность труда. Исследования показали, что лишь 19% российских компаний регулярно проводят мероприятия, направленные на поддержку сотрудников и членов их семей, 43% компаний делают это периодически, а остальные 38% сейчас планируют внедрение подобных инициатив.

Изучение различных теорий мотивации персонала учеными в разное время доказывает неопровержимый факт – развитие предприятия происходит в условиях наличия у персонала мотивации на достижение целей, стоящих перед предприятием, потребности которого удовлетворяются посредством прикладной формы и методов стимулирования.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СОЗДАНИИ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Колесник Мария

МБОУ «Гимназия № 6 г. Донецка»

Научный руководитель: Литовченко Н.А.

О труде сложено множество народных пословиц и поговорок, что свидетельствует об его огромном значении в жизни как отдельного человека, так и общества в целом. «Для кого труд – радость, для того жизнь – счастье», «без труда нет добра», «кто любит труд, того люди чтут» – утверждает народная мудрость.

По мнению таких ученых, как М.Б. Перфильева, И.П. Чередниченко, А.А. Шкердина, Г.В. Шевнина на современном этапе общественного развития эффективность трудовой деятельности напрямую зависит от уровня сплоченности коллектива. Следовательно, можно предположить, что в XXI веке достижение успеха любым трудовым коллективом зависит от характера взаимоотношений, установившихся между руководителем и его подчиненными. Это стало гипотезой нашего исследования, а ее целью – выявление слагаемых

эффективности управления современным трудовым коллективом. В связи с этим были определены следующие задачи:

- охарактеризовать сплоченность коллектива;
- рассмотреть стадии сплоченности трудового коллектива;
- создать «портрет» успешного современного руководителя.

В «Педагогическом словаре» понятия «сплоченность коллектива» трактуется как степень единства мнений, убеждений, традиций, а также практической деятельности коллектива [1].

Ученные выделяют следующие стадии сплоченности трудового коллектива:

- 1) ориентационная - этап становления коллектива (низкий уровень развития);
- 2) взаимоадаптационная - формирование единых установок поведения членов коллектива под целенаправленным воздействием руководителя или путем самоадаптации;
- 3) сплоченная (стадия консолидации) - этап зрелости коллектива, в котором руководитель наиболее полно воплощает цели коллектива;
- 4) перспективное развитие - максимальный уровень требовательности каждого члена коллектива к себе, когда внешние требования становятся внутренними, личностными [2-5].

Таким образом, основная задача руководителя заключается в оказании помощи своим работникам для успешного прохождения всех стадий развития коллектива, полного раскрытия ими своего потенциала в процессе выполнения трудовых обязанностей.

Среди организаторских навыков современного руководителя в специальной литературе выделяют четыре группы: способности по формированию коллектива; исполнение роли лидера коллектива; умение повышать уровень развития коллектива; способности к преодолению трудностей, препятствующих эффективной работе коллектива.

Для выявления роли руководителя ученического (школьного) коллектива нами был разработан и предложен учащимся и сотрудникам МБОУ «Гимназия №6 города Донецка» следующий опросник:

- 1) Укажите ваш возраст.
- 2) Считаете ли вы свой коллектив сплоченным?
- 3) От чего зависит сплоченность коллектива по вашему мнению?

4) Какова роль лидера в этом процессе?

5) Какой способ сплочения коллектива вы считаете универсальным?

В опросе приняли участие 100 человек. На основании анализа полученных результатов нами были сделаны следующие выводы:

1. На уровень сплочения коллектива, прежде всего, влияют личностные качества, стиль управления и авторитет руководителя.

2. Руководство определяет качество работы коллектива.

3. Слагаемыми эффективности управления современным трудовым коллективом являются:

- честность по отношению к убеждениям других людей;
- справедливость и равенство критериев оценки для всех подчиненных, уважение их достоинства;
- установление доверительных отношений;
- обладание достаточной силой для сохранения целостности коллектива;
- способность «входить в положение» своих сотрудников (воспринимать их опасения и потребности);
- поощрение развития каждой личности и коллектива в целом;
- создание благоприятного психологического климата на рабочих местах.

Таким образом, выдвинутая нами в начале исследовательской работы гипотеза полностью подтвердилась.

Список источников

1. Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь : Для высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. - Москва : Академия, 2005. - 175 с.

2. Чередниченко, И.П. Психология управления / И.П. Чередниченко. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. - 608 с.

3. Шевнина, Г.В. Развитие управления микроэкономической системой предприятия на основе поведенческого подхода: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Г.В. Шевнина. - Саратов: ВГУ, 2006. - 26 с.

4. Шкердина, А.А. Значение роли руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата коллектива / А.А. Шкердина // Проблемы современного педагогического образования. - 2018. - № 60-3. - С. 402-404. -- 26 с.

5. Перфильева, М.Б. Социологические исследования устойчивых моделей отношения персонала к своей организации / М.Б. Перфильева// Известия РГГПУ им. А.И. Герцена. - 2010. - № 134. - С. 167-176.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ КАЖДОГО ГОСУДАРСТВА

Колодезный Владимир

МБОУ «Школа № 119 г. Донецка»

Государственное управление – это деятельность по реализации законодательных, исполнительных, судебных и иных властных полномочий государства в целях выполнения его организационно-регулирующих и служебных функций как в обществе в целом, так и в отдельных его частях.

Цель государственного управления заключается в создании оптимальных условий достижения определенного уровня состояния общества и государства в соответствии с намеченными перспективами их развития. При структурировании целей государственного управления следует исходить из логики исторического процесса развития государства как системы, в которой каждая предыдущая цель детерминирует последующую.

Естественно, что наряду с общей определяющей целью государство выдвигает множество иных весьма значимых целей, но все они призваны развивать и дополнять основную цель.

Таким образом, можно выделить цепь основных видов целей государственного управления: общественно-политические – социальные – духовные – экономические – организационные – деятельностно-праксиологические – информационные – разъяснительные. Так, например, цели социального развития определяются общественно-политическим курсом государства.

Применительно к современному государству они включают обеспечение условий для развития социальной структуры, создания «среднего класса» – опоры политической стабильности, достижения достойных человека уровня и качества жизни. Целями государственного

управления в экономической сфере являются определение долгосрочной стратегии экономического развития страны, создание оптимальных условий ее реализации для обеспечения реального и устойчивого роста материального благосостояния граждан.

Блок общесистемных принципов можно разделить на социально-ценностные (гуманизм, демократизм, социальная направленность) и социально-функциональные (системность, научная обоснованность, объективность, правовая упорядоченность, законность, федерализм, разделение властей, публичность, саморегулирование, причинность (казуальность), дополнительность, информационная достаточность, оптимальность, эволюционизм, вероятность прямой и обратной связей и т.д.).

На основе блока организационно-технологических принципов управления реализуется организационно-распорядительная и административно-исполнительная деятельность органов государственной власти. Среди этой группы особое значение имеют принципы разделения труда, иерархичности, оптимального сочетания централизации и децентрализации, единоначалия, сочетания федерального, регионального и местного управления, конкретности, единства распорядительства, одного начальника, делегирования полномочий, диапазона управления, и т. д. Начало разработки данных принципов положено в трудах М. Вебера и А. Файоля. Они активно разрабатываются в теории и практике отечественного управления. Эти принципы не являются специфическими для государственного управления, но могут успешно в нем применяться.

К организационно-технологическим принципам можно отнести: согласованность, непротиворечивость, взаимодополняемость и иерархию целей государственного управления; правовое закрепление управленческих функций в компетенции соответствующих органов государственной власти; концентрацию управленческих функций и необходимых для этой цели ресурсов в руках компетентного органа в соответствии с интересами и потребностями объекта управления; комбинирование действий организационных структур для исключения дублирования и параллелизма в их работе и, наконец, единство системы государственной власти, согласованность и последовательность процессов государственного управления; территориально-отраслевую

обусловленность организационных структур; сочетание коллегальности и единоначалия и др.

Реализация целей государственного управления осуществляется через систему функций, т.е. взаимосвязанную совокупность стандартизированных действий субъекта управления, нормативно регулируемых и контролируемых уполномоченными на то государственными и социальными институтами. Функции государственного управления – это роль, которую выполняет государственный аппарат (управляющая система государства или ее элементы) для того, чтобы побудить, направить, организовать общественную жизнедеятельность (управляемые государством объекты), оказать на нее влияние для достижения поставленных целей. В функциях государственного управления проявляется сущность этого вида деятельности

Мотивацию как управленческую функцию принято чаще всего рассматривать применительно к ограниченным, локальным системам. Мудрость руководителя здесь заключается в том, чтобы не столько сформировать мотивы деятельности людей, сколько их познать, уловить и сообразовать в соответствии с ними действия по руководству системой.

Применительно к государственному управлению функция мотивации принципиально та же, но отличается масштабом и содержанием. Мотивация на общегосударственном уровне приобретает вид национальной идеи.

Регулирование является важной функцией современного государственного управления. Оно может рассматриваться в широком и узком смысле. Государство путем издания законов, подзаконных и судебных актов устанавливает определенные общие правила поведения участников общественных отношений, т.е. нормативно регулирует их. Функция контроля в государственном управлении призвана обеспечивать дисциплину, законность, соблюдение режима деятельности и результативность субъектов и объектов государственного управления. В этом отношении контрольные функции смыкаются с государственным регулированием, повышают его эффективность.

Под методами государственного управления понимаются официальные способы властного воздействия государственных органов на процессы общественного и государственного развития, на

деятельность государственных структур и конкретных должностных лиц в пределах их компетенции и в установленном порядке.

К методам обеспечения реализации целей и функций государственного управления можно отнести социально-политические, экономические, правовые, административные, кадровые, контрольные, социально-психологические, идеологические, морального воздействия.

Средства государственного управления – это инструментарий, набор конкретных и чаще всего овеществленных предметов, используемых в данном процессе. В государственном управлении средства могут быть техническими (средства труда государственных служащих, электронные, космические), специальными (средства военные, правоохранительные, таможенного и пограничного контроля, обеспечения госбезопасности, денежной эмиссии, гражданской обороны, дипломатические), информационными и коммуникационными (средства правительственной связи и информации) и др.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Конько Дарья

МБОУ «Школа № 105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Что же такое мотивация? Мотивация – это прежде всего побуждения к каким-либо действиям. Это психофизиологический процесс, который помогает управлять поведением человека. Мотивация способна стимулировать людей для достижения цели при помощи продуктивной деятельности. А стимулирование – это средство, с помощью которого можно осуществить мотивацию.

Стимулирование и мотивация труда являются одними из основных условий гарантийного выполнения работы персонала. Существуют три типа средств стимулирования. Первый тип – это материально денежные средства, к ним относятся зарплаты, премии, надбавки. Ещё один тип таких средств – материально не денежные стимулы, то есть организационные, бытовые, временные. И последний тип средств стимулирования – нематериальные, сюда можно отнести почётные звания, награды, похвалу. От того, насколько правильно будут

сформированы эти условия, будет зависеть целеустремлённость работников и соответственно результаты их деятельности.

Мотивация может осуществляться различными методами, к примеру: собственным примером из жизни, разъяснением, воспитанием, системами поощрений и наказаний и т. д. А сейчас давайте рассмотрим несколько методов мотивации и стимулирования. Один из современных методов мотивации – это увеличение количества и разнообразия задач для персонала.

Таким образом можно добиться того, что у сотрудников повысится уровень удовлетворенности от проделанной работы. Однако, при использовании такого метода, необходимо быть аккуратными и не перестараться. А всё потому, что данный метод может привести к тому, что работники посчитают его за увеличение объема работы, и впоследствии возникнет лишь недовольство и снизится мотивацию к труду.

Следующий, возможный метод мотивации персонала, состоит в признании сотрудника и расширении его возможностей. У каждого работника есть свои потребности, которые он стремится удовлетворить собственной работой. Поэтому организациям необходимо создать ряд разнообразных стимулов, которые способны охватывать множество потребностей сотрудников в рабочей обстановке. Это должно привести к тому, что уровень мотивации у персонала повысится. Когда руководство признаёт усилия своих сотрудников, они осознают, что организация ценит их вклад для общего результата. В качестве признания могут быть использованы вознаграждения различного вида, такие как денежные надбавки, дополнительные выходные и т. д. Расширение прав и возможностей сотрудников означает то, что на них возлагается огромная ответственность. В результате этого у персонала возрастает мотивация к труду.

Мотивировать сотрудников достигать лучших результатов можно, обеспечивая постоянное повышение их квалификации. Программы разнообразных тренингов для персонала становятся все более популярными и эффективными. Благодаря этим программам у сотрудников возрастает уверенность.

В настоящее время для компании большое значение уделяется наличию сотрудников с большим творческим и инновационным

потенциалом. Поэтому очень важно предоставлять возможности работникам реализовывать их идеи, мотивируя тем самым развитие творчества. Такой подход позволит создать среду, открытую для изменений. Это может обеспечить компании конкурентное преимущество на рынке.

Ещё один важный пункт мотивации сотрудников – это создание для них комфортной и дружной обстановки. Отсутствие сплоченности у коллег плохо влияет на работу организации в целом. В случае правильного подхода к такому методу мотивации сотрудники с легкостью справятся с самыми сложными задачами.

При использовании любого из методов стимулирования или мотивации необходимо тщательно изучить каждого сотрудника. Это нужно для того, чтобы определить, какие именно методы и факторы будут мотивирующими для каждого из сотрудников. Невозможно добиться больших результатов от мотивации, если применять общую концепцию для всех работников. А всё это потому, что цели и интересы у всех разные. К примеру, для одних работников лучшим стимулом для продуктивной работы будет возможность обучения за счет фирмы, а для других, такой стимул будет абсолютно не интересен, так как им необходимы лишь материальные блага. Из этого можно сделать вывод, что основное правило эффективного стимулирования и мотивации – это индивидуальный подход к каждому сотруднику, поскольку только таким образом можно добиться наилучших результатов.

Эффективность мотивации оценивается по результатам деятельности сотрудников и организации, а также по характеристикам, которые определяют отношение к труду. На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что современный подход к мотивации основывается на внутренней мотивации сотрудника, то есть на его удовлетворении от самого процесса выполнения работы, имея в виду, что человеку присуща врожденная потребность искать новые вызовы, расширять и использовать свои способности, исследовать и учиться. Соответственно, организации должны пересмотреть существующие подходы к мотивации таким образом, чтобы они соответствовали современным вызовам бизнес-среды и врожденной потребности работников управлять своей жизнью, учиться и улучшать себя и окружающую среду.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ, РАЗРЕШЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Костыря Валерия

*ГБПОУ «Снежнянский техникум
промышленности и сферы услуг»*

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Формирование рабочего коллектива происходит стихийно. С течением времени в него вливаются разные люди, каждый из которых имеет свои вкусы, предпочтения и установки.

Конфликты на работе чаще всего возникают из-за того, что разные люди по-разному смотрят на жизнь и по-разному относятся к работе. Состояние постоянной войны и стресса, нравится оно кому-то или нет, отрицательно влияет на общую рабочую обстановку и производительность труда. Атмосфера на рабочем месте – важный показатель сплоченности персонала.

Руководители часто тратят огромные средства на проведение различных психологических тренингов по созданию и повышению эффективности работы команды (тимбилдингу).

Но любой тимбилдинг не имеет смысла, если внутренние разногласия не обнаружены и не ликвидированы. Решение конфликтов в коллективе – гарантия его эффективной работы, главное – правильно выбрать инструменты для погашения конфликта и уметь ими пользоваться.

Конфликт, в общем виде, – это крайний способ разрешения противоречий между интересами, целями, взглядами и потребностями двух сторон. Все конфликты можно подразделить на три вида. Самая распространенная разновидность конфликтов в коллективе – разногласия между человеком и человеком.

Не существует монолитных коллективов. Столкновения между людьми – это сито, сквозь которое отсеиваются кадры. Причиной возникновения неприязни может стать что угодно – манера одеваться, политические пристрастия, взгляды на жизнь, но чаще всего война между сотрудниками разгорается на почве разного отношения к работе.

Предупреждение конфликтов в организации начинается с отбора и расстановки кадров. Профессиональный отбор потенциальных членов организации, учитывающий не только деловые, но и индивидуальные

качества работников, а также правильная их расстановка на рабочие места могут избавить организацию от многих, объективно обусловленных конфликтов.

В процессе деятельности организации, предупреждение конфликтов предполагает выявление причин неудовлетворенности и роста социальной напряженности на предконфликтной стадии и нахождение способов устранения этих причин или факторов, которые могут предотвратить возникновение конфликта.

Все виды конфликтов, возникающих в различных системах трудовой организации, тесно взаимосвязаны между собой. Возникнув в одной системе отношений, конфликт, как правило, затрагивает и другие системы, так как носителями всех видов отношений в организации являются одни и те же люди. Кроме того, разного рода неудовлетворенности как бы аккумулируются в общую «копилку» неудовлетворенностей, создавая интегральный коэффициент социальной напряженности.

Поэтому успех в деле предупреждения и разрешения конфликтов в трудовой организации во многом зависит от того, насколько точно и своевременно будут выявлены все источники роста социальной напряженности.

Признаки социальной напряженности могут быть выявлены и методом обычного наблюдения. Таким образом, это позволит разрешить конфликт на ранней стадии его развития, что значительно снизит затраты и уменьшит возможность негативных последствий конфликта.

Если конфликт не удалось предотвратить или разрешить на ранней стадии его развития, то в дальнейшем возможно применение следующих методов управления конфликтом: метод «ухода от конфликта»; метод «компромисса»; метод «сотрудничества»; метод «силы».

Важнейшим условием успешного разрешения различного рода организационных конфликтов является их правовое обеспечение. Оно основывается на различных правовых (закономерных) актах — от Конституции Донецкой Народной Республики до отдельных приказов и распоряжений руководства организации. Наличие соответствующей правовой базы дает возможность в значительной степени влиять на ход развития конфликта.

Одним из основных правовых документов, регламентирующих отношения «рабочий – наниматель» является коллективный договор, в котором, как правило, оговариваются возможные варианты урегулирования трудовых споров и конфликтов. На уровне социально-психологической системы отношений роль неофициальной правовой базы выполняют неформальные нормы и правила, а роль посредника или орбита – неформальные лидеры.

Чтобы эффективно функционировать и развиваться в условиях рынка и конкуренции, организации необходимо постоянно изменяться и совершенствоваться. Таким образом, неизбежно затрагиваются интересы определенного числа членов организации и возникновением конфликтов. Их предупреждение и урегулирование во многом зависит от методов управления организацией.

Причинами повышенной напряженности и конфликтных ситуаций могут быть: недостаточная информированность членов организации; ложная или искаженная информация, слухи; неопределенность, неуверенность в перспективе; ограничения в коммуникациях.

Список источников

1. Журавлев, А. Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик. – 2-е изд. – Москва: Издательство «Институт психологии РАН». - 2019. – 248 с.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ДОНБАССА

Кравченко Александр

*ГБПОУ «Снежнянский техникум
промышленности и сферы услуг»*

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Важность инновационного развития для современной экономики Донецкой Народной Республики переоценить невозможно. Ведь именно благодаря инновациям может быть достигнут экономический рост Республики уже в ближайшей перспективе. Таким образом, инновационное развитие является ключевым вопросом экономики на

данном этапе. Инновация, нововведение, инновационная деятельность и инновационная политика – эти экономические категории появились на этапе формирования рыночных отношений.

Большинство зарубежных ученых рассматривают инновацию как экономическое средство, примененное «героем-предпринимателем» в надежде получить более высокую прибыль.

Отечественные представители ученого мира определяют инновацию как «конечный результат внедрения нововведения с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или иного вида эффекта».

Мы говорим об «инновации» только тогда, когда новые знания действительно используются для создания новых продуктов, услуг, организационных или управленческих процедур.

Суть инноваций, как считают многие, «состоит в создании нового продукта деятельности человека, что имеет общественную значимость и обобщенно характеризуется двумя признаками: превращением явлений, вещей, процессов или других образов; новизной, оригинальностью продукта деятельности».

Следовательно, инновация – это изменение или усовершенствование чего-то старого на новейшее, что обеспечивает экономическое, научно-техническое, социальное, экологическое развитие, но хотелось бы это определение трактовать не в разрезе чисто понятие инноваций, а в пределах понятия развития инноваций.

Развитие экономики Донецкой Народной Республики – многомерный и многоаспектный процесс, рассматриваемый с точки зрения совокупности разных социальных и экономических целей. В нашем случае экономическое развитие рассматривается совместно с развитием социальным. Социально-экономическое развитие охватывает следующие аспекты: увеличение производства и доходов; изменения в институциональной, социальной и административной структурах общества; изменения в общественном сознании; изменения в традициях и привычках.

Следовательно, инновационное развитие Донбасса определяется как «непрерывный процесс качественных изменений в структуре производства или социальной сферы в результате создания, применения

и распространения новых знаний, машин, технологий, материалов, видов энергии, форм и методов организации и управления, повышение уровня образования и квалификации работников, осуществляемых с целью экономической эффективности производства и повышения уровня и качества жизни населения [1, с. 311].

На сегодняшний день, важной задачей является построение эффективных механизмов, обеспечивающих максимальную результативность управления инновационным развитием экономики.

В первую очередь, необходимо направить внимание на решение проблем, которые препятствуют развитию предпринимательства, ухудшают уровень бизнес-климат в Республике, что влияет на приток инвестиций и отрицательно сказывается на уровне жизни граждан государства:

- отсутствует закон об инвестиционной деятельности, однако действует Постановление «Об утверждении концепции инвестиционного сотрудничества в Донецкой Народной Республике» от 02.12.2015 г. № 23-3, в котором не закреплены права инвесторов, а сама процедура рассмотрения обращений потенциальных инвесторов и согласования инвестиционных проектов в рамках инвестиционного сотрудничества в Донецкой Народной Республике занимает длительное время.

Для стимулирования инвестиционной деятельности целесообразно принять закон «Об инвестиционной деятельности» и «Об иностранных инвестициях». Также необходимо предоставить инвесторам налоговые льготы.

- система налогообложения требует дальнейшей проработки и усовершенствования, особенно в части сложности определения и подсчета налогооблагаемой прибыли, а также больших затрат времени на администрирование этого налога.

Необходимо проводить реформы, направленные на сближение бухгалтерского и налогового учета и упрощение налогового учета, поскольку налоговый учет – это дополнительные затраты времени бухгалтера [1, с. 311].

Таким образом, это позволит увязать долгосрочные и текущие документы государственного стратегического планирования по целям и приоритетам, сбалансировать планируемые мероприятия, требующие

значительных затрат, по ресурсным и организационным возможностям, обозначать долгосрочные ориентиры для бизнеса, позволяющие снизить риски для принятия долгосрочных инвестиционных решений.

Список источников

1. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент: учебник / Р. А. Фатхутдинов. – 4-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 455 с.
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; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2020. – 260 с.

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПЕРЕГРУЗКА КАК ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Крупчан Максим

*ГБПОУ «Донецкий техникум связи
и отраслевых технологий»*

Научный руководитель: Сулова Л.А.

Каждый из нас пользовался или хотя бы слышал о сети Интернет. Интернет – это всемирная компьютерная сеть, предназначенная для хранения, обработки и передачи информации [4]. Зачастую всемирная паутина является хорошим подспорьем для деятельности человека, в ней можно найти огромное количество нужной и полезной информации практически по любому виду деятельности будь то написание научной статьи или создание фотоколлажа, или же просто продажа бытовых вещей. И это совсем не удивительно ведь современное общество движется по пути информатизации.

Современное общество перенимает все больше черт присущих так называемому «Информационному обществу». Информационное общество – общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей её формы – знаний [2]. Другими словами, все больше людей будет работать исключительно умственно – обрабатывать информацию, писать тексты редактировать их, изменять, работать с

графикой и т.д. В такого рода обществе стандарты жизни человека, его труд и отдых находятся под значительным влиянием достижений в сфере информации и знаний. Однако уже сейчас у человека, который часто взаимодействует со всемирной паутиной возникает ряд сложностей, сводящихся к проблеме отбора информации. Данных в сети интернет просто невероятное количество и выбрать из них достоверные и проверенные факты, соответствующие заданным критериям поиска, иногда просто не представляется возможным. Возникает феномен информационной перегрузки.

«Информационная перегрузка» — термин, в соответствии с которым описываются проблемы и, соответственно, принятие решений, когда в качестве их причины рассматривается избыток информации для восприятия и мышления в режиме линейной последовательности, так он обычно характерен при чтении книги [3]. Ранее этот термин рассматривался в рамках библиотечных наук и психологии. Информационная перегрузка была зарегистрирована во все периоды, когда достижения в области технологии увеличили производство информации. Уже в 3 и 4 веках до нашей эры люди относились к информационной перегрузке с неодобрением. Примерно в это же время Экклезиаст писал: «А сверх того, сын мой, остерегайся составлять много книг — конца не будет; а много читать — утомительно для плоти» [1].

В наши дни переизбыток информации влияет на человека самым неблагоприятным образом, спам и мгновенные сообщения в мессенджерах, почтовые уведомления, посты в социальных сетях, вся эта неуправляемая информации отвлекает человека, сбивает с толку нарушает концентрацию внимания. Сотруднику тяжелее вернуться к полноценному выполнению обязанностей, сокращается время продуктивной работы.

В работе мастера по обработке цифровой информации даже на этапе получения профессии уже существует риск информационной перегрузки. Мы провели небольшой опрос студентов ГБПОУ «Донецкий техникум связи и отраслевых технологий» по данному направлению подготовки и выявили что 92% опрошиваемых так или иначе сталкивались с признаками информационной перегрузки.

Сейчас активно ведутся исследования этого феномена, информационная перегрузка касается практически всех, кто включен в

новую медиасреду или находится в процессе включения. Последние могут еще сильнее ощущать на себе негативные эффекты. Конечно, есть и те, кто адаптируется к медиасреде и адаптирует ее под себя, выбирает необходимые источники информации, настраивает ленты новостей и уведомления. Однако далеко не каждый человек способен самостоятельно справиться с этим явлением.

Проведенное нами исследование интернет источников показало, что существуют разрозненные методы преодоления информационной перегрузки, однако они не подтверждены исследованиями и носят рекомендательный характер. Из чего можно сделать вывод о необходимости проведения более детальных исследований в данной области и выработке специфических критериев для выявления и преодоления информационной перегрузки.

Список источников

1. Информационная перегрузка [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Информационная_перегрузка
2. Воронина, Т. П. Информационное общество: сущность, черты, проблемы / Т.П. Воронина. – М.: ЦАГИ. - 1995. – 111 с.
3. Еляков, А.Д. Информационная перегрузка людей / А.Д. Еляков // Социологические исследования. – 2005. – № 5. – С. 114–121.
4. Интернет // Русский орфографический словарь / Под ред. В.В. Лопатина. – 4-е. – М.: АСТ-пресс книга, 2013. – С. 243.

ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Кулькова Кристина

МБОУ «Школа № 88 г. Донецка»

Научный руководитель: Евдокимова О.В.

Лидерские качества и понятие «лидерство» является предметом исследований в психологии, педагогике, и ряде других наук о человеке. Разные исторические эпохи предпринимались попытки изучения лидерских качеств на основе описания личностей великих людей.

Лидерство – одно из основных явлений, которое интересно практически каждому человеку. Специалисты в области подбора

персонала разрабатывают инструменты для выявления потенциальных лидеров и технологии для развития лидерских качеств и умений.

Лидерство – процесс социального влияния, благодаря которому лидер получает поддержку со стороны других членов сообщества для достижения цели. Это особый вид человеческой деятельности и заложенные природные качества присущи данному человеку.

Таким образом, лидерство – это взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга и совместно стремящимися к реальным изменениям и достижению профессиональных результатов.

Многие исследователи проблем лидерства, связывают понятия «руководство» и «лидерство». Понятия «руководитель» и «лидер» тесно связаны.

Ключевой фигурой управленческого лидерства является сам лидер, обладающий способностью убеждать, но, не принуждая, умеющий повлечь за собой, показать дорогу вперед. Эффективность лидерства зависит от лидерских компетенций.

Критерии личностной эффективности управления лидера сводятся к:

- степени проявления и яркости лидерских качеств;
- наличие и сплоченность управленческой команды;
- умение быстро ориентироваться в обстановке и способность принимать адекватные решения;
- умение мотивировать коллектив на решение поставленных задач и умение правильно распределять задания, полномочия и ответственность.

Управленческое лидерство – это особые отношения между руководителем и подчиненными, в результате которых облегчается выполнение всех должностных обязанностей всеми участниками взаимодействия.

Проблемами лидерства с точки зрения управления занимались многие ученые. И основные научные мнения были сведены к трем основным подходам определения факторов эффективного руководства или лидерства: с позиции личных качеств, поведенческий и ситуационный подходы.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АВТОБУСНЫХ МАРШРУТОВ ГОРОДА ДОНЕЦКА

Курайтис Ангелина

МОУ «Школа №105 г. Донецка»

Научный руководитель: Чушков А.А.

Цель данной работы – улучшить транспортную ситуацию в Донецке, рассмотреть актуальное состояние городского общественного транспорта Донецка, выявить основные направления маршрутов городского транспорта, и предложить, исходя из оценки, модель развития маршрутной автобусной сети города.

В конце прошлого года на улицах города появились переданные из Москвы автобусы большой вместимости ЛиАЗ-5292. А это значит, что появились перспективы развития сети автобусных маршрутов.

Чтобы понять, на каких направлениях могут работать автобусы большой вместимости, я выделила в Донецке основные направления пассажиропотоков. Получаются следующие основные направления, связывающие центр города с крупнейшими спальными районами:

1. Юго-западное направление – выезд из центра по Ленинскому проспекту. В том числе:

- 1.1. Ул. Ткаченко – Боссе.
- 1.2. Солнечный – Широкий.
- 1.3. Текстильщик – Петровка.
- 1.4. Лидиевка – Абакумова.

2. Северо-западное направление – выезд из центра по просп. Богдана Хмельницкого. В том числе:

- 2.1. Азотный – Горняк.
- 2.2. Топаз – Магистральный.

3. Северное направление – выезд из центра по ул. Артёма и Киевскому проспекту. В том числе:

- 3.1. Маяк – Ж-д вокзал.
- 3.2. Ветка – Путиловка.

4. Макеевское направление – выезд из города по бул. Шевченко и просп. Ильича. В том числе:

- 4.1. Гвардейка.
- 4.2. Макеевка.

5. Юго-восточное направление – выезд из центра по просп. Илича и просп. Павших Коммунаров. В том числе:

5.1. Заперевальная – Восточный.

5.2. Заперевальная – Объединённый.

5.3. Будённовка.

При этом по направлениям 1.1 и 5.3 работают трамвайные маршруты (№3 и №10). Также трамвайные маршруты работают по направлениям 1.3 и 5.1, но линии проложены таким образом, что общее время следования трамваев от центра города до микрорайонов Текстильщик и Восточный превышает 40 минут, что нельзя считать нормальным. Кроме того, трамвайным сообщением не охвачены на данных направлениях Петровский район и северо-восточная часть Будённовского района (Заперевальная, Донской, Цветочный).

На направлениях 1.1, 2.2, 3.1, 3.2, 4.1 работают троллейбусные маршруты. По направлению 5.1 также работает троллейбусный маршрут, но в силу не самой оптимальной конфигурации его общее время следования составляет 50 минут, что вынуждает большинство пассажиров предпочитать ему маршрутные такси.

По направлениям 1.2, 1.3 и 1.4 на сегодняшний день осуществляется регулярное транспортное сообщение в режиме муниципального автобуса. Хотя интервалы движения здесь далеки от желаемых. Значит, при пополнении автобусного парка следует обратить внимание именно этим трём направлениям. Также муниципальные автобусы работают на направлениях 2.1 и 5.3, но на каждом из этих двух маршрутов присутствует всего по одному автобусу, что нельзя считать регулярным сообщением.

Совсем никак муниципальный транспорт не представлен на направлениях 4.2 и 5.2. Хотя на микрорайон Объединённый ходит трамвай, но соединяет он микрорайон не с центром города, а с центром Будённовского района. Что касается направления 4.2, то оно формально считается междугородним, хотя на всём его протяжении городская застройка нигде не прерывается.

Таким образом, на мой взгляд, в усилении автобусного сообщения нуждаются направления 1.2, 1.3, 1.4, 2.1 и 5.3. А по направлениям 4.2, 5.1 и 5.2 следует ввести новые автобусные маршруты. Поскольку более оптимальной конфигурацией маршрута является транзитная (спальник

- центр - спальник), а не радиальная (центр - спальник, как сейчас), то названные мной восемь направлений можно соединить четырьмя маршрутами, проходящими через центр города. Например, Широкий - Макеевка, Петровка - Восточный, Абакумова - Объединённый, Горняк - Будёновка.

Предложенная схема развития автобусного сообщения Донецка позволит значительно улучшить транспортную ситуацию в городе и обеспечит жителям более комфортные условия передвижения.

Список источников

1. Официальный сайт Администрации города Донецка [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://gorod-donetsk.com/transportnyj-portal>.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
В XXI ВЕКЕ**

Курайтис Ангелина

МБОУ «Школа № 105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Рост активности государства в управлении социальными процессами приобретает характер устойчивой тенденции. Именно государству сегодня приходится противостоять самым разнообразным вызовам и угрозам, выступать гарантом социальной стабильности в условиях непрерывно усложняющейся действительности.

В современных условиях цели региональной промышленной политики страны предопределены состоянием промышленности и экономики в целом, ресурсными возможностями, наличествующими факторами производства в регионах. Политика государства в регионе является неразрывной составляющей общей промышленной политики и определяется пропорциями межотраслевого и межрегионального баланса страны. Промышленность отдельных регионов в силу сложившейся технологической структуры глубоко интегрирована в народное хозяйство страны. С одной стороны, промышленная политика должна органично вписываться в общую экономическую стратегию региона, а не противоречить ей.

Это обусловлено тем, что промышленность является частью народнохозяйственного комплекса региона и находится в функциональном взаимодействии с ним. С другой стороны, промышленная политика должна влиять на общую экономическую стратегию. Необходимо учитывать ее приоритеты, цели и задачи при определении направлений других составляющих экономической политики (налоговой, бюджетной, инвестиционной, внешнеэкономической, социальной).

Суть процесса промышленного производства в государственном и муниципальном развитии состоит в преобразовании исходных ресурсов: сырья, материалов, энергии, полуфабрикатов, информации – при одновременном использовании труда в итоговый продукт производственной деятельности. В зависимости от наличия в регионе природных ресурсов и производственных мощностей, построенных преимущественно в советское время, и складывается современная муниципальная промышленная политика государства, проводимая государственными органами управления, предусматривается долговременной линией действий и воплощается в виде системы предпринимаемых государством мер по поддержанию и развитию промышленного производства как опорной части производственной экономики, от которой зависят остальные приоритетные направления государственной политики отрасли.

Социальная сфера и экологическая среда регионов и городов представляют неотъемлемую часть общей государственной экономической политики, воплощающей социально-экономическую стратегию на длительную перспективу. Региональные схема и программа должны быть направлены на развитие сетевой инфраструктуры и генерирующих мощностей, обеспечение удовлетворения среднесрочного спроса на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию, формирование стабильных и благоприятных условий для привлечения инвестиций в создание эффективной и сбалансированной энергетической инфраструктуры, обеспечивающей региональное социально-экономическое развитие и экологически ответственное использование энергии и энергетических ресурсов на территории региона и города.

Тем не менее, главной задачей государства на всех уровнях управления остается организация конструктивного диалога с частным бизнесом. Благодаря совместной работе, возможно, не только перераспределять финансовые ресурсы между регионами, но и формировать в будущем единую политику развития, направленную на повышение конкурентоспособности продукции на мировых рынках. Хотелось бы выделить три направления региональной промышленной политики государства, на которых должны быть сконцентрированы основные усилия: координация сотрудничества государственного и частного капитала; народнохозяйственная интеграция промышленности регионов; управление государственными промышленными активами в регионах.

Несмотря на то, что рынок по своей природе призван ограничивать государственное вмешательство в экономику, а взаимоотношения государственного и частного капитала характеризуются противоречием интересов, государство на региональном уровне располагает разнообразными рычагами, инструментами и институтами, позволяющими оказывать воздействие на факторы повышения эффективности промышленной деятельности в регионах.

Таким образом, способствовать развитию региональной экономики, добиваясь повышения качества жизни населения за счет прироста налоговых поступлений в консолидированный бюджет, увеличения заработной платы и создания новых высокопроизводительных рабочих мест.

В сложившейся ситуации в регионе важнейшим направлением государственной промышленной политики является создание на основе партнерства государства и бизнеса региональной промышленной стратегии, направленной на обеспечение устойчивого промышленного развития регионов.

В перспективе нужно – предусмотреть комплекс разносторонних мероприятий, в реализацию которых будут вовлечены государство и бизнес.

Доказано, что баланс интересов сторон, достигаемый в результате этой работы, имеет огромное значение, так как в дальнейшем создает условия для консолидации усилий общества в целях достижения более гармоничного социально-экономического развития региона.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Куцеконенко Виктория

ОП ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум»

*ГО ВПО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли им. М. Туган-Барановского»*

Научный руководитель: Оголь Т.Е.

Экономические и политические преобразования, которые сегодня происходят в Донецкой Народной Республике, влияют на характер социальных отношений в обществе и обуславливают необходимость изменений на рынке труда в области подготовки кадрового потенциала государства. Актуальность темы данного исследования объясняется тем, что решение этой задачи невозможно без пополнения кадрового потенциала республики молодыми, активными и готовыми к развитию специалистами.

По данным Госстата ДНР на 10 свободных мест (вакансий) на конец июля 2021 года претендовало 5 незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в центрах занятости. За январь-июль 2021 года трудоустроено 9,8 тыс. человек. Среди лиц, получивших работу, 39,6% составляет молодежь в возрасте до 35 лет. Казалось бы, неплохой показатель. Однако все ли выпускники образовательных организаций ДНР получили работу? Это далеко не так. Только около 36% выпускников ВУЗов ДНР трудоустроились после завершения учебы [1]. Следует признать, что трудоустройство выпускников образовательных организаций – это в настоящее время одна из наиболее актуальных проблем рынка труда не только в нашей Республике.

Трудности молодого специалиста при получении первого рабочего места связаны с различными причинами, среди них:

- отсутствие опыта работы по специальности и трудности профессиональной адаптации, вызванные наличием только теоретического представления о том, как происходит рабочий процесс;
- недостаточная активность самого выпускника;
- ошибочный выбор профессии [2].

Помимо этого, сейчас в ДНР, как и во многих других странах, сложилась ситуация, когда высшее и среднее профессиональное образование не просто получило широкое распространение, оно

практически стало неотъемлемой характеристикой современного работника. Одновременно это является и недостатком нынешней структуры образования – выпускается слишком много гуманитариев: в основном, юристов и экономистов. Обеспечение предприятий ДНР высококвалифицированными кадрами, которые интересны рынку, востребованы работодателями и подготовлены для участия в модернизации экономики – задача государственной важности.

Свое слово в решении этой задачи должны сказать и сами предприятия. Примером активной работы по трудоустройству молодежи является ОП «Старобешевская ТЭС». Сотрудники отдела по работе с персоналом ОП «Старобешевская ТЭС» Республиканского предприятия «Энергия Донбасса» провели сразу две встречи со студентами старших курсов Харцызского технологического техникума и Харцызского профессионального лицея. На мероприятия собрались будущие сварщики и техники-механики, электромонтеры, токари, станочники, механизаторы, слесари, монтажники промышленного оборудования, а также студенты специальностей «Автоматизация технологических процессов и производств», «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования», «Обработка металлов давлением» [3]. Предприятие готово взять молодых людей не только на практику, но в дальнейшем и на постоянную работу.

На наш взгляд путями решения проблемы трудоустройства молодежи могут быть:

- создание в ДНР системы планирования потребности в трудовых ресурсах;

- активная пропаганда среди молодежи рабочих специальностей, востребованных на рынке труда, поскольку в представлении многих абитуриентов рабочая специальность – это простейший труд, не требующий среднего специального или высшего образования. Необходимо при этом подчеркивать, что технический уровень производства растет, и, соответственно, уровень «синих воротничков» должен расти, используя примеры других стран (в Японии 80% рабочих с высшим образованием, в США 43% рабочих имеют высшую квалификацию, в Германии – 56%);

- совершенствование системы высшего и среднего профессионального образования на основе мониторинга рынка труда и с учетом потребностей экономики республики;

- формирование системы распределения молодых специалистов-выпускников ВУЗов и СПО по специальностям повышенного спроса на рынке труда;

- создание эффективной системы мотивации труда молодежи (в том числе и рассмотрение возможностей обеспечения жильем молодых специалистов) с целью предотвращения оттока квалифицированных трудовых ресурсов из ДНР;

- активное включение в работу по трудоустройству молодежи предприятий-работодателей ДНР.

Список источников

1. Коваленко, В.П. Послевузовская молодежь на рынке труда Донецкой Народной Республики: брошюра / В.П. Коваленко; науч. ред. М.В. Борисенко. – Донецк: ГУ «Институт экономических исследований». - 2018. - С. 36-41.

2. Глухова Е.А. Рынок труда: особенности и противоречия формирования / Е.А.Глухова // Вестник ДонНУ. Серия В. Экономика и право. - 2019. - №3. – С. 36-44.

3. Министерство угля и энергетики Донецкой Народной Республики: Официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mintekdnr.ru/news/trudoustrojstvo_starobeshevskaja_tehs_priglashaet_molodezh_na_rabotu_video/2019-11-27-2196

ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ

Кучерук Данил

МБОУ «Школа №80 г. Донецка»

Научный руководитель: Архипцева В.А.

Математические методы с уверенностью можно назвать одними из наиболее важных инструментов анализа явлений и процессов, которые происходят в экономике. На основе математических методов происходит построение теоретических моделей, позволяющих выявить наличие

связи между различными экономическими показателями, прогнозировать поведение субъектов экономики и динамику экономической деятельности в целом.

Начало математизации экономической науки было положено разработками И. Тюнена, рассмотревшего в 1826 г. модель государственного хозяйства, которая стала одним из первых шагов в превращении экономической науки в более точную. Модель И. Тюнена позволила описывать экономические связи и закономерности языком математики. Позже математические преобразования модели И. Тюнена получили название производственной функции.

Исследование экономических операций осуществляется при помощи построения моделей принятия оптимальных решений в условиях ограниченности ресурсов (модели линейного и нелинейного программирования, модели сетевого планирования, модели управления запасами). В линейном программировании рассматривается вопрос о поиске среди всех допустимых решений, удовлетворяющих системе линейных равенств или неравенств, наилучшего (оптимального) решения, доставляющего максимум (минимум) некоторому линейному критерию. Нелинейное программирование служит для выработки оптимального решения экономической задачи в том случае, когда ее условия и ограничения описываются уравнениями или неравенствами 2-й и более степени.

Для решения оптимизационных задач, в которых процессы производства или управления рассматриваются в развитии, т.е. в пространстве или во времени, применяются методы динамического программирования. Подобные методы позволяют решать задачи выбора момента времени замены оборудования при условии получения за период эксплуатации наибольшей прибыли, распределения видов ресурсов по производствам и т. п.

В целом ряде экономических задач встречаются очень большое число переменных и ограничений. Их количество бывает настолько велико, что оно не уместится в оперативной памяти современных электронно-вычислительных машин. В связи с такими задачами возникло новое направление в оптимальном программировании — блочное программирование. Решение таких задач сводится к тому, что общая задача разбивается на ряд частных с меньшим числом переменных

и ограничений. Последовательно решая эти отдельные, частные задачи, мы приходим к общему решению.

С целью нахождения и определения свойственных большим совокупностям однородных объектов закономерностей принято применять методы математической статистики. В соответствии с данной методикой для исследования выбирается не каждый элемент совокупности, а определенная выборка. Полученные характеристики такой выборки могут применяться для сравнительной оценки элементов различных совокупностей или их характеристик, а также для установления связей между отдельными величинами.

Также различают методы теории игр, которые используются в условиях неопределенности или конфликта интересов, в случае, когда решение должно способствовать нахождению наибольшего эффекта или наименьших потерь. Сущность данной теории заключается в том, что игрок должен выбрать оптимальную стратегию в зависимости от того, какими он представляет действия противников.

Необходимо подчеркнуть, что большое влияние на развитие и применение математических методов в экономике оказало и продолжает оказывать совершенствование вычислительной техники. Математическое моделирование также не стоит на месте, и развивается в ногу с совершенствованием ЭВМ. Так, сейчас становится возможным применение тех методов, которые ранее могли быть описаны только теоретически или на простейших примерах. Благодаря компьютерной технике снижается риск ошибки при решении задачи и существенно уменьшаются временные затраты на ее решение.

ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ИСТОРИИ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА

Лобынцева София

МБОУ «Гимназия города Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

В данном докладе предпринята попытка исследования процесса формирования государственного управления, как структуры государства, на примере многовековой истории России, что поможет

разобраться в современном функционировании государств в целом и углубиться в их структуру.

Объектом исследования служит история реформ в сфере государственного аппарата в России.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в наше время многие люди пренебрегают изучением устройства аппарата государственного управления и работы собственного государства.

Государственное управление – процесс регулирования отношений внутри государства посредством распределения сфер влияния между основными территориальными уровнями и ветвями власти.

Берет свое зарождение государственное управление вместе с возникновением самого государства. В Древней Руси можно выделить 3 основных периода становления государственности.

1. IX -XII века, когда сложилась раннефеодальная система управления государством, приходившаяся на период существования Киевской Руси.

2. XII-XIII века, когда зародилось множество удельных княжеств с собственной системой управления, по причине политической раздробленности.

3. XIII-XIV века, когда формирование системы управления находилось под влиянием вассальной зависимости от Золотой Орды.

К середине XVI века государственное управление в России стало строиться по принципу сословно-представительской монархии.

Становление абсолютной монархии в России завершилось в первой четверти XVIII века. Во многом благодаря реформам Петра I.

Для XVIII века были свойственны многочисленные попытки переворотов, которые значительно поспособствовали реализации органов, чей целью служило ограничение полномочий царя. В период с 1725 по 1730 год действовал Верховный Тайный совет, 1730 -1740 год - Кабинет министров, с 1740 по 1762 год - Конференция при высочайшем дворе. В это время было создано большое количество гражданских и уголовных судов. Для проведения реформ аппарата государственного управления потребовалось несколько столетий.

В начале XX века была сформирована Государственная дума. 1917 год знаменовал собой объявление республики под началом Временного правительства.

Советский этап формирования государственного управления в России осуществлялся на идеологии, построенной на власти народа. СССР просуществовал до 1991 года.

Современный этап формирования государственного управления в России характеризуется отказом от утопических, коммунистических идей и революцией государственного строя.

Таким образом, формирование государственного аппарата в прошлом России внесло огромное значение в систему современного государственного управления Российской Федерации.

СФЕРА УСЛУГ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Ламтюгова Мария

МБОУ «Гимназия г. Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

Актуальность данной темы заключается в том, что современное общество невозможно представить без сферы услуг, так как она играет огромную роль в развитии человеческого капитала, повышает количество свободного времени, является важнейшим элементом формирования современного качества жизни.

Целью данного исследования является выявление проблем сферы услуг, показать какую роль играет услуга в общем, а также выяснить, какие перспективы есть у сферы услуг.

Услуга – это результат полезной деятельности предприятий или отдельных лиц, направленной на удовлетворение определённых потребностей населения и общества. Под услугами принято понимать виды деятельности, не имеющие материальной формы в явном виде.

Современный мир неделим со сферой услуг. В сформировавшихся экономических условиях, она играет особую роль в удовлетворении общества. Роль услуг будет только возрастать, ведь нужды и потребности населения непрерывно увеличиваются, а их разнообразие расширяется. Это происходит из-за постепенного формирования информационного общества.

Данная сфера включает в себя различные области деятельности человека, такие как: бытовые и финансовые услуги, науки и научные

обслуживание физкультура и спорт, гостиничные и туристические услуги, услуги здравоохранения, образования и транспорта, торговлю, страхование, консультационные услуги и.т.д.

За последние два десятилетия роль услуг значительно возросла в экономике стран мира. На данный момент главная задача, как для развитых, так и для развивающихся стран – это стремительное развитие сферы услуг, так как посредством активного развития данного сектора хозяйства страны возможно воздействовать на экономический рост всей национальной экономики в целом.

Несмотря на то, что рынок сферы услуг весьма развит, существует ряд проблем, которые можно устранить и решить при помощи грамотной экономической политики государства, создании нормативно-правовой хозяйственной базы.

Основные проблемы функционирования рынка сферы услуг:

- недостаточный уровень исследований в данной области. Исследования способствуют усовершенствованию сферы, как на отечественном, так и на зарубежном рынках;

- качество услуг. Исходя из того, что услуга неосвязаема, то качество ее мы можем оценить только после ее предоставления, но предварительно заказав и оплатив ее получение. Так что было бы разумным установить систему сертификации услуг – разумное решение для обеспечения надежности и гарантии для удовлетворения общественных нужд;

- малая конкурентоспособность отечественных производителей услуг;

- отсутствие необходимого вложения иностранных инвестиций, ведь многое в этой сфере зависит именно от иностранных вложений;

- реализация услуг на международном уровне требует высокого технического уровня в области телекоммуникаций связи, туризма, политической стабильности на мировой арене;

Развитие современного хозяйства можно охарактеризовать постоянным расширением товарного обращения, которое вызвано развитием науки и техники, а также ростом общественных и личных нужд.

Также в число реализуемых товаров на рынке, с каждым разом входят более разнообразные результаты человеческой деятельности. Это

касается не только физических товаров, но и результаты творческой, интеллектуальной, социальной деятельности, коммерческих занятий и другой ряд услуг, являющиеся объектами купли-продажи.

Сфера услуг сильнее защищается государством от заграничной конкурентной борьбы, чем сфера материального производства. Импорт услуг, учитывая мнение правительств множества государств, имеет возможность представлять опасность государственной сохранности и суверенитету, вследствие этого он регламентируется наиболее строго, сравнивая с торговлей продуктами.

Сегодня сфера услуг считается лидирующей среди многообещающих, быстроразвивающихся секторов экономики, так как она охватывает обширное поле работы: от торговли и автотранспорта до финансирования и страхования. Отели и рестораны, учебные и спортивные заведения, туристические компании, консультационные компании, медучреждения, музеи и театры относятся к сфере услуг.

Проведённое мною исследование раскрывает перспективность сферы услуг в современном мире и служит возможной базой дальнейшего освещения и развития данной темы.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА

Лантух Никита

МБОУ «Школа № 42 г. Донецка»

Научный руководитель: Родина О.В.

Инновации (инновации) - это экономическая категория, определяемая спросом, которая способствует изменению ценностей и полезностей, созданию неограниченных ресурсов для потребителей товаров и услуг.

Инновации - объективная экономическая категория, ведущий элемент системы производственных отношений инновационной экономики. Без четкого представления об инновации категориальная система инновационной экономики теряет всякий смысл. Кроме того, вне инноваций невозможно представить современный экономический механизм, обеспечивающий собственное воспроизводство. А также, в

современных экономических системах отношения между людьми во многом определяются их инновационным потенциалом.

Инновационная инфраструктура - главный инструмент и механизм инновационной экономики; он способен поднять экономику страны на очень высокий уровень. Исходя из этого понимания, инновационная инфраструктура предстает как совокупность взаимосвязанных, взаимодополняющих производственных и технических систем, организаций, фирм и соответствующих организационных и управленческих систем, необходимых и достаточных для эффективного внедрения инноваций.

В современных условиях человечество в своем развитии вступило в стадию создания постиндустриальной экономики, основную роль в которой играют информационные технологии, компьютеризированные системы, высокие производственные технологии и инновационные технологии на их основе, инновационные системы, инновационная организация различные мероприятия. Конечным результатом создания постиндустриальной экономики должно стать формирование инновационной экономики. Основные черты инновационной экономики:

- наличие современных информационных технологий и компьютеризированных систем;
- наличие развитой инфраструктуры, обеспечивающей создание национальных информационных ресурсов;
- ускоренная автоматизация и компьютеризация всех сфер и отраслей производства и управления;
- создание и оперативное внедрение в практику нововведений различного функционального назначения;
- наличие гибкой системы повышения квалификации и переподготовки квалифицированных специалистов.

Основные цели инноваций - это минимизация себестоимости продукции и повышение качества технологических, организационных и кадровых решений.

Налоговая политика - важное средство экономического стимулирования инновационной активности. По крайней мере, на протяжении последних сорока лет он рассматривается зарубежными и отечественными экспертами как один из наиболее эффективных

инструментов в системе косвенного стимулирования повышения эффективности инновационной деятельности.

Однако если за рубежом неизменно находили и законодательно закреплялись различные варианты концепции стимулирующего характера налоговой политики, то в отечественной законодательной практике косвенные стимулы нашли отражение только в последние годы. Российская налоговая система содержит только элементы системы налоговых льгот для стимулирования некоторых видов инноваций.

Практика показала, что уровень развития инновационной сферы (науки, технологий, наукоемких производств) создает основу для устойчивого экономического роста, определяет границы между богатыми и бедными странами. Таким образом, формирование национальных инновационных систем является основным фактором долгосрочного роста экономики России.

Список источников

1 Теоретическая инноватика : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. А. Брусакова [и др.] ; под ред. И.А. Брусаковой. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 333 с.

2 Системный анализ факторов и механизмов, способствующих переходу экономики России на инновационный путь развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artsoc.rulhtmlproject9.htm>

3 Долженкова О. В., Горшенина М. В., Ковалева А. М. Проблемы внедрения инноваций в России. Пути их решения / О.В. Долженкова, М.В. Горшенина, А.М. Ковалева // Молодой ученый. – 2012. – №12. – С. 208-210 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/47/5919/>

4 Министерство Финансов. Федеральный бюджет на 2014-2016 годы: расчёты аналитического отдела [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minfin.ru/ru>

5 Борисова Л.М. Инновационное предпринимательство: учебное пособие / Л.М. Борисова, Е.А. Таран, Е.А. Титенко; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – 235 с

6 Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Лебедева Софья

МБОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича г. Донецка»

Научный руководитель: Игнатенко Я.А.

На сегодняшний день молодёжь – это одна из главных производительных сил, которая обладает достаточно высоким ростом трудового потенциала, а также характеризуется трудовой мобильностью, стремлением к совершенству, быстрой обучаемостью и современным мышлением.

Молодежный рынок труда **представляет** собой некую систему социально-экономических взаимоотношений молодого поколения, вступающего в трудовую жизнь с работодателем по поводу найма, с учетом уровня квалификации, знаний, умений и навыков.

Молодое поколение, которое приходит на рынок труда, без каких-либо профессиональных навыков и постоянного места работы, является уязвимой группой населения. То есть, учитывая, что молодёжь является важным как стратегическим, так и инновационным ресурсом для государства, то и для самого государства обязанность подготовки высококвалифицированных кадров является важной задачей. Следовательно, что процесс адаптации молодых кадров влияет на темпы развития роста самой экономики государства и её конкурентоспособность на международном уровне.

Основой формирования рынка труда молодёжи является группа подростков – до 18 лет, студенты и лица, которые находятся на стадии завершения основной профессиональной подготовки – 18-24 года; лица, которые сделали свой профессиональный выбор – 25-29 лет.

Серьезной проблемой молодежной занятости является несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, что создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. Это приводит к проблеме, при которой наиболее активная и образованная часть молодежи, которая заканчивает учебное заведения, получает статус безработного. Сегодня среди безработных, зарегистрированных в органах занятости, каждый третий – с высшим и средним профессиональным образованием.

Структура молодёжного рынка имеет определённую специфику, которая обусловлена определёнными факторами, среди которых:

1) Неустойчивость спроса и предложения, которое связано с изменчивостью профессиональной ориентации молодёжи, а также неопределённости;

2) Низкая конкурентоспособность молодёжи с другими возрастными группами. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

3) Большая вариативность. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу.

Для того чтобы организовать складность в системе молодёжи на рынке труда, следует расширить законодательную базу, которая будет полноценно регулировать данный аспект и обеспечит работой молодых кадров, что позволит стратегически расширять кадровую базу и приспособлять молодёжь к профессиональным обязанностям. Тем самым, уровень безработицы будет сокращён и базовый потенциал труда молодёжи будет значительно эффективнее в условиях полной занятости.

Но стоит так же учитывать тот факт, что среди молодёжи есть лица, которые не обладают самоорганизацией и не желают попадать в некомфортные условия труда. Данная проблема может использовать механизмы получения различного рода обучения молодёжи работодателями, что позволяет определиться с дальнейшим местом работы.

Таким образом, помочь молодым специалистам в решении проблемы трудоустройства призвано законодательство о труде молодёжи, а также правовые нормы, которые позволят облегчению самого процесса перехода молодёжи от обучения и подготовки к трудовой деятельности.

Список источников

1. Бабушкина, Т. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг / Т. Бабушкина, М. Гарсия-Исер // Человек и труд. – 2004. – №6. – С. 23–27
2. Багаев, В. Занятость молодежи – задача государственная / В. Багаев // Человек и труд. – 2006. – №12. – С.13–15
3. Богдан, Н. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза / Н. Богдан, Е. Могилевкин // Управление персоналом. – 2004. – №13. – С. 18-21.
4. Мировая экономика: Учебник / Под ред. проф. А.С. Булатова. – М.: Юристъ, 2006. – 422 с.
5. Региональная экономика: Учебник для вузов / Под ред. проф. Т.Г. Морозовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2007. – 256 с.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Леванович Надежда

ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»

Сплоченность коллектива является ее важной социальной характеристикой. Внутри-коллективная сплоченность представляет собой единство трудового поведения членов коллектива, основанной на общности интересов, ценностей и норм поведения. Это интегральная характеристика коллектива.

Результат процесса сплочения проявляется в единстве мнений членов коллектива, в тяготении работников друг к другу, помощи и поддержке. В результате создается своеобразная атмосфера сплочения.

По своей направленности сплоченность коллектива может быть положительной (функциональной), то есть ориентированной на цели и задачи его трудовой деятельности и отрицательной (дисфункциональной), направленной на достижение целей, противоречащих общественным целям, целям производственной деятельности. Ключевым моментом в создании сплоченного коллектива является подбор людей на основе совпадения их жизненных ценностей относительно профессиональной деятельности и нравственных аспектов человеческого события.

В зависимости от степени сплоченности различается три типа коллективов:

сплоченный, или консолидированный, который характеризуется тесной взаимосвязью его членов, солидарностью и дружбой, постоянной взаимопомощью. Состав такого коллектива относительно стабилен. Такой коллектив имеет, как правило, высокие производственные показатели, хорошую трудовую дисциплину, высокую активность работников;

расчлененный (слабосплоченный), который состоит из ряда недружелюбно относящихся друг к другу социально-психологических групп, имеющих своих лидеров. Групповые показатели, уровень производственной дисциплины, ценностные ориентации, активность таких групп весьма различны;

разобщенный (конфликтный) -- по своей сущности формальный коллектив, в котором каждый сам по себе, личные дружеские контакты между его членами отсутствуют, они связаны чисто официальными отношениями. В таких коллективах часто возникают конфликты, наблюдается большая текучесть кадров [7].

Для того чтобы организовать успешный рабочий процесс, мало просто нанять сотрудников, каждый из которых будет отвечать за определенный участок работы. Для успешного сплочения сотрудников применяют тимбилдинг - комплекс мероприятий, направленных на создание и сплочение команды. Он включает в себя различные методы и приемы сплочения коллектива. Элементы создания команды представлены на рис. 1.



Рис. 1. Элементы создания команды

В процессе трудовой деятельности работники, совместно реализующие цели по производству материальных или духовных благ, объединяются в социальную организацию с определенными правилами и процедурами. Такое объединение работников – трудовой коллектив. С одной стороны, трудовой коллектив – социальный институт, то есть одна из форм совместной деятельности людей, а с другой же – социальная общность, выступающая элементом социальной структуры, общества. Коллектив (от лат. *collectus* – собирательный) – специфическая организованная общность, осуществляющая общественно-полезную, целенаправленную деятельность на основе общественной (общей, совместной коллективной или частной) собственности на средства производства и общих условий собственной деятельности. Трудовой коллектив – организационно и юридически оформленное объединение тружеников, совместно работающих на предприятиях и в организациях, кооперативах различных отраслей производственной и непроизводственной сферы.

Понятие коллектив отличается от содержания близкого ему понятия группа. Различие состоит в том, что группа строго формальное объединение, абсолютно безразличное к любому содержанию. Коллектив же – объединение людей с общими целями и интересами, потребностями, хотя и группа тоже объединение, но люди в коллективе объединены для решения совместных проблем, целей, удовлетворения потребностей. Они формируют особый тип межличностных отношений, характеризующихся разной степени сплоченностью и т.п.

Совместный труд, если он связан с сознательной взаимной помощью в достижении общей цели, становится силой сплочения людей, объединяя при определенных условиях индивидуальные умы и воли в монолит мозговой и волевой энергии. Совместный труд способствует воспитанию психологии коллективизма.

Сплоченность – осознание членами коллектива цели и готовности к ее осуществлению, убежденность в значимости цели для коллектива и для каждого его члена, определяющее место цели в системе ценностных ориентаций коллектива, осознание перспективы. Ее основа – реально существующие и субъективно значимые внутриколлективные связи, единство взглядов (морально-политическое единство), общая точка зрения на пути и средства реализации целей коллектива, взаимопомощь

членов коллектива. Существует несколько работающих способов сплочения любой команды.

1. Корпоративные традиции. Например, каждый понедельник устраиваются планерки, где подводятся итоги прошедшей недели и даются следующие задания. Каждую пятницу можно выбирать самого отличившегося сотрудника и поощрять его.

2. Коллективные мероприятия: дни рождения на работе, корпоративные праздники, туристический поход. Неформальное общение сближает людей, выпуская их из панциря деловой этики. Сотрудникам предоставляется возможность быть самими собой - так они лучше поймут друг друга и начальника, что положительно скажется и на деловом общении.

3. Тимбилдинг. Это командные мероприятия, направленные на сплочение команды. Дословно тимбилдинг переводится как «строительство команды». Многие компании специализируются на проведении тимбилдинга: можно выбрать подходящие предложения (рис. 2).

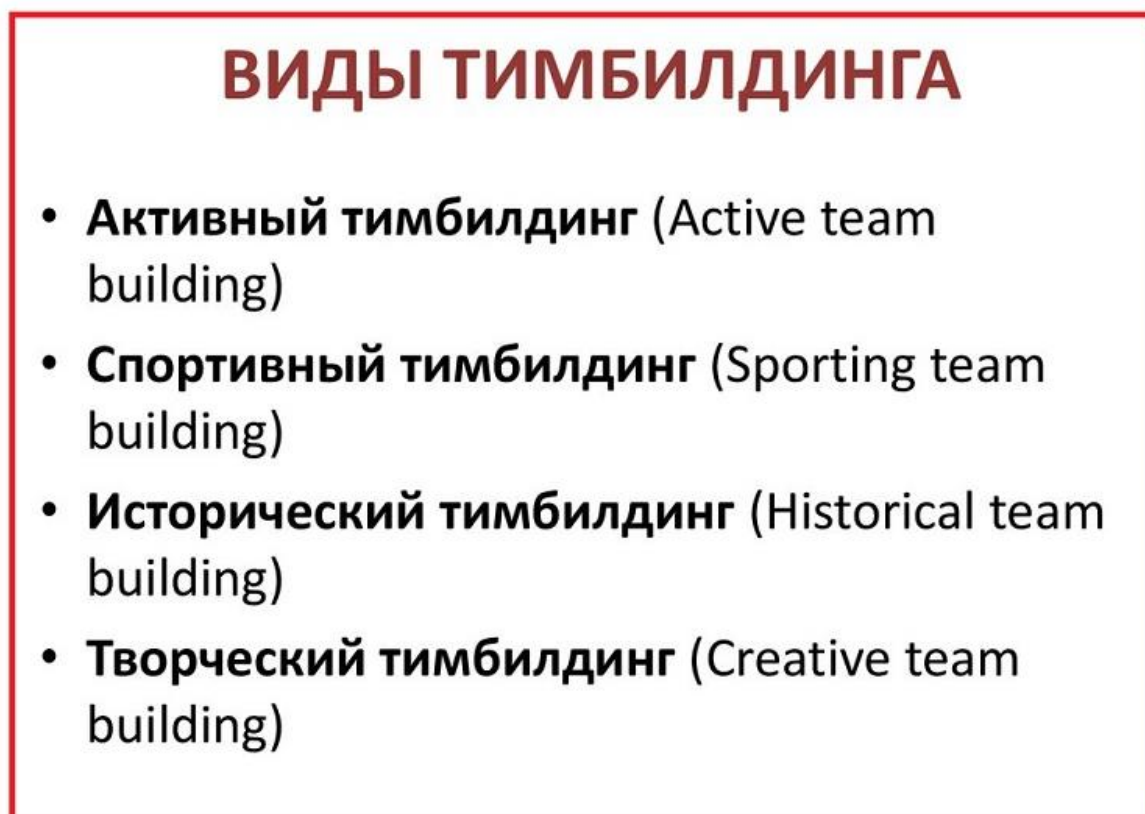


Рис. 2. Виды тимбилдинга

4. Мозговые штурмы. Мозговой штурм - это плотная коллективная работа, направленная на решение проблемы. Это прекрасный способ раскрыть потенциал каждого сотрудника. Иногда самые яркие идеи предлагают скромные работники, тихо сидящие в уголке офиса.

5. Поощрения. За каждое достижение участнику дается звание, награда, он переходит на следующий уровень. Люди будут вовлечены в процесс и станут с удовольствием работать над достижениями цели.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Левчук Вячеслав

МБОУ «Школа № 150 г. Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Молодёжь уже сегодня во многом определяет общественно-политические и социальные процессы в обществе. Одновременно с этим она во всём мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда. Молодежная незанятость остается одной из острейших проблем в современной России.

В настоящее время, как никогда, необходимо дать объективную оценку масштабам этой проблемы и спрогнозировать динамику, отыскать пути предложения результативной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с устройством на работу. Рынок труда является базовой составляющей экономики и связан с ней.

Однако это касается более таких категорий, как безработные, инвалиды, мигранты, нежели нетрудоустроенная молодежь. Мы не знаем и не просчитываем, сколько и каких специалистов нам потребуется на год, поэтому не можем гарантировать работу по специальности слишком большому количеству выпускников. Между тем рыночные отношения основаны на принципе купли-продажи и знания и опыт тоже становятся товаром.

Поэтому покупатель, в данном случае владелец какой-либо фирмы, предпочтёт более опытного и квалифицированного специалиста, нежели только что вышедшего из стен учебного заведения.

С целью развития собственного рынка труда надо рассматривать модель общего рыночного хозяйства с выделением блоков, имеющих отношение к рынку труда.

Изучение функционирования рынка труда в отрыве от иных рынков не даёт возможности увидеть все вероятные рычаги его регулирования, например, как нужно производить учет взаимодействия всех его взаимосвязанных составляющих. В настоящее время прочно утвердилось представление о том, что рынок труда – это безработица, предложение труда ассоциируется с незанятым населением, а спрос на труд – со свободными рабочими местами. Смещение акцентов приводит к искажениям в оценке занятости и возможностей развития рынка труда в России.

Анализ ситуации в сфере занятости в РФ позволяет говорить о трех ее уровнях – естественном, приемлемом и массовом. В каждой стране формируется личный естественный уровень безработицы, обусловленный ее географическими объёмами, системой коммуникаций, темпами становления экономики и т. п. Международный опыт убеждает, что безработица в границах (5–7%) от экономически интенсивного населения не только неизбежна, но и приемлема, потому что совместима с поддержанием обычной социально-экономической жизни в стране.

Другое дело – массовая безработица, которая может привести к дестабилизации социально-экономической жизни в стране. Речь не идет о некоем едином уровне отсутствия работы, который рассматривается как общественно-критический. Изменения, происходящие в жизни общества, имеют все шансы увеличивать или же понижать критический порог. Задача состоит в том, чтобы верно расценивать и принимать во внимание его при реализации программы определенных действий.

В обсуждаемых в данный момент программах выхода экономики России из кризиса безработица трактуется как итог и последствия финансово-политической деятельности, а поэтому борьбе с безработицей не отводится стратегической роли в системе мер государственного регулирования. И виной тому не столько гипертрофированный взгляд на экономическую сторону российского кризиса, сколько отсутствие должного внимания к тому, какой ценой определяются происходящие в экономике перемены.

Ещё одной чертой российского рынка труда является тот факт, что на многих предприятиях индустрии, тем более крупных, до 20–25% занятых практически задействованы в работах, не связанных с их ведущей производственной деятельностью, т. е. эти процессы можно характеризовать как скрытую безработицу.

Молодежный рынок труда представлен выпускниками вузов, выпускниками средних технических и средних специальных образовательных учебных заведений, а также военнослужащими срочной службы, ушедшими в запас.

Без сомнения, некоторые из выпускников находят работу и попадают на рынок труда, другие задумываются о получении второго образования, а часть не трудоустраивается по определенным основаниям. Для молодёжного рынка труда характерна определённая специфика.

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленных изменчивостью ориентации молодых людей, их социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется растущими трудностями, связанными с самоопределением молодёжи, обусловленным коренным изменением социокультурных и политических критериев развития личности.

Во-вторых, для молодёжного рынка труда свойственна невысокая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или же не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, попадающей на рынок труда в первый раз, сокращаются. Лимитирование спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, молодёжная занятость содержит очевидные и скрытые факторы. Продолжает расти группа молодежи, которая ни у кого не трудится и не обучается.

В-четвертых, молодёжный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него попадают выпускники учебных заведений, имеющие самую разнообразную профессиональную подготовку.

В-пятых, на молодёжном рынке труда создалась чрезвычайно трудная обстановка с женской занятостью: обычно среди выпускников

учебных заведений, тем более гуманитарных вузов, женщины составляют весомую долю, при этом работодатели отдадут очевидное предпочтение при приеме на работу мужчинам. Складывающийся рынок труда подразумевает выявление приоритетных профессий и специальностей на конкретный момент.

В связи с этим появились теоретические и прикладные задачи по количественному и высококачественному сравнению нужных рынку труда профессий и специальностей, согласно которым проводится подготовка специалистов в учебных заведениях.

На перечисленные выше общие проблемы накладываются проблемы на рынке труда, свойственные выпускникам вузов. Ими будут:

- отсутствие у выпускников вузов требуемого работодателями стажа и навыка работы, сложность получения этого навыка;
- проблема дискриминации женщин при приеме на работу;
- проблема дисбаланса между спросом на конкретные специальности на рынке труда и имеющимся предложением специальностей со стороны нашедших работу;
- трудность адаптации на рынке труда выпускников вузов;
- неумение молодёжи составить грамотное резюме и представить себя;
- проблема неосведомленности о собственных правах и возможностях в поиске работы.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: ВОПРОСЫ МЕТОДОЛОГИИ

Левчук Вячеслав

МБОУ «Школа № 150 г. Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Государственное регулирование, обеспечивающее реализацию экономических функций государства, осуществляется посредством проведения экономической политики. Экономическая политика представляет собой систему целенаправленных мер государства в области управления экономикой; процесс реализации общественных интересов, сформированных в контексте определенных ценностей и

потребностей. Необходимость государственного вмешательства в рыночные механизмы хозяйствования обуславливает необходимость теоретического обоснования сущности, содержания, роли и места экономической политики в обществе.

С точки зрения влияния, оказываемого субъектами на экономическую политику государства, различают: государственные институты и экономические союзы, участвующие непосредственно в проведении экономической политики, и группы, институты (политические организации, средства массовой информации, авторитетные личности, экспертные советы), способные оказывать косвенное влияние на принятие решений.

Очевидно, что роли субъектов экономической политики тесно переплетены и взаимосвязаны. Сложная система субъектов экономической политики определяет три принципиальных положения ее формирования и реализации:

1. Экономическая политика всегда испытывает на себе определяющее воздействие двух факторов: постоянно меняющейся хозяйственной ситуации и уровня экономического мышления.

2. Эффект экономической политики выше в том случае, когда она увязана с реалиями данной страны: учтен политический расклад сил, производственно-технический потенциал, состояние социальной структуры, институциональный порядок общегосударственного и местного управления и т. д.

3. Экономическая политика является решающим средством поддержания политического курса страны.

В целом, в современной зарубежной и отечественной литературе экономическая политика государства рассматривается как курс действий правительства, система экономических мер и мероприятий государственного воздействия на экономические процессы. Цели экономической политики государства фиксируют направление качественных и количественных изменений в экономической системе общества. Для их достижения государство использует различные инструменты и методы.

В общем виде совокупность всех инструментов можно представить на рис. 1.

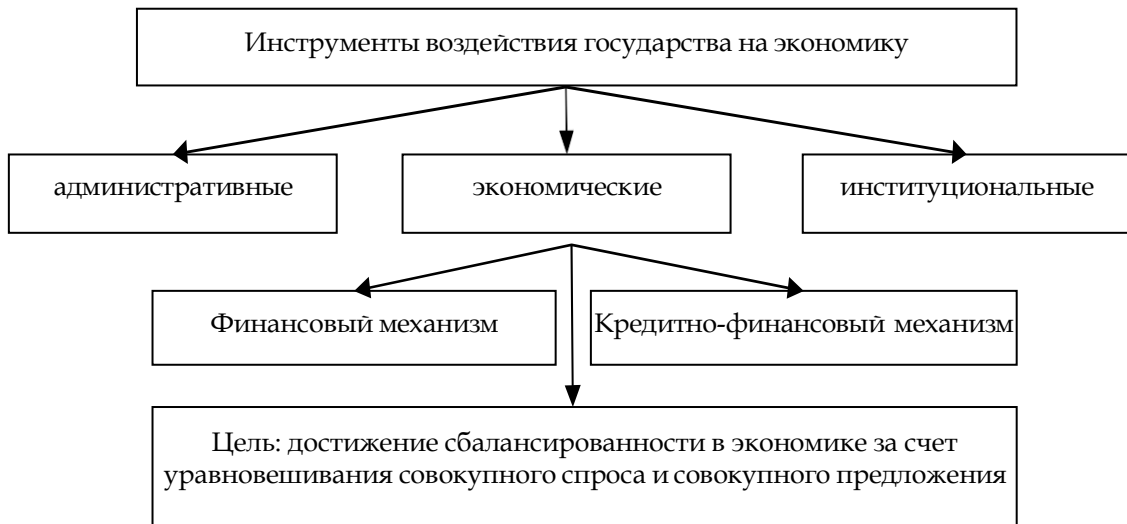


Рис. 1. Инструменты государственной экономической политики государства

Содержание разработанной политики должно быть планом соотношения целей, инструментов, ресурсов и угроз. Следует учитывать, что практически любое политическое решение предполагает сопротивление, и не только со стороны политической оппозиции. Реализация экономической политики требует непосредственной работы с группами интересов, которые выигрывают или проигрывают в случае воплощения политических решений, для получения их максимальной поддержки.

Реализация государственной политики – это процесс использования технологических мер и методов управления, обусловленных необходимостью осуществления политических целей и решений.

Для реализации действенной экономической политики необходимы эффективные управленческие процедуры, нормы, стандарты и умение. Обеспечение обратной связи для правительства достигается путем сознательной поддержки гражданами политических решений. Следует отметить, что политики часто поддерживают не те экономические решения, которые оптимальны в данных социально-экономических условиях, а те, которые способствуют их престижу, повышают рейтинг и шансы на победу на очередных выборах. Практика показывает, что сложные экономические проблемы часто решаются на основе новых выборов и прихода к власти новых политических сил.

Преградой для реализации политики является низкое качество общественных институтов. Реализация целей и задач экономической политики возможна только при консолидированных, согласованных и ответственных действиях всех ветвей государственной власти. Резко ухудшает условия реализации экономической политики противостояние законодательной и исполнительной ветвей власти.

Таким образом, экономическая политика выдвигает цели, определяет приоритеты, принимает решения и проводит их в жизнь, при этом учитывая не только экономические параметры, но и всю совокупность социальных, психологических, экологических, организационных, политических факторов.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА

Леонтьева Елизавета

МБОУ «Средняя школа № 102 г. Макеевки»

Научный руководитель: Казановская Н.А.

Может ли рыночная система существовать без государственного регулирования? Экономисты отвечают на этот вопрос по-разному. Одна часть специалистов считает, что государство должно как можно меньше вмешиваться в экономику и устанавливать только основные направления деятельности и поведения субъектов экономики, а другие считают, что государственное регулирование необходимо, поскольку система свободного предпринимательства, основанная на частной собственности, не является идеальной формой организации производства товаров или услуг.

Экономическая политика государства представляет собой совокупность мер, направленных на то, чтобы упорядочить ход экономических процессов, оказать на них влияние.

К целям экономической политики относятся:

повышение качества жизни граждан;

обеспечение стабильных темпов качественного экономического роста;

усиление конкурентных позиций, в том числе обеспечение глобальной конкурентоспособности государства;

борьба с инфляцией;
 развитие человеческого капитала;
 улучшение экологической ситуации в стране.
 обеспечение свободного рынка;
 сбалансированный внешнеторговый баланс.

В настоящее время очень важной целью государственной экономической политики следует считать социальную защищенность, трактуемую как защиту государством граждан от неизбежных экономических рисков, объективно наступающей невозможности обеспечить себя минимумом благ, необходимых для существования. Государство призвано защищать своих граждан от безработицы, помогать престарелым и немощным, инвалидам, многодетным семьям.

Очень важна экономическая справедливость, понимаемая с позиций честного, добросовестного отношения ко всем людям в стране, учета их интересов и возможностей.

Функции государства в экономике:

обеспечение экономической безопасности;
 обеспечение полной занятости населения;
 ограничение монополизации (поддержание экономической свободы);
 регулирование отношений в сфере труда (отношений работников и работодателей);
 защита национальных интересов в сфере международных экономических отношений.

Виды экономической политики:

1. Внешнеэкономическая политика- регулирует различные аспекты внешней торговли, миграции капиталов и рабочей силы, осуществляет поддержку отечественного предпринимательства за рубежом.

2. Фискальная (бюджетно-налоговая) политика - определяет источники финансирования государственной казны, формирования налоговой системы и государственного бюджета.

3. Кредитно-денежная политика -заключается в государственном обеспечении экономики страны необходимым количеством денег и регулировании денежных рынков.

4. Экологическая политика - обеспечивает экологическое равновесие, охрану окружающей среды, создание безопасных условий жизни.

5. Промышленная политика - это политика создания и развития конкурентоспособных и эффективных предприятий, позволяющих реализовывать необходимые государству проекты и программы.

6. Региональная политика - обеспечивает сбалансированное и комплексное развитие отдельных территорий страны, исходя из общегосударственных и региональных интересов, путем использования абсолютных и относительных преимуществ регионов.

7. Социальная политика - регулирует отношения между социальными группами, формирует экономические стимулы для участия в производстве, обеспечивает эффективную занятость населения, создает социальные гарантии и условия для повышения благосостояния членов общества.

8. Конкурентная политика - ставит целью разработку методов для создания конкурентной среды, поддержки и защиты добросовестной конкуренции, борьбы с монополизмом.

9. Ценовая политика - устанавливаются общие принципы формирования цен в стране.

10. Амортизационная политика - стимулирует накопление капитала, которое в будущем станет основой расширения и обновления производства.

По способам государственное регулирование делится на:

1. Правовое регулирование - установление государством законодательных норм и правил для производителей и потребителей, которые определяют формы и права собственности, взаимные обязательства в области трудовых отношений профсоюзов и работодателей и т.д.

2. Административное регулирование - установление мер по регулированию, лицензированию, квотированию и т.д., с помощью которых осуществляется контроль над ценами, доходами, валютным курсом.

3. Экономическое регулирование включает воздействие на характер рыночных связей через влияние на совокупный спрос, структуру

экономики и социальных условий, использование факторов экономического роста.

Заключение. Экономическая политика - это система методов, инструментов и форм государственного воздействия на социально-экономические процессы, которая реализует тот или иной тип экономической стратегии.

Цели не однотипны для разных государственных, общественно-политических систем, они заметным образом различаются в странах с централизованно управляемой и рыночной экономикой. Цели государства зависят от достигнутого уровня социального и экономического развития страны, от историко-национальных традиций. В разных странах существуют свои приоритеты, предпочтения в отношении государственных устремлений, отражающие позицию правительства, общественное мнение, господствующие политические убеждения.

На современном этапе главной задачей экономической политики государства в индустриально развитых странах становится обеспечение конкурентных преимуществ национальной экономики на мировых рынках. А достигается это, путем создания наиболее благоприятных условий для предпринимательства и путем поддержания конкурентоспособности там, где эти преимущества не могут быть реализованы по средствам только механизма свободного рынка.

МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ

Лифенко Анастасия

МБОУ «Гимназия №70 г. Донецка»

Научный руководитель: Ефимова Т. В.

В современном мире все быстрее развивается конкурентная среда и поэтому переход отечественных предприятий к рыночным отношениям требует новый подход к планированию своего производства. Традиционные методы и тенденции управления прошлого уже недостаточны для формирования оптимальной продуктовой политики. Поэтому, менеджеры нуждаются в маркетинговых технологиях, которые позволяют учитывать при разработке планов все возможные траектории

развития рыночной ситуации. Но с позиции стратегического маркетинга создаются новые методические подходы к формированию продуктовой политики предприятия, а при помощи продуктивного менеджмента на основе экономико-математического моделирования и кластерного анализа базируются альтернативные методы расчета производственной программы [2].

Анализ современных публикаций показывает, что уделять особое внимание необходимо современным подходам организации предприятий для реализации конкурентных товаров и услуг на рынке.

Управление обществом началось около 7 тысяч лет назад, но менеджмент как самостоятельная отрасль начала зарождаться только в конце XX – XI веков с ускорением развития социального рыночного хозяйства. Менеджмент – это разработка, создание и максимально эффективное использование социально-экономических систем. В них есть свои правила, нормы и законы, которые определяют успешный путь для достижения поставленной цели с учетом финансовых ограничений [1].

Определяют основные виды менеджмента:

1. Естественное управление – это процессы, протекающие в природе.
2. Техническое управление – это управление рукотворными объектами.
3. Социальное управление, объектом которого являются люди (их общности, отношения, деятельность и поведение).

Можно выделить следующие составляющие успеха предприятия: выживание в долгосрочной перспективе, результативность и эффективность. Следовательно, можно сказать, что менеджмент – это очень сложная система науки управления, совокупность философий, методов и стилей управления организацией, производством и персоналом в целях повышения ее эффективности, роста прибыли [3].

Управление – это трудовая деятельность со своей спецификой, оно выделяется в особую разновидность своей кооперацией и разделением труда. В условиях постоянной конкуренции каждый работник выполняет только малую часть общей работы, так что для достижения отличного результата нужны усилия для соединения и согласования деятельности каждого участника трудового процесса [2].

Организация – это автономная группа людей, представляющая собой спланированную систему совместных усилий, в которой каждый участник имеет четко определенную роль, задачи или обязанности, которые необходимо выполнять. Организация имеет определенные границы, которые обуславливаются видами деятельности, численностью работающих, капиталом, производственной площадью, территорией, материальными ресурсами. Обычно они фиксируются, закрепляются в таких документах, как устав, учредительный договор или положение.

Менеджер – это руководитель и профессиональный управляющий, который занимает постоянную должность, уполномоченный принимать решения по конкретным направлениям деятельности организации. Специалисты – это сотрудники, выполняющие определенные управленческие функции: анализ информации и подготовка ее решения для менеджеров. Работников, которые управляют любым отделом организации, обслуживают технические исполнители: секретари, клерки, референты, техники и другие [4].

Организационная (корпоративная) культура – это совокупность главных предположений, норм, традиций ценностей и образцов поведения, которые разделяются членами организации и направляют их поведение на достижение поставленных целей. Она сознательно формируется ведущими членами организации либо возникает и развивается стихийно. В современных организациях данная культура должна выполнять следующие функции:

1. Формирование собственного имиджа организации, который отличает ее от любой другой фирмы;
2. Развитие чувства общности и сплоченности всех сотрудников;
3. Усиление социальной стабильности;
4. Усиление вовлеченности работников в дела корпорации и преданности ей;
5. Формирование и контроль нормы поведения.

Конкуренты – это фирмы, которые реализуют продукцию на тех же рынках или оказывают услуги, которые удовлетворяют те же потребности для потенциальных клиентов. Они конкурируют между собой за ресурсы, и самым главным из них является рубль покупателя. Фирма должна знать сильные и слабые стороны конкурента и на базе этого строить свою стратегию борьбы [3].

Выводы. Менеджмент предприятия – это сложные управленческие отношения, комплекс взаимосвязи работника подготовки и реализации управленческого воздействия в организации. И основная его задача – ориентация деятельности людей в соответствии с требованием экономических законов, умение брать на себя риск в условиях постоянных рыночных изменений. Таким образом, принципы менеджмента очень широки: научность в сочетании с элементами искусства; целенаправленность, последовательность и непрерывность; учёт индивидуальных особенностей и психологии работников, закономерностей межличностных отношений и группового поведения; широкое вовлечение исполнителей в процесс подготовки решений.

Список источников

1. Албастова, Л. И. Технология эффективного менеджмента / Л.И. Албастова. – М.: Центр. - 1998. – 236 с.
2. Герчигова, И.Н. Менеджмент: Учебник / И.Н. Герчигова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. - 480 с.
3. Немкович, Е.Г. Менеджмент малого и среднего бизнеса / Е.Г. Немкович, А.Е. Курило. – М.: Юнити, 1999. - 346 с.
4. Дорофеева, Л. И. Менеджмент: конспект лекций / Л.И. Дорофеева. - Саратов : Научная книга, 2019. - 191 с.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УСТРАНЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Ломакина Софья

МБОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Голобородько Н.А.

Невозможно построить свою жизнь в обществе так, чтобы никогда не оказываться в ситуации конфликта. Можно не употреблять слово конфликт, но бесконфликтно жить невозможно. Это подтверждается тем, что:

конфликты происходят повсюду, где существуют люди;

конфликты происходят в определенных условиях и протекают определенным образом;

конфликт является нормальным явлением существования социума.

Разногласия провоцируют споры, которые грозят стрессом и испорченными отношениями. Это касается общения, как на работе, так и в личной жизни. Но можно минимизировать количество подобных инцидентов и исходить из них с наименьшими ресурсными затратами.

Всем известно, что болезнь легче предупредить, чем лечить. Так и конфликты. Большое значение для профилактики конфликта имеет четкая организация труда, бесперебойный режим работы, моральное удовлетворение работников.

Конфликт легко предупредить в хорошо организованном коллективе. Чем сплоченнее коллектив, тем меньше возможности возникновения в нем неконструктивных конфликтов. В этом плане играет порой решающую роль руководитель трудового коллектива, осуществляющий организаторскую и воспитательную деятельность, которая включает следующие функции:

1. Поддержание плановой, разумной организации повседневной деятельности в трудовом коллективе;
2. Использование научных программ и методов изучения и оценки персонала;
3. Постоянная индивидуальная работа с подчиненными, в особенности с теми, кто имеет конфликтную направленность;
4. Плановый и дифференцированный подход к работе со всеми работниками;
5. Создание и поддержание благоприятных межличностных отношений между отдельными членами коллектива;
6. Внимательное изучение условий жизнедеятельности, как на работе, так и вне работы всех категорий работников.

Предупреждение конфликта в организации предполагает умение управлять процессом разрешения конфликтной ситуации до перерастания ее в открытое противостояние. Возможно применение следующих методов профилактики в организациях: выдвижение интегрирующих целей между администрацией и персоналом организации; четкое определение видов связи в организационной структуре управления; баланс прав и ответственности при выполнении служебных обязанностей; выполнение правил формирования и функционирования временных подразделений в целях эффективного использования возникающего в этих условиях двойного подчинения

сотрудников; выполнение правил делегирования полномочий и ответственности между иерархическими уровнями управления; использование различных форм поощрения, которая предполагает взаимное сочетание и варьирование монетарных и немонетарных побудительных систем.

В зависимости от глубины конфликта, для его разрешения применяют следующие меры:

1. Административные меры. Это, прежде всего, перемещения, организационные выводы, взыскания и наказания. Поскольку в своей основе административные меры уподоблены хирургическому инструменту, они должны применяться крайне осторожно, на нравственной основе, методически правильно. В противном случае конфликт не будет разрешен, он может даже обостриться.

2. Педагогические меры. Оказываются действенными в тех случаях, когда глубина конфликта оказывается небольшой. В ситуациях «служебного конфликта» меры могут обеспечить создание благоприятного фона для вовлечения в процесс нормализации обстановки сотрудников, с которыми взаимодействуют конфликтующие.

3. Психологические меры. Применяются во всех случаях разрешения конфликта, однако ведущими становятся в тех случаях, когда конфликтующие сами не в состоянии выйти из противоборства, хотя и желают этого – руководитель берет на себя роль консультанта. Применение психологических мер обуславливается фактором наличия у конфликтующих глубокой личностной дезорганизации. Это явление выступает в самых разнообразных формах психологической защиты. Разрешение конфликтов неразрывно связано с управлением конфликтной ситуацией.

Таким образом, для организаций любого уровня, умение - эффективно разрешать (и предупреждать) производственные и трудовые конфликты является профессиональной компетенцией. Зная признаки возникновения конфликтной ситуации, закономерности развития конфликтов, выявляя мотивы и цели участников конфликта, осознавая свои истинные интересы в конкретной ситуации, владея методами анализа конфликтной ситуации и организации совместного поиска решений, руководитель гораздо эффективнее справляется со сложными управленческими проблемами.

Список источников

1. Беляев, А. А. Антикризисное управление / А.А. Беляев, Э.М. Коротков. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА. - 2009. - 312 с.
2. Кибанов А. Я. Управление конфликтами и стрессами / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова. – Москва: Проспект - 2013. - 566 с.
3. Коротков, Э. М. Антикризисное управление / Э.М. Коротков. – Москва: Юрайт. - 2014. – 406 с.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ*Лубинец Владислава**ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»**Научный руководитель: Крокошенко Е.Ю.*

В последнее время цифровизация входит во все сферы жизни, в том числе и в образование. Цифровизация – это любое внедрение цифровых технологий.

В эпоху цифровизации образование уже не будет прежним, и уже сейчас мы видим, как новые информационные технологии активно внедряются в обучение. Процесс цифровизации образования в образовании предполагает формирование у человека информационной (цифровой) культуры, позволяющей грамотно использовать открывающиеся возможности и органично встраиваться в среду информационного общества.

Цифровые технологии – эффективный инструмент доставки информации и знаний до учащегося, создания учебных материалов и эффективного способа преподавания, а главное, средство построения новой образовательной среды.

Цифровизация позволяет улучшить условия обучения, производительность. Большинство студентов уже сталкивались с цифровизацией в своей школе, где с большим отрывом присутствовали все три признака (электронные журналы, smart доски и электронные дневники).

Большое распространение получили электронные учебники. Они очень удобны в использовании, практичны (электронный учебник не

порвется, как учебники и никогда не забудешь), физическое удобство заключается в том, что не нужно носить тяжелые книги с собой. Электронные учебники мобильны (доступ в любое время и нет необходимости листать, ведь есть возможность найти по поиску слов и страниц, по ссылке в содержании), а также экономически выгодны (меньше затрат и вырубки деревьев).

На сегодняшний момент цифровое образование все сильнее теснит традиционное образование. Сейчас отпадает необходимость сидеть в вузовской аудитории, воочию общаться с преподавателем, рыскать по библиотекам в поисках учебника.

В результате учебный процесс, несомненно, становится более гибким, «заточенным» под конкретного студента, который сам формирует запрос на получение знаний и включается в процесс обучения в удобное для него время. Но при этом лишается личностного общения, что называется глаза в глаза.

Современные студенты не могут воспринимать информацию так, как ее воспринимали их предшественники. Например, выслушивать классические полуторачасовые лекции даже самого квалифицированного преподавателя для них является сложностью. Новые технологии позволяют повысить эффективность образовательного процесса.

В онлайн можно кликнуть и послушать что-то еще раз, или пропустить какой-то фрагмент. Цифровые технологии позволяют оставаться в контакте после того, как мы встретились в реале. То есть дают новые возможности для обучения.

С 2019 года после введения мер антивирусной безопасности в ряде стран большинство школьных, колледжных и университетских программ неизбежно должны были перейти на дистанционное обучение, то есть на онлайн-платформы.

Образовательные платформы делают образование доступным даже в самые сложные времена. Статистика также показывает, что электронное обучение не уступает в качестве опыта по сравнению с аудиторным образованием.

Согласно исследованию, большинство студентов выпускных курсов колледжей считают, что онлайн-обучение дает им либо лучший

(52%), либо примерно такой же (38%) уровень удовлетворения, как и аудиторное обучение.

Ниже привожу 3 примера лучших образовательных платформ, которые являются лидерами в электронном обучении и предоставляют расширенные возможности для студентов и преподавателей.

EdApp – это первоклассная образовательная платформа, отмеченная наградами, которая доступна бесплатно для всех пользователей, как частных, так и корпоративных. Она предлагает простые дизайнерские решения и шаблоны, чтобы сделать создание и обмен курсами максимально простым и эффективным. EdApp также предлагает готовые к обучению курсы, разработанные лучшими мировыми специалистами, которые вы можете просто добавить в свою учебную программу. Приоритетом EdApp является микрообучение – они разработали свое программное обеспечение таким образом, чтобы оно лучше всего работало с мобильными устройствами, позволяя учиться в любое время и в любом месте. В дополнение к ошеломляющему разнообразию учебных программ, EdApp предлагает авторский инструмент, основанный на данных, позволяющий вам создавать собственные хорошо организованные и эффективные курсы.

Google Classroom – это не совсем бесплатный, но предлагает полнофункциональный бесплатный уровень, который позволяет проводить дистанционное обучение. Google Classroom использует хорошо известные инструменты G Suite, такие как Google Docs, листы для расчетов, инструменты для онлайн-презентаций и инструмент для видеозвонков (Google Hangouts).

Простой и известный дизайн, базовые функции, доступные бесплатно, и высокий уровень доступности – все это делает Google Classroom оптимальным выбором для школьных и университетских курсов, где нет необходимости в дополнительных опциях и инструментах высокого класса.

Udemy – одна из самых известных образовательных платформ, предлагающая множество рецензируемых курсов, преподаваемых инструкторами со всего мира. Udemy предлагает множество стандартных инструментов проектирования для создателей курсов: видео, расчетные листы, документы, презентации.

К сожалению, с другой стороны, Udemу не позволяет наладить беспрепятственный обмен между преподавателем и студентами.

Кроме того, практически отсутствует контроль качества публикуемых курсов. Поэтому при выборе курса на Udemу решающим элементом является хороший рейтинг рецензентов. Поскольку Udemу ориентирован на самостоятельное обучение, здесь нет большой поддержки сообщества, как и возможности обратной связи с преподавателем.

Стране нужны выпускники по направлению «Информационные технологии» – кадры высочайшего уровня, которые смогут создавать новые цифровые миры.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ

Любченко Юрий

МБОУ «Школа № 11 г. Тореза»

Научный руководитель: Цымбалист Т.В.

Мы живем в социально развитом обществе, которое не может существовать без государственного управления, а, следовательно, и без государственных служащих. Рассмотрим, что говорит закон Донецкой Народной Республики об их статусе.

Содержание статей Закона «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» от 3 апреля 2015 года, (с изменениями, внесенными в него на протяжении последних лет) изложено в табл. 1.

Данным Законом регулируется статус государственных гражданских служащих. Это сотрудники министерств и ведомств, сотрудники администраций, это все те люди, которые выполняют управленческие функции и чья работа связана с деятельностью в сфере гражданской службы.

Многие считают, что преподаватели и врачи являются государственными служащими. Нет, это не так, т.к. основной целью деятельности сотрудников образовательных организаций, государственных предприятий, медицинских учреждений, учреждений культуры, финансирующихся из бюджета, не является получение прибыли. Они не осуществляют управленческих функций.

Содержание статей Закона «О системе государственной службы
Донецкой Народной Республики»

Статья	Содержание статьи
Статья 10.1	Государственный служащий – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств государственного бюджета.
Статья 12.1	На государственную службу по контракту вправе поступать дееспособные лица, достигшие 18 летнего или иного возраста, установленного законом о виде государственной службы для прохождения государственной службы данного вида, владеющие государственным языком Донецкой Народной Республики, знающие основные положения закона о виде государственной службы. Кроме того, законами или иными нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики могут быть установлены дополнительные требования или исключения, в соответствии с которыми может осуществляться поступление на государственную службу по контракту.
Статья 13.1	В соответствии с законами о видах государственной службы, гражданам, проходящим государственную службу, присваиваются классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания.

Государственная служба в ДНР является контрактной. Есть ограничения по возрасту - от 18 до 70 лет и определенные требования к образованию: высшее образование, владение государственным языком ДНР (русским), знания основных положений Закона о государственной службе.

В числе особенностей труда государственных служащих можно выделить следующие:

– их труд выражается в обосновании целей и направлений общественного развития, в конкретной организации и регулировании сознания, поведения и деятельности людей;

– их труд – интеллектуальный, психологически насыщенный, ответственный;

– во всех их усилиях проявляется государственная власть;

– научные знания, искусство и опыт таких людей не создают потребительские ценности и не удовлетворяют индивидуально-личностные потребности, но формируют особый духовно-материальный «продукт», обеспечивающий рациональность и эффективность общественных отношений;

– их труд является высокопрофессиональным и предъявляет к каждому из исполнителей жесткие требования в смысле подготовки, личностных дарований, поведения и общения с людьми.

В связи перечисленными особенностями к государственным служащим применяются особые требования к личностным и профессиональным качествам по сравнению с другими отраслями деятельности, которые базируются на системе критериев, среди которых преобладают:

1. Высокий уровень образования, прежде всего экономического, юридического или управленческой направленности, и способности к постоянному самообразованию.

2. Специальная профессиональная подготовка в комплексе с практическими знаниями и умениями применять свои знания на практике.

3. Высокая мораль и этика поведения.

4. Патриотизм.

5. Культурный уровень, предполагающий знакомство с историческими ценностями, культурным достоянием своей нации, народа и государства и т.п.

6. Внутреннее достоинство высшей управленческой элиты, ее способность говорить правду, несмотря на личные интересы.

7. Умение руководителей государственного аппарата управления быть свободными от комплекса материальной зависимости, ценить в себе чувство свободы.

Выводы. Государственный служащий работает на государственных должностях в органах власти различного уровня, в том числе в министерствах и всевозможных комитетах.

Его работа связана с людьми, документами и подразумевает управление государственными ресурсами, социальными и законодательными процессами. Государственный служащий должен иметь грамотную речь, разбираться в законодательстве, убедительно защищать собственную точку зрения и, конечно же, любить свою Родину и заботиться о её процветании.

«КУЛЬТУРА ОТМЕНЫ» - ЭТО ЯВЛЕНИЕ ЭВОЛЮЦИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА ИЛИ ДЕГРАДАЦИИ?

Любченко Юрий

МБОУ «Школа № 11 города Тореза»

Научный руководитель: Любченко Н.Ю.

Ты не знаешь, что это такое, когда тебя гонят, как зайца!

Выходит, если побежал, ты уже виноват, да?

Из кинофильма «Чучело», 1983

Жизнь современного человека невозможно представить без различных гаджетов, обеспечивающих ему постоянный доступ в интернет, в котором многие проживают отличную от реальной жизни виртуальную. И эта виртуальная жизнь для них очень важна.

Культура отмены (cancel culture, cancelling) - распространённая сегодня форма остракизма, когда один человек или целая группа людей лишаются поддержки и подвергаются всеобщему осуждению: в онлайн-среде, в социальных медиа, в реальной жизни.

Когда известного или облечённого властью человека, да и никому особо не известного тоже, могут наказать за правовые, социальные или этические «нарушения» отказом от поддержки и осуждением, ещё этот процесс называют «канселлинг».

Осуждение часто начинается с дискуссии в социальных сетях. Люди утрачивают доверие к персоне, вслед за этим от неё отворачиваются работодатели и бренды, которые не хотят связывать бизнес с поступками и высказываниями человека.

Известного человека, пользующегося властью и влиянием, медийной персоны может в один момент просто не стать: его как будто «стирают» из жизни и информационного пространства за спорные высказывания и поступки. Люди лишаются карьеры, денег, здоровья, уважения. Они подаются в отставку, разводятся, им перестают пожимать руки.

Иногда для этого нужно совершить какой-то действительно серьёзный проступок, а порой достаточно просто не очень корректно высказаться в своём Инстаграм-аккаунте.

За последние несколько лет жертвами остракизма XXI века стало немало знаменитостей. Кто-то из них подвергся общественному порицанию заслуженно – за преступления, доказанные в суде

Один из таких примеров – Харви Вайнштейн: один из самых могущественных голливудских продюсеров был признан виновным в изнасилованиях и сексуальных домогательствах к актрисам и подчиненным. Скандал стал отправной точкой для движения #MeToo. Оно привлекло внимание общественности к проблеме сексуальных домогательств и насилия и помогло жертвам добиться справедливости спустя многие годы.

Поводом к «отмене» становятся не только обвинения в серьёзных преступлениях, но и «неправильные» политические взгляды, неполиткорректные шутки и даже старые посты в соцсетях.

Или другой пример, 27-летняя восходящая звезда американской журналистики Алекси Маккэммонд была вынуждена подать в отставку с поста главреда Teen Vogue сразу после назначения на должность. Всему виной твиты, которые она написала десять лет назад, будучи ещё школьницей. В ее словах нашли проявления расизма и гомофобии, и руководство сочло, что это перевешивает ее достижения в журналистике.

«Культура отмены» используется и как политическое оружие. Феномен культуры отмены привел к тому, что людей фактически начали судить не в зале суда, а в СМИ, считает профессор Джейсон Хилл, преподаватель философии в чикагском Университете Де Поля.

Из-за того, что общественность решительно и безапелляционно выносит свой приговор до того, как это сделает суд, жертвами культуры отмены становятся и невиновные, и те, чья вина никак не доказана. Скандалы нередко стоят им карьеры: рекламодатели и киностудии второпях разрывают контракты с «замаравшимися» знаменитостями, не дожидаясь разбирательств и приговоров.

Так, например, произошло с Кевином Спейси: хотя с актера сняли все обвинения в сексуальных домогательствах и изнасилованиях, предшествовавшая этому череда скандалов фактически стоила ему карьеры.

Стремительное развитие интернета и соцсетей стало одним из главных катализаторов культуры отмены, все происходит полностью виртуально: при помощи шквала хештегов в соцсетях и онлайн-петиций. Вердикт о том, достоин ли человек общественного порицания и полного уничтожения карьеры и репутации, выносит некое виртуальное собрание, которое активно твитит и репостит.

Выглядит это так, словно человека ненавидит весь Twitter, а значит – практически весь мир.

Так что же не так с «культурой отмены»?

Во-первых, это полный разрыв с принципами формального права: «культура отмены» уничтожает само понятие презумпции невиновности, считает признание жертвы единственным и неопровержимым доказательством и, наконец, карает потерей работы и изгнанием из общества еще до судебного разбирательства.

Во-вторых, она создает весьма удобный и потрясающе действенный механизм для сведения счетов. Фактически каждый получает возможность организовать социальную казнь другого человека в два клика мышкой.

В-третьих, мера наказания за простые высказывания и за реальные преступления зачастую оказывается одинаковой.

Вместе с культурой отмены зарождается и культура страха. Люди боятся, что любая попытка высказать свое мнение или следовать своим принципам закончится тем, что кто-то придет, заткнет им рот и «отменит».

ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Максименко Никита

МБОУ «Основная школа № 45 г. Макеевки»

Научный руководитель: Апухтина О.А.

*«Задача лидера – придать смысл жизни людям,
идущих за тобой»*

И. Воротницкая

Быстро меняющаяся социальная и политическая ситуация в мире, современная экономика с непрерывно быстро и непредсказуемо происходящими переменами смогли предопределить востребованность лидеров.

Лидерство - одно из составляющих эффективного управления организацией, представляющее собой координацию отношений членов социальной группы и реализующие процессы социального влияния в коллективе [1, с. 12].

Проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности. С одной стороны, лидерство рассматривается как наличие определенного набора качеств, приписываемых тем, кто успешно оказывает влияние или воздействует на других, с другой лидерство - это процесс преимущественно несилового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей. Лидерство представляет собой специфический тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей. Подходы к изучению типологии лидерства различаются комбинацией трех основных переменных, привлекающих внимание исследователей: лидерские качества, лидерское поведение и ситуация, в которой действует лидер.

Все ученые сходятся во мнении, что ни один фактор не обеспечивает большую выгоду и пользу для организации, чем эффективное лидерство. Лидеры нужны для определения целей и задач, для организации, координации, обеспечения межличностных контактов с подчиненными и выбора оптимальных, эффективных путей решения тех или иных проблем.

Очевидно, что организации, где наличествуют лидеры, могут достичь всего этого гораздо быстрее, чем организации без лидеров, то есть быть лидером означает быть способным внести наибольший вклад в достижение общей цели, помочь другим поверить в ее достижимость и помочь им получить удовлетворение от достигнутого.

Лучшие лидеры обычно придерживаются общего комплекса ценностей, состоящих из восьми критериев:

- непрерывное самосовершенствование;
- ориентация на служение другим;
- излучение положительной энергии, доброжелательность и уклонение от восприятия отрицательной энергии и конфликтов;
- вера в других;
- рациональное распределение времени и усилий;
- внутренняя уверенность, оптимизм, свежий взгляд на события;
- позитивное восприятие жизни;
- самокритичность, толерантность (терпимость), признание заслуг других и их равного права на самовыражение;
- забота о физическом здоровье, интеллектуальном и духовном развитии.

Сложность в изучении лидерства и его неоспоримая важность привели к появлению различных типологий лидерства в организации. Наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства в организации является выделение его трех типов (иногда их называют ролями лидера) [2, с. 16]:

- деловое лидерство. Оно характерно для групп, возникающих на основе производственных целей. В его основе лежат такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, опыт и т.п. Деловое лидерство наиболее сильно влияет на эффективность руководства;

- эмоциональное лидерство. Оно возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, излучает теплоту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта;

-ситуативное лидерство. Строго говоря, по своей природе оно может быть и деловым, и эмоциональным. Однако его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией. Ситуационный лидер может повести за собой группу лишь в определенной ситуации.

Каковы же функции лидерства? Они включают в себя те виды деятельности, которые осуществляются руководителем в любой сфере.

Прогнозирование и планирование - определение целей деятельности, средств и методов их достижения, составление планов-прогнозов, стратегического плана, планов экономического, научно-технического и социального развития.

Организация - формирование структуры управления, обеспечение связи (коммуникации) между объектом и субъектом управления.

Координация и регулирование - обеспечение согласованности в работе всех звеньев системы управления (подразделений, руководителей, управленческого персонала), поддержание стабильной работы производства.

Мотивация - активизация работающих с целью побуждения их трудиться для выполнения целей, поставленных в планах, создание условий для творческой работы и поддержания постоянной заинтересованности персонала в результатах труда. Контроль, учет и анализ - количественная и качественная оценка и учет результатов труда путем проверки и анализа всех сторон деятельности и их анализа.

Любому управленцу нужно уметь вести за собой подчиненных, проявляя себя как лидера в организации для успешного осуществления своих функций.

П. Друкер справедливо считал: «Лидерство - это способность поднять человеческое видение на уровень более широкого кругозора, вывести эффективность деятельности человека на уровень более высоких стандартов, а также способность формировать личность, выходя за обычные, ограничивающие ее рамки».

Список источников

1. Беляцкий, Н.П. Менеджмент. Основы лидерства: учебное пособие / Н.П. Беляцкий. - Минск: Новое знание. - 2002. - 250 с.
2. Бендас, Г.В. Психология лидерства: учебное пособие / Г.В. Бендас. - Санкт-Петербург: Питер, 2009. - 448 с.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА

Малиновский Глеб

МБОУ «Школа №64 г. Донецка»

Научный руководитель: Попова Е. Л.

Для качественного производства необходимо развитие науки и установление тесного взаимоотношения между промышленностью и вузами.

Инновационная экономика – это экономика, которая нацелена на производство капитала и богатства путем науки, основывается на передовых технологиях и стремится к коммерциализации науки и технологий.

Учитывая, что в рамках инновационной экономики производство, распределение и применение науки и информации являются основными стимулирующими факторами экономического развития, производства капитала и создания рабочих мест, то очень важным является правильное планирование процессов развития науки и ее изучения и применения, а также распространения ее применения в экономики.

Для достижения инновационной экономики нужно создать необходимые условия для изобретательности и инноваций, чтобы была возможность воплощения идей в товар и производство при использовании необходимых ресурсов.

Инновационная экономика – это экономика, которая основывается на производстве, распространении и применении науки и информации и в рамках нее придается особое значение инвестиции в научной области. Капиталовложение в области науки осуществляется в виде расходов на проведение исследований и исследований, высшее образование и программное обеспечение.

Иначе говоря, инвестиции в научной сфере означает расход на деятельность, которая приводит к увеличению научного уровня или открытия и освоение новых наук.

Инновационная экономика – это экономика, которая происходит на основе применения науки информации и большая часть инвестиций, в рамках нее, приходится на инновации и изобретения, приобретенные технологии очень быстро осваиваются, и рабочая сила пользуется высшим образованием.

То, что может упростить процесс инновационного производства и способствовать тому, чтобы оно было менее затратным и дешевым, это наличие инфраструктуры и необходимых базовых условий в каждом обществе.

В соответствии с теорией международной торговли каждая страна может производить дешевую продукцию в случае, если она будет производить ту продукцию, сырье для производства которой будет находиться в этой стране в изобилии или достатке. Инновационное производство в отличие от его традиционного вида основывается на инициативе и изобретательности и поэтому наличие достаточной образованной рабочей силы и профессиональных кадров играет очень важную роль в создании конкурентоспособных условий.

Одним из основных качеств экономики сопротивления заключается в предоставлении возможностей для талантливых лиц в области промышленности, торговли и сельского хозяйства. Нужно также создать условия для того, чтобы инициативные и талантливые люди могли беспрепятственно работать.

Основным элементом в экономике сопротивления является инновационная экономика. Потому что экономика сопротивления основывается на внутреннем потенциале. Это экономика, у которой очень прочные основы внутри страны и международные, мировые и экономические процессы не влияют на нее. Это и есть экономика сопротивления.

Одним из основных устоев этой экономики является инновационная экономика. Экономика, которая опирается на науку, и это очень важный момент.

Молодая элита и таланты могут играть важную роль в области инновационной экономики, которая является основным устоем экономики сопротивления. Как они могут играть в этом роль? Это нуждается в программе и планировании. Какая наша молодежь должна играть роль в экономики сопротивления? Садитесь, планируйте. Не дожидайтесь того, чтобы кто-то вам создал план. Молодые таланты должны внутри своих обществ заняться этим вопросом. Роль молодой элиты и талантов в экономики сопротивления или инновационной экономики.

Создавайте рабочие группы, делитесь на команды, работайте, размышляйте, изучайте, участвуйте в своих обществах и дискуссиях с полными руками, предоставляйте решения, после чего Фонд элиты и талантов должен будет поддержать эти проекты, которые будут разработаны талантами. Таким образом произойдет целое изменение и преобразование, как в области размышления и инноваций, так и в области экономики. Несомненно, будут изменения.

Если таланты будут задействованы в области производства и если их поддержать в этом, то можно будет коммерциализировать технологии

Экономика сопротивления основывается на внутреннем потенциале. Это экономика, которая основывается на местном потенциале и привлечении местных экспертов и профессионалов. То есть, в рамках экономики сопротивления способности и профессионализм местных талантов применяются для решения экономических проблем общества. История показывает, что большинство успешных, прогрессивных и развитых стран, начинали свой путь именно с опорой на внутренний потенциал и внутренние рынки. Стойкая и крепкая экономика изучает свой внутренний потенциал и таланты.

После чего, эта экономика должна суметь достичь развития, при котором она останется неповрежденной при нанесении ей удара из вне. При такой экономике основная опора делается на использование внутренних потенциалов и возможностей и отдаление от внешней зависимости. Хотя экономика сопротивления помимо своего внутреннего базиса, так же настроена и на внешний мир. То есть, эта экономика устанавливает взаимоотношение с окружающим миром, опираясь на свой внутренний потенциал. Иначе говоря, она может иметь достаточно положительные и выгодные отношения с другими экономиками мира. Вопреки представлениям некоторых, внутренний потенциал и опора на него в рамках экономики сопротивления не означает изоляции. Это не имеет отношения к изоляции и закрытию границ, а также отсутствие внешних связей. Опора на внутренний потенциал ни в коем случае не должна приводить к изоляции, бездействию и прекращению связей с внешним миром.

Экономика, основанная на внутреннем потенциале, активизируется благодаря внутренним ресурсам и народу. Развитие этой системы

опирается на внутренние ресурсы. Однако экономика сопротивления не является внутриориентированной. То есть, экономика страны не ограничивается в рамках внутренних границ государства. Эта экономика имеет взаимоотношение с миром и ведет с ними диалог с сильных позиций.

В целом, эту экономику можно охарактеризовать так, что это экономика опирается на внутренний потенциал, самообеспечение в области основных нужд, сокращение зависимости от нефтяных доходов, управление потребления, предотвращение ненужного импорта и запрещение внешнего вмешательства.

Понятно, что в современном мире ни одна страна не может закрыться от всего мира. Путь усиления национальной экономики на международном уровне заключается в усилении ее внутренних позиций. Для этого национальная экономика должна преуспеть в производстве определенной группы товаров и завоевать определенную долю на мировом рынке. Установление специальных экономических отношений с некоторыми дружественными странами, развитие экономических отношений с региональными странами и коалициями, а также расширение круга торговых партнеров может существенно помочь укреплению национальной экономики.

МОЯ ШКОЛА В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ДОНБАССА

Мащенко Наталья

МБОУ «Средняя школа №1 г. Снежное»

Научный руководитель: Кузнецова А.П.

Сегодня в современном мире инновации необходимы для удовлетворения требований общества, они являются показателем социально – экономического развития страны.

Инновация (лат.) - обновление, новшество или изменение. Инновация в школе – это деятельность, направленная на развитие образовательного учреждения и решает задачи развития школы. Это то, что даст новый образовательный или социальный эффект. Поэтому актуальность рассматриваемой проблемы заключается в том, что наше общество поставлено перед фактом вызова грядущего времени: сегодня

знания и умения их применять должны определять место человека в обществе, так как знания - базовый ресурс цивилизации, двигатель прогресса, необходимы для прорыва в учебной и профессиональной деятельности. Человеческий капитал с высоким уровнем знаний обязательно станет основным фактором успешного развития страны.

Цель:

1. Доведение до сознания учащейся молодёжи чувства понимания величия знаний вчера, сегодня, завтра...

2. Обоснование инновационного деятельного подхода для получения положительных изменений уровня и качества знаний обучающихся в родной школе.

Объект исследования - процесс внедрения инновационной деятельности в школе;

Предмет исследования - совокупность средств, методов и закономерностей в области разработки и внедрения педагогических инноваций в школе.

Для изучения этих вопросов использовались различные методы: поисково-исследовательский, интервью, анализ реальной ситуации, проектный. Был проведен обзор литературных источников, указанных в работе, которые позволили установить главные направления инновационной деятельности в МБОУ «СШ №1 г. Снежное» в условиях социальных перемен.

Школа, рождённая в 1937 году в центре города на шахтёрской земле, где в недрах спрессованы пласты времени и шахтёры извлекают из этих пластов живую энергию угля, принимает эту силу и мощь Донбасса. Она сумела выстоять в годы Великой Отечественной войны, расширила свою площадь в 1967 году и с тех пор идёт в ногу со временем.

Источники зарождения инновационной деятельности в практике школы:

- интуиция творческого руководителя школы;
- педагогический состав и осознание учителями инновационной идеи;
- опыт, рождённый в данной школе;
- потребности коллектива работать по-новому (исследовательская деятельность преподавателей и обучающихся);

- нормативные документы и потребности региона в изменении ситуации в образовании.

Основные направления педагогических инноваций в родной школе:

1. Информатизация учебного заведения. На протяжении нескольких лет школа работает в инновационном режиме: она является частью единого образовательного пространства, базой которого является школьный сайт. Большое внимание уделяется информационной грамотности учителей и учащихся.

2. Взаимодействие с пространством в обучении. Школа отходит от модели «Я учу, а вы слушаете» и становится «диалоговой». Для этого используется большое пространство в рекреациях для работы в больших группах, чтобы самостоятельно сосредоточиться на проектах. Здесь объединяется учебное пространство в одно большое пространство для совместной работы, что способствует «непрерывному обучению на основе проектов».

3. Редизайн школы – превращение функционального объекта образования в арт-объект. Эта идея легка для восприятия, легко вписывается в школьную атмосферу, способствует развитию интереса учеников к получению знаний. Каждая композиция продумана по этажам от первого до последнего. Но на каждом уровне имеет свои отличительные особенности.

Например, 1-й этаж – «Город» начальной школы с «дорожной азбукой», где двери в домах открываются в класс. Последний этаж – «С Россией в сердце и душе». Ритм росписи соответствует задачам всех рекреаций школы. Пространство окрашено в ярком приятном глазу цвета.

4. Новая методика преподавания предметов. Например, проблемное обучение и метапредметный подход в обучении приобщают учащихся к исследовательской деятельности. Внедрение технологий обучения как исследование позволяет получить опыт исследовательской работы в познавательной деятельности, что способствует развитию у школьников базовых способностей: мышление, воображение, целеполагание, понимание, действие, т.е. передают учащимся способы работы со знаниями.

5. Работа с одарёнными детьми по индивидуальным траекториям. В школе созданы инновационные площадки, которые направлены на

организацию работы со старшеклассниками по предпрофессиональной подготовке, по организации профессиональных проб, по изучению интересов школьников.

Например, на основе двух площадок кабинета географии №89 и кабинета английского языка №86 создан инновационный образовательный кластер, где реализуется совместный проект «В будущее вместе» по изучению родного края в связи с глобализацией мировой экономики и развитием международных связей (туризм).

Как результат работы кластера, опубликована книга на английском языке «Донбасс- мой родной край» и подготовлены экскурсоводы туристического агентства.

Всё это формирует имидж МБОУ «СШ №1 г. Снежное», способствует качественным изменениям уровня развития личности школьников, обеспечивает комплексное профессиональное и личностное самоопределение, построение правильных образовательных и воспитательных траекторий обучающихся: «творческий учитель - ученик-исследователь - творческий студент - специалист - новатор в экономике Донбасса».

МИР БЕЗ ИНТЕРНЕТА

Мерцалова Алина

МБОУ «Школа №55 им. А. Г. Коржа г. Донецка»

Научный руководитель: Семенова О.И.

На сегодняшний день интернет является неотъемлемой частью жизни современного человека. Интернет заслуженно можно считать одним из самых значительных изобретений науки и техники, и как любое масштабное явление, оказывающее существенное воздействие на развитие человека и общества, Интернет имеет свои превосходства и недостатки.

Основными преимуществами его использования являются:

1. Общение. Интернет не ставит перед нами территориальных рамок. Он позволяет расширять круг общения, заводить знакомства, общаться с близкими и друзьями, несмотря на расстояние между вами.

2. Бизнес. Интернет в наше время является главным источником информации, социальной площадкой и бизнес-платформой

одновременно. Имея доступ к сети, можно продавать, рекламировать и создавать собственные товары и услуги. Так как Интернет – всемирная паутина, привлечь клиентов можно практически с любого уголка нашей планеты.

3. Образование. Доступ к информации дает возможность прокачивать всевозможные навыки и знания, получать информацию от профессионалов из разных стран, рассматривать и отбирать лучшее для себя. После внезапной вспышки пандемии COVID-19 Интернет-услуги, например, онлайн-конференции через платформы Zoom или Skype или онлайн-обучение через платформы Moodle стали неотъемлемой учебно-образовательного процесса.

4. Работа. Сейчас работа удаленно – распространенная практика. Это хорошо, как для владельцев организаций, которым будет легче привлекать иностранных специалистов, так и для самих работников, например, чтобы устроиться на работу мечты, не нужно менять место жительства.

Однако Интернет имеет и негативные стороны для человека.

Зависимость. Интернет-зависимость – многим знакомое, навязчивое желание подключиться к Интернету, и нездоровая неспособность своевременно отвлечься от Интернета. Всем известно, что интернет становится для некоторых людей необходимым практически как вода, пища и воздух. В ряде государств зависимость от интернета считается фактически национальным бедствием.

Влияние на здоровье. Следующая проблема – ущерб, который интернет наносит здоровью человека. Люди, много времени находящиеся за компьютером, зачастую ощущают проблемы со зрением и опорно-двигательной системой.

Мошенничество. На просторах интернета находится изобилие мошенников, ворующих приватную информацию пользователей и обращающих ее против них. Они также промышляют махинациями с интернет-кошельками, обманывают на деньги в контексте предоплаты.

Умственная деятельность. Можно заметить, что учеба школьников становится хуже. Теперь, чтобы написать сочинение по заданной теме, все что необходимо нынешнему школьнику – это доступ в Интернет. Дети пользуются интернетом для выполнения своих домашних заданий, находя там решение задач и ответы, не напрягая при этом собственный интеллект.

Замена реальности. Всемирная сеть уже начала сменять живой контакт виртуальным. Дети и подростки зачастую настолько погружаются в виртуальный мир (помимо поиска информации в интернете, они часто безмерно увлекаются онлайн-играми), что реальный мир и живые люди становятся им неинтересны. У них нет желания встречаться со своими друзьями, гулять и проводить весело и с интересом время.

Дезинформация. Кто проверяет информацию в сети на достоверность? Никто. Соответственно велика вероятность того, что полученная вами информация неверна, со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Ну а если мир лишился бы всех возможностей, которые даёт Интернет? Огромное количество людей лишаться источника дохода (веб-разработчики, фрилансеры, копирайтеры и прочие интернет-труженики), а компании, работающие в IT-сфере, станут банкротами. Экономика может значительно пошатнуться с прекращением работы Интернета. Мировые интернет-гиганты (Google, Facebook и Yahoo) мгновенно лишаться ценности своих акций. Ту же судьбу ожидает рынок смартфонов и планшетов. Да и все специалисты, работавшие на эти компании, опять-таки, останутся без работы. Интернет сегодня играет большую роль в совершении банковских операций. С его исчезновением финансовые структуры будут работать ужасно медленно, понадобятся новые сотрудники, отвечающие за телефонную связь, придется использовать чеки и бумажные платёжки. Будут утеряны данные об экономическом состоянии различных государств мира (которые хранятся и постоянно изменяются в сети Интернет в режиме онлайн). Так же будут утеряны тысячи ценных бумаг, которые хранятся в электронном виде в сети Интернет. Организация движения поездов, самолетов и другого транспорта зависит от Интернета.

После его исчезновения потребуются огромные ресурсы для восстановления транспортной системы. Почтовые службы и мобильные операторы станут единственными связующими между людьми на больших расстояниях. Заставляет задуматься о том, как Интернет экономит нам время, не правда ли?

Эксперты считают, что если исчезнет Интернет, то однозначно случится глобальная катастрофа во многих отношениях.

Но и положительная сторона есть: если исчезнет Интернет, то не будет проверок на плагиат сочинений, рефератов, курсовых. Телевидение не сможет в полной мере удовлетворить потребность в развлечениях, которую давал доступ в Интернет. Поэтому люди начнут выходить на улицу, времяпровождение на свежем воздухе снова станет популярным, а, следовательно, и средний уровень здоровья человека возрастет. Спорт и путешествия будут модными занятиями.

Мир стал очень зависим от Интернета, человечество конечно сможет вернуться к радио, телеграфу, телевидению, газетам и т.д., но на это потребуется время и огромные затраты. Миллионы пользователей по всему миру не осознают истинную ценность Интернета и его исчезновение станет сильным ударом по всей человеческой цивилизации. Так или иначе всё в нашей жизни должно быть гармоничным. Интернет можно и нужно применять во благо. Главное, при этом соблюдать правило золотой середины и не ударяться в крайность.

Не стоит забывать, что едва ли не все блага цивилизации, среди которых и Интернет, созданы для того, чтобы упростить и облегчить нашу жизнь. И очень хорошо, что Интернет является глобальной и децентрализованной сетью, которую невозможно отключить нажатием одной кнопки.

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА ЛИЧНОСТЬ В ЭКОНОМИКЕ СТРАНЫ

Моисеенко Ольга

МБОУ «Средняя школа №1 г. Снежное»

Научный руководитель: Кузнецова А.П.

Условия мирового рынка сегодня свидетельствуют о том, что дальнейшее развитие государства и экономики не может обойтись без инновационного пути развития. Инновации необходимы для удовлетворения требований общества, они являются показателем социально – экономического развития страны. Но чтобы развивать будущее, мы учимся у прошлого. Далеко не все знают сегодня, что горный инженер конца XIX – начала XX века П.Н. Горлов уровнем знаний и качеством подготовки превосходил во много раз своего нынешнего коллегу.

Поэтому актуальность данной работы заключается в том, что наше общество поставлено перед фактом вызова грядущего времени: сегодня знания должны определять место человека в обществе; необходимости ориентирования на развитие у учащейся молодежи базовых способностей: мышления, воображения, целеполагания, понимания, действия, т.е. передавать учащимся способы работы со знаниями. Сегодня знания важны – это базовый ресурс цивилизации, двигатель прогресса, необходимый для прорыва в учебной и профессиональной деятельности.

Цель работы:

- помочь каждому выпускнику школы найти себя, правильно оценить свои способности, направить процесс в нужное русло для самореализации личности в будущем;
- привлечь внимание молодежи к актуальным проблемам современности: менеджменту, экономике и праву.

Объект исследования – процесс становления личности обучающихся, вовлечение ее в экономику Донбасса и России;

Предмет исследования – совокупность средств, закономерностей в области разработки новшеств в образовательных учреждениях для получения положительных изменений в качестве образования.

Задачи:

- донести до сознания учащейся молодежи чувства понимания величия знаний для экономики страны;
- способствовать мотивации интереса к знаниям через внедрение инноваций в учебный процесс, подготовке личности к жизни, к профессиональной карьере в условиях социальных перемен.

Для всестороннего глубокого изучения этих вопросов использовались различные методы: исследовательский, анализ реальной ситуации, литературный, проектный, метод интервью. Проведенные исследования дают основания считать, что «пироговское правило» - «Быть, а не казаться!» должно стать сегодня главным в жизни каждого человека. «Быть, а не казаться!» – это девиз, который должен носить в своём сердце каждый гражданин, любящий свою Родину, служить правде, как в научном, так и в нравственном смысле этого слова. Быть человеком!

Поэтому, современная молодежь должна сделать этот девиз своим правилом: не топтаться на месте, не оставаться узкоспециализированным «сухарём», а двигаться вперед, развиваться, овладевать несколькими иностранными языками, проявлять потрясающую требовательность к себе, как выпускник Петербургского горного института П.Н. Горлов, окончивший его в 1850 году с отличием. Прежде всего, это был исследователь: часто строительство шахты начиналось на пустом месте. Вместо геологической документации имелись скудные сведения, и инженеру, прежде чем проектировать предприятие, приходилось заниматься полевыми изысканиями, составлять проект строительства и смету. Малейшая ошибка инженера приравнивалась тогда чуть ли не к бесчестному поступку, искуплением за который могла быть только суровая мера наказания – пуля в висок.

Сегодня инновационные методы отражают общую тенденцию инновационной деятельности в школе: ориентируются на творческое начало в ученике, на мотивацию самостоятельного поиска решения задач, проблем, что дает новый образовательный, экономический или социальный эффект (творческий учитель - ученик - исследователь - творческий студент - специалист - новатор в экономике страны).

Такое построение правильных образовательных траекторий, обучающихся развивает их творческие способности, обеспечивает комплексное профессиональное и личностное развитие, самоопределение в экономику будущего через экономику знаний и высоких технологий. Формой реализации развития личности, её роли в экономике страны может быть практическое применение в учебных заведениях проекта «Организация научного пространства в современной школе», как важного и первостепенного «механизма» с определённым инструментарием интеллектуального развития личности обучающихся, что даст возможность им развивать свои творческие способности, оценивать роль знаний и увидеть их применение на практике.

Это подтверждают и справедливые крылатые слова Ж. Жореса: «Существует только одна бессмертная сила, которая переживает династии, догмы, классы – это сила творческого труда!»

Хочется верить, что человеческий капитал с высоким уровнем знаний, высокие стандарты благосостояния личности обязательно станут основным фактором успешного развития экономики страны.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Мор Валерия

МБОУ «Новоазовская школа №2»

администрации Новоазовского района

Научный руководитель: Дмитриева О.В.

Государственная политика ставит цель создания условий вовлечения граждан в социально-экономическую жизнь ДНР для реализации их развития и самоорганизации. С каждым годом создаются и совершенствуются многоуровневые системы поддержки, центры поддержки, с консультацией в различных сферах общества. Таким образом, формируется связь власти и граждан, где каждая из сторон может свободно обсуждать проблемы развития и создавать условия для устранения или улучшения ситуации.

Главные направления в сфере развития гражданского общества представлены такими пунктами, как совершенствование механизма исполнения социальных обязательств государства, укрепление и развитие институтов самоорганизации гражданского общества, гармонизация межнациональных и межконфессиональных отношений, стабильность, развитие потенциала нового поколения, развитие и повышение эффективности муниципальных органов. Также приоритетные направления по обеспечению доступа к информации о действиях и решениях органов власти по вопросам социально-экономического развития ДНР, о противодействии коррупции на всех уровнях социальных взаимодействий.

Для реализации исполнения обязательств государства могут быть применимы выборы по распределению исполнительных полномочий, их совершенствование со временем.

Укрепление и развитие институтов самоорганизации граждан осуществляется путем расширения гражданской инициативы.

Была поставлена задача с каждым годом улучшать взаимодействие органов власти с институтами гражданского общества. На протяжении нескольких лет замечено улучшение в сфере ЖКХ: выдача сертификатов на получения бесплатного жилья, повышение качества республиканских городских и районных дорог, восстановление поврежденных домов, реконструкция таможенных постов «Мариновка» и «Новоазовск».

Остро стоит вопрос об участии граждан и власти в создании единства нации, в развитии духовных и культурных традиций, этнокультурного многообразия, предотвращение или ликвидация конфликтов в сфере межнациональных и межконфессиональных отношений.

Так, общественная организация «Молодая Республика» организует конкурс красоты ДНР и ЛНР для девушек «Краса Донбасса-2022». После победившие девушки нашего края поедут в Россию для дальнейшего участия. Подобные конкурсы для поддержания единства нации проводятся ежегодно и имеют значительные успехи.

С другой стороны, для развития международных отношений Глава ДНР Денис Владимирович Пушилин говорит о продукции, которую можно поставлять в Российскую Федерацию. Это и кондитерские изделия, и сельхозпродукция, и даже мороженое.

Ежегодно осуществляется поддержка всех участников отношений культурно-просветительской и социально значимой работы.

Была проведена Акция «Новый Год Онлайн» 30 декабря общественной организацией «Молодая Республика» и Общественным Движением «Донецкая Республика» в торгово-развлекательном центре «Донецк Сити», где можно было записать видеопоздравление с Рождеством для ветерана Великой Отечественной войны, участника боевых действий или родственника преклонного возраста.

Значительную роль занимает развитие потенциала молодёжи и его реализация в интересах ДНР.

Создаются различные программы по гражданско-патриотическому воспитанию, например, «Мы – будущее Донбасса». Это проведение уроков мужества и гражданственности о событиях, ставших основой государственных праздников и памятных дат.

В последнее время появилась Программа социально-экономического развития ДНР для поддержки малого и среднего бизнеса.

Вывод. Политика ДНР направлена на укрепление и развитие институтов гражданского общества, а также способствует сохранению общественно-политической стабильности, при этом активно поддерживает молодое поколение в реализации их проектов и обучения.

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СФЕРЫ УСЛУГ

Моркляк Алина

МБОУ «Школа №80 г. Донецка»

Научный руководитель: Архипцева В.А.

Сфера услуг — часть экономики, которая включает в себя все виды отраслей коммерческих и некоммерческих услуг.

Сфера услуг все больше становится важна для мирового хозяйства. Во многих странах зафиксированы характерные тенденции увеличения объемов производства услуг, возрастания доходов от сервисной деятельности, роста занятости в этой сфере, обострения конкуренции, увеличения экспорта и импорта услуг.

Изучена ситуация в сфере услуг в Донецкой Народной Республике, а также в Российской Федерации, особенности осуществления услуг в различных сферах, а также услуг, финансируемых за счет Республиканского бюджета.

В Донецкой Народной Республике активно ведется работа в сфере услуг, в том числе и развитии бизнеса. В РФ за период реформ сфера услуг ускоренными темпами перешла от централизованно-распределительного дотационного принципа функционирования, с большой долей в её структуре льготного и бесплатного обслуживания, до полной либерализации, практически исключившей систему льгот и дотаций.

Сфера услуг в Донецкой Народной Республике: современное состояние и тенденции развития:

1. Услуги городского и пригородного пассажирского транспорта.
2. Услуги по складированию и хранению (услуги по хранению товароматериальных ценностей Государственного резерва).
3. Услуги по приему, хранению и выдаче гуманитарных грузов, товароматериальных ценностей.

Сфера услуг в Российской Федерации:

1. Оптовая и розничная торговля, ремонт.
2. Гостиницы и рестораны.
3. Транспорт и связь.
4. Финансовая деятельность.

В настоящее время результативность предприятий сферы услуг является стратегической задачей как для бюджетных предприятий с

целью эффективного распределения бюджетных средств, так и для коммерческих предприятий с целью определения приоритетов при развитии сферы услуг в условиях нестабильной экономической и политической ситуации в Донецкой Народной Республике.

В РФ в настоящее время организации потребительской кооперации, располагая необходимыми предпосылками, имеют возможность увеличить объём предоставляемых населению услуг, расширить их номенклатуру, повысить социально-экономическую эффективность хозяйственной деятельности и обеспечить устойчивое развитие в условиях рыночных отношений.

Чтобы повлиять на дальнейшее развитие сферы услуг необходимо решение комплекса задач:

1. Формирование благоприятных условий для предпринимательской деятельности в области услуг.
2. Создание экономической и правовой среды.
3. Создание реальных возможностей каждому предприятию доступа к производственным, материально-техническим и финансовым ресурсам.

В результате выполнен анализ состояния в сфере услуг, а также обоснованы перспективы сферы услуг, особенности осуществления услуг в различных сферах в Донецкой Народной Республике и Российской Федерации

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Москвин Артём

МБОУ «Школа № 88 г. Донецка»

Научный руководитель: Сусоева Н.В.

Мотивация – один из способов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия.

Грамотное стимулирование персонала требует от руководителя знания базовых методов мотивации.

Популярные методики мотивации персонала разработаны на базе теорий мотивации. Всего их четыре:

- теория Ф. Герцберга;
- теория Ф. Тейлора;
- теория Д. Макклелланда;
- теория А. Маслоу.

Теория Ф. Герцберга. Ф. Герцберг предлагает воспользоваться внешними и внутренними методами повышения результативности работы предприятия. Внешние методы предполагают создание комфортных условий труда, а внутренние – возникновение у служащего удовлетворения от работы в организации.

Теория Ф. Тейлора. Ф. Тейлор советует использовать для стимулирования подчиненных их инстинкты и желания удовлетворить физиологические потребности. Он предлагает использовать такие методы:

- оплату в зависимости от выработки или времени работы;
- давление;
- установление минимальных норм выработки;
- четкие правила выполнения функциональных обязанностей

Теория Д. Макклелланда. Д. Макклелланд выдвигает теорию про виды желаний человека:

- власть;
- успешность;
- принадлежность к определенной касте.

Основная часть служащих рада быть в рядах определенной фирмы и дорожит своим статусом. Лидеры стараются приобрести власть, а одиночки работают на личный результат. Если условно разделить сотрудников по трем категориям, легко найти подход к каждому.

Теория А. Маслоу. А. Маслоу предлагает рассматривать работу как возможность персонала удовлетворить свои потребности. Все потребности А. Маслоу рассматривает в виде иерархии (пирамиды). Он разделяет:

- физиологические нужды: еда, вода (все, что нужно для выживания);
- безопасность: чувство защищенности необходимо для поддержки определенного уровня жизни;
- любовь: желание нравиться коллегам;

–признание: человек хочет иметь определенный статус в коллективе и обществе в целом;

–самосовершенствование.

Один из самых популярных видов усиления работоспособности сотрудников предприятия является экономическая мотивация. Экономическую мотивацию персонала разделяют на два подвида: денежную и неденежную.

Денежное стимулирование – это дополнительные выплаты за высокие показатели в работе: премии, бонусы, проценты от сделок, увеличение оклада; оплата медицинской и социальной страховки; денежные выплаты на день рождения, свадьбу, юбилей, при чрезвычайных ситуациях и т.д.

Неденежная разновидность экономического стимулирования: бесплатные или частично оплаченные путевки для служащих и их членов семьи в санатории или на базы отдыха; льготные условия приобретения продукции организации; гибкий график исполнения профессиональных обязанностей.

Среди всех методов мотивации персонала наиболее результативными являются нестандартные. Такие методики не требуют больших финансовых затрат и основаны на креативном подходе руководства к организации труда.

Примером таких нестандартных решений является:

1. Игровые кабинеты. Такая 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.

2. Внезапные подарки. Неожиданное поощрение (даже незначительное) мотивирует трудящегося продолжать работать так же, а то и лучше.

3. Забота о семьях. Это могут быть новогодние утренники или подарки для детей, а также скидки для отдыха членов семьи сотрудников.

Единого правила или лучшего метода мотивации не существует. Самое правильное решение – это использование комплекса мероприятий, направленных на стимулирование работы персонала.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Назарян Милена

МБОУ «Школа №64 г. Донецка»

Научный руководитель: Попова Е. Л.

Молодёжь - это особая социальная группа общества, которая, с одной стороны, выступает фундаментом воспроизводства трудовых ресурсов, обладающим всеми объективными предпосылками (творческий характер мышления, социально-экономическая мобильность, профессиональная мотивация, работоспособность, психологическая гибкость, стремление к продолжению профессионального обучения), а с другой стороны, является самой незащищенной группой населения ввиду отсутствия необходимого опыта и требуемых профессиональных компетенций, характеризующиеся низкой экономической самостоятельностью. Особую значимость исследование молодежи приобретает в контексте динамики социально-экономических процессов, прежде всего, на рынке труда, поскольку социально-трудовые отношения являются основой экономики и индикатором благосостояния населения

Рынок труда является составной частью рыночной экономики и представляет собой систему социально-экономических отношений между собственниками рабочей силы, которые нуждаются в работе по найму, и владельцами средств производства, которые предъявляют спрос на наемную рабочую силу. Рынок труда - это социально-экономическая категория, включающая в себя исторически сложившийся специфический общественный механизм, реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством. Таким механизмом является модель спроса и предложения рабочей силы (труда).

Молодёжь в возрасте от 14 до 18 лет представляют в основном учащиеся школ, училищ, колледжей и вузов. Именно в этот период человек усваивает основные жизненные ценности, нормы поведения в обществе и стремится адаптироваться к существующим условиям. Одной из важнейших задач этого периода является выбор будущей профессии.

Вторая категория - молодые люди 18-24 лет, завершающие или завершившие профессиональную подготовку, а также отслужившие в

армии. Данная группа достаточно уязвима на рынке труда, так как не имеет должного профессионального и социального опыта и, как следствие, менее конкурентоспособна. Трудоустройству мешают уровень и качество полученного образования и невостребованность выпускников учебных заведений на рынке труда. Сейчас более половины выпускников не могут найти работу по специальности, что негативно влияет на профессиональное становление человека.

В возрасте от 25 до 35 лет молодые люди в основном уже определили свою профессиональную стратегию и имеют определенный опыт работы. В данный период жизни у большинства из них уже есть семья, и они предъявляют высокие требования к предлагаемой (будущей) работе. При этом отсутствие работы данной категорией воспринимается более болезненно, что ведет к тяжелым социальным и психологическим последствиям (распаду семьи, брошенным детям, уходу в криминальную среду, приобщению к наркомании, алкоголизму и др.).

Актуальные проблемы молодежи в области труда и занятости отсутствие у молодого специалиста практического опыта работы по специальности (и связанная с этим его слабая конкурентоспособность на рынке труда); отсутствие навыков собственного трудоустройства; низкая профессиональная ориентация молодежи (неопределенность в выборе профессии и дальнейшей области профессиональной деятельности); несоответствие получаемых в учебных заведениях знаний потребностям реальных рабочих мест; слабая мотивация на трудовую деятельность; дисбаланс спроса и предложения на рынке труда на различные группы специалистов.

Руководители в работнике ценят:

1. Высокую квалификацию и профессионализм.
2. Умение самостоятельно принимать решения, их отстаивать, умение постоять за себя.
3. Инициативность, активность, энергичность.
4. Умение четко выполнять полученные инструкции, исполнительность.
5. Творчество, гибкость мышления, умение находить нестандартные решения.
6. Умение общаться, производить благоприятное впечатление, способность заинтересовать собеседника, умение работать в команде.

Самые востребованные профессии: IT-специальности, специалисты с медицинским и фармацевтическим образованием, менеджеры по продажам, дизайнеры, маркетологи, педагоги, психологи и психотерапевты, финансовые аналитики, инженеры, переводчики.

Мотивы выбора профессии:

1. Лидер списка мотивов – престиж профессии. Мотив, в принципе, неплохой, однако в нем самом кроется ловушка. В наши времена на первом месте разного рода экономические и юридические специальности. Однако уже сейчас на рынке труда начинает ощущаться переизбыток тех же бухгалтеров, особенно не имеющих высшего образования. И что будет со спросом на юристов и экономистов в будущем – можно только предполагать. Вывод прост: при выборе профессии ее престиж не должен застилать глаза; о нем нужно помнить, но опираться на него одного – вряд ли разумно.

2. Почетное второе место при выборе профессии занимает высокий заработок: кем бы ни работать, лишь бы хорошо получать. Но едва ли такой мотив как высокий заработок заслуживает того, чтобы при выборе профессии опираться только на него. Почему? В норме рост заработной платы напрямую зависит от роста квалификации. Профессии же, где планка заработной платы поднята изначально высоко, как правило, роста квалификации не предусматривают. Лет через пять доходы официантки и начинающего банковского служащего сравняются, пройдет еще несколько лет – и доход банковского служащего оставит заработок официантки далеко позади.

3. Интерес к содержанию самой профессии, то есть внутренняя причина ее выбора, находится лишь на третьем месте, а жаль. Тот, для кого работа будет в радость, становится просто любимым делом, и работать будет более продуктивно и постоянно самосовершенствоваться. И как неразрывно связанное с его успешной работой, последует продвижение по службе и уважительное отношение со стороны коллег.

Список источников

1. Социологический энциклопедический словарь / Под ред. Г.В. Осипова. – М.: Издательская группа ИНФРА М – НОРМА. - 1998. – 488 с.

2. Калибеков Д. Современные проблемы молодежи/ Д. Калибеков// Вопросы экономики. - 2000. - №8. - С. 18-25.

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ: ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ХАРАКТЕРИСТИКИ

Нарыжняк Александр

*МОУ «Специализированная школа с углублённым
изучением иностранных языков №19 г. Донецка»*

Под уровнем жизни чаще всего понимается степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей массой товаров и услуг, используемых в единицу времени [2]. Знания об уровне жизни дает анализ потребностей, удовлетворение которых важно для полноценной жизнедеятельности человека.

Выделяют уровни жизни населения: достаток, нормальный уровень, бедность, нищета. Под достатком понимается пользование благами, которые обеспечивают всестороннее развитие человека. Нормальный уровень характеризует рациональное потребление, которое обеспечивает человеку быстрое восстановление физических или интеллектуальных сил. Потребление благ на уровне сохранения работоспособности как минимальной границы воспроизводства рабочей силы является бедностью. К нищете относится минимально допустимый набор благ и услуг, которые помогают поддержать работоспособность.

По мнению многих экономистов, исследование сущности и состояния уровня и качества жизни населения страны является важнейшей научной проблемой современности. Так как именно уровень и качество жизни населения выступает главным критерием и ориентиром для формирования экономической политики на любом уровне и мониторинга ее результатов [1, 3].

Характеризуя уровень жизни общества, возможно использование количественных и качественных индикаторов. Под индикатором понимается доступная наблюдению и измерению характеристика изучаемого объекта, позволяющая судить о других его характеристиках, недоступных непосредственному исследованию.

Индикаторы, используемые для определения уровня жизни представляются на основе рекомендаций ООН, в данный перечень входят условия жизнедеятельности такие, как: рождаемость, смертность, продолжительность жизни; санитарно-гигиенические условия жизни; уровень потребления продовольствия; жилищные условия; возможности образования и культуры; условия труда и уровень занятости; баланс

доходов и расходов; потребительские цены; обеспеченность транспортом; возможности для отдыха; система социального обеспечения; обеспечение прав и свобод человека [4].

Уровень жизни определяется при помощи показателей: потребительская корзина, разница в доходах, средняя заработная плата, развитие сферы услуг, продолжительность жизни, структура потребления продуктов питания, уровень образования, обеспеченность жильем, степень реализации прав человека, состояние окружающей среды.

Понятие «качество жизни» шире, чем «уровень жизни», определяющий материальную обеспеченность. Качество жизни – это обобщающая социально-экономическая категория, которая включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг, но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия среды, окружающей человека, морально-психологический климат, душевный комфорт.

Основными показателями качества жизни населения являются: доходы населения; качество питания; качество и модность одежды; комфорт жилища; качество здравоохранения; качество социальных услуг; качество образования; качество культуры; качество сферы обслуживания; качество окружающей среды, структура досуга; демографические тенденции; безопасность [4].

Для получения количественных данных, характеризующих качество жизни страны или региона, рассматривают показатели: расходы на конечное потребление; доля вкладов в расходах населения; среднедушевой денежный доход; доходы от трудовой и экономической деятельности домашних хозяйств; покупка валюты; приобретение ценных бумаг; недвижимость; минимальный размер оплаты труда; минимальный размер пенсии; минимальный потребительский бюджет; прожиточный минимум.

Основные интегральные показатели жизни населения: соотношение доходов и расходов; соотношение среднедушевого дохода и прожиточного минимума; уровень бедности.

После анализа результатов уровня и качества жизни населения страны, можно предпринимать меры по дальнейшему развитию благосостояния населения страны.

Список источников

1. Никулина, Е.В. Механизм межбюджетного регулирования на региональном уровне / Е.В. Никулина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2011. – № 1. – С. 154-158.
2. Потапова, И.О. Уровень жизни населения: содержание, формы и факторы роста / И.О. Потапова. – Минск: ООО «Мисанта». – 2009. – 212 с.
3. Чистникова, И.В. О проблемах инновационной политики государства / И.В. Чистникова, М.В. Антонова. – Вестник СевКавГТИ. – 2012. – № 12. – С. 168-172.
4. Хисамутдинов, И.А. Основы экономики и теория рынка: учебное пособие / И.А. Хисамутдинов. – Уфа: издательство УГНТУ. – 2010. – 215 с.

**ФЕНОМЕН НЕЕТ-МОЛОДЕЖИ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОГО
РЫНКА ТРУДА***Никрасова Оксана**Автомобильно-дорожный институт
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»**Научный руководитель: Дариенко О.Л.*

Современные молодые люди формируют социально-культурный, политический, экономический и технологический потенциал страны и служат мощной силой влияния на все процессы развития и жизнедеятельности людей и активно участвуют в развитии государства. В случае, если значительная доля молодежи в стране не является социально и экономически активной и на время (или навсегда) сознательно отказывается от работы, обучения и добровольно выбирает безработный образ жизни, это становится проблемой и отрицательным фактором развития человеческого капитала в стране.

Речь идет о так называемом «поколении NEET» или NEET-молодежи, которая является составляющей «поколения Z». Термин «поколение NEET» (англ. Young People Not in Education, Employment or Training), в переводе означает «Ни на учебе, ни работе или повышении квалификации».

По данным Международной организации труда сегодня в мире проживает около 1,3 млрд молодых людей, из которых 267 млн принадлежат к NEET-молодежи. При этом ожидается, что к 2022 году эта цифра составит 273 млн, две трети из которых (фактически это 181 млн) составляют женщины.

К основным причинам появления феномена NEET-молодежи ученые относят причины на: макроуровне (особенности развития общества страны; сложившиеся культурные особенности и обычаи; свойства системы образования, общие условия труда и т.п.), мезоуровне (специфика отдельной школы, вуза, организации/компании/фирмы и т. д.) и микроуровне (проблемы/трудности конкретного индивида и т. д.). В целом, причин, по которым молодежь предпочитает оставаться безработной в течение значительного временного периода, не в состоянии реализовать свои потребности и попадает в ряды NEET, на самом деле достаточно много и они еще и постоянно умножаются. Например, по данным исследований, приведенными учеными П. Карнейро и Д. Хекманом, именно благодаря семье у каждого ребенка формируется начальный «человеческий капитал» (интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд, качество жизни и т. д.), и само наличие или отсутствие человеческого капитала влияет на достижение ребенком результатов, как в учебе, так и в дальнейшем трудоустройстве и жизни в целом.

Поэтому понятно, что такие негативные социальные факторы, как: доход семьи ниже прожиточного уровня; безработица родителей или жизнь исключительно на социальные выплаты от государства; отсутствие родителей (дети-сироты, бездомные); отсутствие или недостаточный уровень предоставления образовательных услуг (среднего, высшего) и образования (родителей, детей) или низкое качество образования; отсутствие достойных условий проживания или вообще жилья – снижают качество человеческого капитала и не оставляют молодежи другого выбора, как быстрое пополнение рядов поколения NEET. Кроме того, важное значение имеют индивидуально-психические особенности человека, физическое здоровье, правовой статус в стране, принадлежность личности к расовым или этническим, религиозным меньшинствам (например, человек вообще не работает по кастовой

принадлежности в религии, или частично не работает в конкретный день недели).

Нельзя не упомянуть и о неспособности/или трудностях перехода молодежи из сферы образования сферу труда: во время перехода «обучение-работа» во многих странах возникают схожие проблемы: неадекватные на рынке труда образовательные навыки». Кроме того, к указанным факторам нужно добавить пассивную жизненную позицию поколения NEET, предпочтение «дивану» и желание быть всегда «on-line» по причине «диванного/компьютерного синдрома», который является постоянным спутником поколений «Y» и «Z». Более того, такие «дивные эксперты» гораздо больше попадают в различные субкультуры (геймеры, интернет-тролли, группы смерти, тамблер-герл и др.), идеология которых в своем большинстве не имеет положительно-конструктивной направленности, не ориентирована на продуктивное социальное взаимодействие и сферу трудоустройства.

Следует добавить к вышеприведенным факторам еще и развитие новейших технологий, автоматизацию, а именно роботизацию и развитие искусственного интеллекта, которые повлияют на перспективы трудоустройства молодежи больше, чем на старшее поколение.

Бесспорным является факт негативного влияния на развитие мировой экономики опасной пандемии COVID-19, которая уменьшает доступ молодежи к работе и без того растет в геометрической прогрессии.

Поэтому сегодня проблема роста доли безработной NEET-молодежи в мире актуальна, изучается многими международными организациями, государственными институтами, неправительственными организациями, исследователями и учеными достаточно подробно. Следует отметить, что с высокой степенью вероятности, экономически неактивное состояние поколения NEET не ограничится возрастным периодом юности и молодости, а плавно перейдет и в последующие возрастные периоды жизни, тем самым уверенно ухудшая макроэкономическую ситуацию в каждом отдельном государстве и в мире в целом.

Следует отметить, что в основном поколение NEET – это люди с несколько гедонистической жизненной позицией и потребительской жизненной философией восприятия социума вокруг себя независимо от страны проживания. В отечественной практике феномен NEET-

молодежи является достаточно новым социальным явлением и направлением междисциплинарных исследований. Распространение этого феномена и жизненной философии среди молодежи может быстро привести к социально-экономической и политической дестабилизации нашего государства.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Новак Анна

ГБПОУ «Донецкий колледж пищевых технологий и торговли»

Научный руководитель: Тихонова И.В.

Главным ресурсом любой организации, который обеспечивает эффективное функционирование и рыночную устойчивость, является персонал. Поэтому для организации становится актуальным вопрос управления персоналом, которое организовано таким образом, чтобы при минимальных затратах обеспечить организацию трудовыми ресурсами соответствующего количества и качества.

Цель исследования: изучить методы управления персоналом и определить наиболее эффективные из них.

Методы управления персоналом - способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Управленческий аппарат на предприятиях использует различные виды систем управления персоналом, однако методы управления персоналом в них едины. Можно выделить три группы таких методов: административные, экономические, социально-психологические.

Административные методы - способ осуществления управленческого воздействия на персонал, базируясь на власти, дисциплине и взысканиях. Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определённой организации и т. д. В последнее время понизилась эффективность административных методов на предприятиях. Ряд противоречивых

процессов в обществе также препятствует использованию административных методов: это рост безработицы и частичная занятость на предприятиях, значительная инфляция в течение последних лет и несвоевременная выплата заработной платы, развитие бартерных сделок и низкая дисциплина поставок ресурсов, превышение темпов роста цен на потребительские товары над темпами роста заработной платы, утрату заводских традиций и нарушение привычного уклада жизни в семье.

Экономические методы – способ осуществления управляющих воздействий на персонал на основе использования экономических законов и категорий. Экономические методы выступают в качестве различных способов воздействия руководителей на персонал для достижения поставленных целей. При позитивном использовании экономических методов конечный результат проявляется в хорошем качестве продукции и высокой прибыли. При неправильном использовании экономических законов, их игнорировании или пренебрежении ими можно ожидать низких или негативных результатов (убытки, затоваривание, неплатежи, забастовки, банкротство).

Социально-психологические методы – способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей психологии и социологии. Объект воздействия этих методов, – группы людей и отдельные личности. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на 2 основные подгруппы: социологические методы, направленные на группы людей и их взаимодействия в процессе производства (внешний мир человека); психологические, которые направлены на личность конкретного человека (внутренний мир человека).

Социологические методы позволяют установить место и роль сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.

Психологические методы играют очень важную роль в работе с персоналом, т. к. направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго индивидуальны. Главная их особенность – обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувствам, образам и поведению с тем, чтобы направить

внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия.

Среди социально-психологических методов управления персоналом предприятия особым является психологическое планирование. Психологическое планирование составляет новое направление в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива организации. Оно исходит из необходимости всестороннего развития личности, устранения негативных тенденций деградации отсталой части трудового коллектива. Психологическое планирование предполагает постановку целей развития и критериев эффективности, разработку психологических нормативов, методов планирования психологического климата в коллективе и достижения конечных результатов.

Методы управления персоналом можно также классифицировать по признаку принадлежности к функциям управления (нормирования, организации, планирования, координации, регулирования, мотивации, стимулирования, контроля, анализа, учета). Более подробная классификация методов управления персоналом по признаку принадлежности к конкретной функции управления персоналом позволяет выстроить их в технологическую цепочку всего цикла работы с персоналом. По этому признаку выделяются методы: найма, отбора и приема персонала; деловой оценки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; мотивации трудовой деятельности персонала; организации системы обучения персонала; управления конфликтами и стрессами, управления безопасностью персонала, организации труда персонала, управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; высвобождения персонала.

Список источников

1. Мычка, С.Ю. Современные методы управления персоналом / С.Ю. Мычка, М.А. Шаталов // Территория науки: журнал. – 2014. – № 5. – С. 138-141.
2. Гущина, Ю.И. Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы/ Ю.И. Гущина, О.А. Гаврилова, Т.В. Нестеренко // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 7. – С. 1205-1213.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Павлов Сергей

МБОУ «Школа №48 г. Донецка»

Научный руководитель: Смолякова Ю.Л.

Правительства экономически развитых стран мира признают исключительную значимость информационной компоненты в государственной политике безопасности своих государств. Это в полном объеме относится и к Донецкой Народной Республике, на территории которой скоплен мощный научный потенциал. В связи с наличием угроз информации, каждое государство отстаивает свой информационный суверенитет, основой которого являются национальные информационные ресурсы. Категория «информационная безопасность» возникла с появлением средств связи между людьми [1].

Информационная безопасность - состояние защищенности потребностей лица, общества и государства в информации независимо от внутренних и внешних угроз. Относительно национальных интересов информационная безопасность означает такое состояние защищенности информационных ресурсов лица, общества и государства, которое обеспечивает реализацию и прогрессивное развитие жизненно важных для них интересов.

Информационная безопасность также означает уровень защищенности информационной среды общества, обеспечивающее ее формирование, использование и развитие в интересах граждан, организаций, государства и нейтрализации негативных последствий информатизации общества.

Проблема информационной безопасности рассматривается в трех основных аспектах:

- защита информации;
- контроль за национальным информационным пространством;
- достаточное информационное обеспечение государственных и негосударственных органов, общественных, частных организаций.

Защита информации предусматривает систему мер, направленных на недопущение несанкционированного доступа к информации, несанкционированной ее модификации, потери, уничтожения, нарушения целостности и тому подобное, а контроль над национальным информационным пространством – меры по минимизации ущерба от

осуществления как иностранными державами, так и внутренними организациями подрывных психологических операций. Уровень достаточности информационного обеспечения государственных органов и негосударственных организаций и фирм определяют, исходя из их потребностей в информации для принятия решений в каждом конкретном случае.

Уровень защиты определяют для каждого определенного вида информации. Также законами Донецкой Народной Республики могут быть установлены ограничения использования определенных средств защиты информации и осуществления отдельных видов деятельности в области защиты информации. [1, ст. 23, п. 6]

Последствия информационной безопасности:

- трактовки проблем, связанных с информационной безопасностью, для разных категорий субъектов могут существенно отличаться;
- информационная безопасность не сводится лишь к защите информации.

Субъект информационных отношений может пострадать (понести убытки) не только от несанкционированного доступа, но и от повреждения системы, что повлекло, к примеру, перерыв в обслуживании клиентов. Для открытых организаций (например, учебных заведений) защита информации не стоит по своему значению на первом месте.

Элементы информационной безопасности:

- доступность (возможность за определенное время получить требуемую информационную услугу);
- целостность (актуальность и непротиворечивость информации, ее защищенность от разрушения и несанкционированного изменения);
- конфиденциальность (защита от несанкционированного доступа).

Одним из видов национальной безопасности является информационная безопасность Донецкой Народной Республики (среди других видов такой безопасности – политическая, экономическая, военная, экологическая, международная, социальная, региональная).

Концепция (основы государственной политики) национальной безопасности Донецкой Народной Республики определила основные угрозы информационной безопасности республики. Внешние угрозы введения иностранными государствами ограничений относительно ДНР

на распространение информации и новых информационных технологий, разведка иностранных государственных органов и специальных служб, противоправная деятельность различных иностранных формирований и групп в собственной сфере интересов, информационная экспансия со стороны других государств, стихийные катаклизмы и катастрофы.

По степени секретности различают информацию:

- особой важности (особенно важную);
- совершенно секретно (строго конфиденциальную);
- тайную (конфиденциальную);
- для служебного пользования (не для печати, рассылается по списку);
- нетайную (открытую).

Принципы засекреченности информации:

- законность засекречивания информации (состоит в осуществлении ее в рамках действующих законов и других подзаконных нормативных актов). Отход от этого принципа может причинить значительный ущерб интересам защиты личности, общества и государств, в частности незаконное сокрытие от общества информации, что не требует засекречивания, или утечка важной информации;
- обоснованность засекречивания информации (установление за помощью экспертной оценки целесообразности засекречивания конкретных сведений, вероятных экономических или иных последствий этого акта исходя из баланса жизненно важных интересов личности, общества и государств).

Список источников

1. Лопатин, В.Н. Информационная безопасность России: Человек. Общество. Государство / В. Н. Лопатин ; МВД России, Санкт-Петербургский ун-т. - Санкт-Петербург : Университет, 2000. - 424 с.

2. Закон Донецкой Народной Республики об информации и информационных технологиях № 71-ИНС от 07.08.2015, действующая редакция по состоянию на 12.09.2020 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://npa.dnronline.su/2015-09-07/71-ihc-ob-informatsii-i-informatsionnyh-tehnologiyah-dejstvuyushhaya-redaktsiya-po-sostoyaniyu-na-12-09-2020-g.html>

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Панченко Дарья

*ГБПОУ «Донецкий колледж промышленных
и социальных технологий»*

Научный руководитель: Александрова Ю.Ф.

Деятельность любой компании зависит от того, насколько качественно персонал выполняет трудовые обязанности. Заинтересованность сотрудников в хороших результатах труда является залогом успешного развития бизнеса. Мотивировать персонал выполнять обязанности не только в полном объеме, но и прилагая к дополнительным усилиям, – одна из задач качественного менеджмента.

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала.

Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. В этой связи как синонимичные термину мотивация используются также термины стимулирование и мотивирование [1]. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

Представления о возможностях мотивации труда работников претерпели большие изменения в практике управления. Долгое время считалось, что единственным и достаточным стимулом для побуждения работника к эффективному труду является материальное вознаграждение.

Ф. Тейлор, основатель школы научного менеджмента, разработал свою систему организации труда работников, убедительно доказывающую связь между производительностью труда и его оплатой.

Однако эксперименты Э. Мэйо в Хотторне обнаружили значительное влияние на производительность труда других факторов – психологических. Со временем появились различные психологические теории мотивации, пытающиеся с разных позиций рассмотреть определяющие факторы и структуру мотивационного процесса. В результате так называемая политика «кнута и пряника» сменилась выработкой более сложных систем стимулирования мотивации работников к труду, базирующихся на результатах ее теоретического изучения [2].

В основе современных теоретических подходов к мотивации лежат представления, сформулированные психологической наукой, исследующей причины и механизмы целенаправленного поведения человека. С этих позиций мотивация определяется как движущая сила человеческого поведения, в основе которой находится взаимосвязь потребностей, мотивов и целей человека.

Мотивация как функция управления реализуется через систему стимулов, т.е. любые действия подчиненного должны иметь для него положительные или отрицательные последствия с точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения его целей. Изучение коллектива может позволить руководителю создать мотивационную структуру, с помощью которой он осуществит воспитание коллектива в нужном направлении.

Методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия. Классификация методов мотивации может быть осуществлена на организационно распорядительные (организационно-административные), экономические и социально-психологические является одной из наиболее широко распространенных.

В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их комбинации. Для эффективного управления мотивацией необходимо использовать в управлении предприятием все три группы методов. Так, использование только властных и материальных мотиваций не позволяет мобилизовать творческую активность персонала на достижение целей организации. Для

достижения максимальной эффективности необходимо применение духовной мотивации.

Таким образом, мотивация является основополагающим фактором побуждения работников к высокопроизводительному труду. В свою очередь функционирование систем мотивации, их разработка преимущественно зависят от работников аппарата управления, от их квалификации, деловых качеств и других качественных характеристик.

В настоящее время добиться успеха, игнорируя проблему мотивации персонала, нельзя. Осуществление программ стимулирования труда всегда требует больших затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше. Ведь именно сотрудники являются главным ресурсом любой компании. Эффективность их работы определяет результат деятельности организации. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и компания, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы компании необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи.

Список источников

1. Цветаев, В. М. Управление персоналом / В.М. Цветаев. – СПб: Питер, 2002. – С. 126.
2. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. - М.: Дело, 1992. – с. 305.

МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Пархоменко Артём

ГПОУ «Зуевский энергетический техникум»

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»*

Любая деятельность требует управления. Менеджмент - это особый вид деятельности, специфический характер которой связан с выполнением управленческих действий - функций управления. Впервые

состав управленческих функций был предложен А. Файолем: «Управлять - это значит предвидеть, планировать, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать».

Менеджмент - это самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленный на достижение в ходе любой хозяйственной деятельности фирмы, действующей в рыночных условиях, определенных намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента.

В современной специальной литературе рассматривается множество функций менеджмента, например, прогнозирование, целеполагание, планирование, организовывание деятельности, мотивирование персонала, контроль, учет и анализ.

Методы и техники реализации специфических функций менеджмента лежат в основе профессиональной деятельности любого менеджера.

Термин «менеджер» имеет довольно широкое распространение и употребляется применительно к: организатору конкретных видов работ в рамках отдельных подразделений или программно-целевых групп; руководителю предприятия в целом или его подразделений (управлений, отделений, отделов); руководителю по отношению к подчиненным;

Если немного раскрыть определение "менеджмента", то мы увидим, что в него входит:

- изучение рынка (спроса, потребления), т. е. маркетинг и прогнозирование;

- производство продукции с минимальными затратами и реализация ее с максимальной прибылью;

- управление персоналом, следовательно, знание социологии, психологии, а также анализ информации и разработка программ для достижения поставленной цели.

К задачам, решаемым в менеджменте, относятся также:

- определение конкретных целей развития организации;

- выявление приоритетности целей, их очередности и последовательности решения;

- разработка стратегии развития организации - хозяйственных задач и путей их решения;

- выработка системы мероприятий для решения намечаемых проблем на различные временные периоды;

- определение необходимых ресурсов и источников их обеспечения;

- установление контроля за выполнением поставленных задач.

Несмотря на огромное разнообразие действий и процессов, можно выделить несколько групп функциональных процессов, которые охватывают деятельность любой организации и которые являются объектами управления со стороны менеджмента: производство, маркетинг, финансы, работа с кадрами, эккаутинг (учёт и анализ хозяйственной деятельности), инновации.

Основная функция менеджмента - это умение достигать поставленных целей. В мелких фирмах эту роль выполняет сам директор, а в крупных - менеджер (управляющий, руководитель).

С одной стороны, в связи с многоуровневой системой управления директор не может довести свои решения сам и контролировать их выполнение на более низких ступенях, к тому же, у него много других дел, более глобальных задач и проблем. С другой стороны, профессиональный менеджер решит многие проблемы зачастую лучше директора. Так что менеджер порой является важнейшим человеком на предприятии.

Выполнение функций менеджмента предполагает затраты времени и ресурсов. Ограниченность ресурсов требует эффективного их распределения и использования с учетом взаимозависимости и взаимосвязанности функций управления.

Именно поэтому все проблемы управления рассматриваются через призму управленческих процессов, т. е. последовательности действий по преобразованию ресурсов в результаты. Некоторые примеры: процессы коммуникационные и принятия управленческих решений, производственные (технологические) процессы и процесс закупок, и множество других.

Менеджмент как вид профессиональной деятельности играет большую роль в современном мире, так как он осуществляет основные управленческие функции.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Пащенко Анастасия

МБОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель: Лукьянова В.В.

Стимулирование персонала - это внешние рычаги активизации персонала, то есть побуждение с помощью материальной заинтересованности.

Эффективность работы предприятия, его показатели и количество прибыли во многом зависит от качества работы его сотрудников. Для того, чтобы сотрудники действительно качественно выполняли свои обязанности, необходимо создать благоприятные условия труда, то есть проводить комплексное стимулирование и мотивацию персонала.

Методы стимулирования могут быть как поощрительными, так и наказывающими. К поощрительным методам стимулирования можно отнести:

- бонусные выплаты в зависимости от персонального вклада;
- премия за отсутствие прогулов;
- льготное питание;
- дополнительные выходные дни;
- оплачиваемый отпуск;
- подарки.

К наказывающим методам стимулирования можно отнести: лишение бонусов и премий; снижение суммы заработной платы за прогулы, и тому подобное.

Одним из самых действенных стимулов является заработная плата. Еще одним довольно эффективным методом стимулирования является выдача поощряемым работникам дисконтных карт на приобретение товаров, например, в своем же магазине. Размер скидки, а также ее отмена может также являться инструментом поощрения.

Мотивация - это формирование внутренних побуждающих факторов, действующих через самосознание.

Существуют различные факторы мотивации, которые определяют, что является наиболее важным для конкретного человека.

Внутренними факторами мотивации могут выступать:

- самореализация;
- самоутверждение;

- творчество;
- убежденность;
- потребность в общении.

К внешним факторам мотивации можно отнести:

- деньги;
- карьера;
- положение в обществе
- признание.

Внутренние факторы мотивации обусловлены стремлением человека получить удовлетворение от уже имеющегося у него объекта, который он, поэтому хочет сохранить, или избавиться от объекта, который его чем-то не устраивает.

Внешние мотивы нацелены на приобретение или избежание отсутствующего объекта.

Таким образом, мотивы по характеру могут быть позитивными (приобрести, сохранить) или негативными (избавиться, избежать). Позитивным внешним мотивом поведения является поощрение за хорошую работу, а негативным - наказание за её невыполнение; позитивный внутренний мотив - интересная работа, а негативный - рутинный характер выполняемой работы, вследствие чего от нее человек, стремится избавиться.

Материальные нефинансовые вознаграждения:

- подарки сотрудникам по случаю праздников, дней рождения;
- оплата дополнительной медицинской страховки;
- ссуды по льготной программе;
- билеты на различные мероприятия.

У многих компаний есть доски почета, свои нагрудные знаки и другие отличия и поощрения. Практикуются и такие формы поощрения, как публикация в бюллетене фирмы статьи с фотографиями о достижениях работника или группы сотрудников.

Вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника - повышение в должности, обучение работника за счет фирмы, приглашение сотрудника в качестве выступающего или лектора, предложение участвовать в более интенсивном или материально выгодном проекте, а также возможность использования оборудования компании для реализации собственных проектов.

Вознаграждения, связанные с изменением рабочего места - все возможные меры, которые ведут к изменению технической оснащённости рабочего места и его эргономики.

Для правильного проведения мероприятий по стимулированию и мотивированию сотрудников необходимо в первую очередь иметь систему оценки их работы. При осуществлении стимулирования или мотивации, необходимо тщательно изучить каждого сотрудника, чтобы определить, какие факторы будут для него мотивирующими.

Нельзя применять общую концепцию для всех работников, поскольку для кого-то лучшим стимулом будет возможность обучения за счет фирмы, а для кого-то данная модель не будет являться стимулом. Потому главное правило эффективного стимулирования и мотивации является индивидуальный подход к каждому сотруднику, поскольку только так можно добиться наилучших результатов.

СОЦИАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ

Пикалова Полина

МБОУ «Гимназия г. Макеевка»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

Сегодня в решении проблем социально-экономического роста и развития, который охватил практически всё мировое сообщество, особая роль может быть отведена социальному маркетингу. В условиях ужесточения ресурсных, экологических и социальных ограничений он может быть развит до уровня маркетинга изменений и использован в качестве продуктивного инструмента управления.

Социальный маркетинг – это деятельность компании, направленная на продвижение бренда при поддержке компанией определенных социальных ценностей. Социальный маркетинг затрагивает такие важные общественные темы, как медицина, проблемы окружающей среды и благотворительность. Социальный маркетинг - одна из важных составляющая успешной маркетинговой стратегии. Именно этот эффективный инструмент продвижения имеет наибольшую этическую составляющую среди всех прочих, а именно:

- формирует лояльное отношение потребителя к бренду;

- поддерживает определенные социальные ценности;
- повышает узнаваемость и репутацию бренда;
- улучшает качество жизни населения или отдельных его групп.

Как мы можем убедиться, сегодня практически все крупные бренды активно используют социальный маркетинг для эффективного решения многих проблем и скорейшего достижения заметных результатов. Такая активная социальная деятельность помогает им решать следующие задачи:

- налаживать коммуникацию с целевой аудиторией;
- улучшать свою репутацию;
- проявлять заинтересованность в насущных проблемах своих покупателей и решать их;
- и повышать благодаря этому лояльность к своему бренду;
- формировать положительный имидж;
- повышать свою узнаваемость;
- увеличивать или открывать новые рынки сбыта.

Главное отличие социального маркетинга от обычного - воздействие на неосознанные объекты: мораль, идеи, модели поведения, моду, а не просто стимулирование на покупку определенного товара или услуги. Таким образом, реклама подсознательно, ненавязчиво побуждает к действию. Кроме того, социальный маркетинг способен ломать многолетние, устоявшиеся взгляды, тем самым повышает интерес и задаёт новые тенденции.

Существует 3 вида социального маркетинга:

1. Спонсорство — один из самых популярных и простых в реализации видов социального маркетинга. Чаще всего компания финансирует мероприятия, а взамен получает рекламу в СМИ.

2. Стимулирование продаж — вид социального маркетинга, подразумевающий непосредственное участие покупателя. Такой метод позволяет всем участникам оставаться в выигрыше и чувствовать свою причастность к добродетели. Примером стимулирующей продажи социального маркетинга выступают популярные акции, где часть денег при покупке товара передается на благотворительную деятельность.

3. Фандрайзинг — вид социального маркетинга, напоминающий по многим параметрам спонсорство. При этом компания берет участие или

самостоятельного организует сборы средств для решения конкретной задачи или реализации определенного проекта.

Примерами внедрения такого подхода может служить компания Coca-Cola. Бренд инвестирует средства в благотворительные фонды для сохранения популяций редких видов животных, опекается проблемами антисанитарии в регионах Африки, разрабатывает новые типы упаковки для уменьшения загрязнения внешней среды.

В компании McDonald's используют упаковки из вторсырья и не загрязняющие почву удобрения в фермерстве, устанавливают солнечные батареи на крышах своих заведений, там где позволяет климат, проводят благотворительные акции совместно с фондами по борьбе с раком и СПИДом.

Социальный маркетинг затрагивает область «человеческих» решений, определяющих конкурентную способность всех категорий персонала. Но в отличие от коммерческого маркетинга (удовлетворение целей владельцев бизнеса) в социальном маркетинге главное это планирование и реализация общественно значимого улучшения качества жизни, как всего общества, так и отдельных целевых групп. Именно поэтому социальный маркетинг сегодня востребован и получает новое научное и практическое содержание.

ЧТО ЛУЧШЕ - РУКОВОДСТВО ИЛИ ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ?

Письмеников Марк

МБОУ «Гимназия №92 г. Донецка»

Научный руководитель: Тихомирова Л.В.

Сегодня интересно предложить вам посмотреть на эту тему через призму управления персоналом. Через те взаимосвязи, которые возникают и реализуются в системе координат «руководитель – подчиненный».

Обобщение опыта лучших предприятий позволило выявить интересные тенденции. Исследования, проводимые в области управления, определили базовые компетенции руководителя. К ним

относятся: стратегическое видение, предприимчивость, мотивация достижений, навыки принятия решений, организационные навыки.

Конкретика, безусловно, по-разному расставляет акценты, обеспечивая достаточно большую специфичность каждого рабочего места с учетом функциональной зоны организации и положения рабочего места в ее структуре. Доказательством управления является то, что руководитель (в широком смысле) может быть лидером, а может им не быть. Лидер вовсе не обязательно будет являться руководителем. Лидерство, в отличие от руководства, обязательно предполагает оказание влияния на конкретных людей или их группы с целью поддержания или изменения их поведения.

Руководство – это власть формальная. Лидерство реализуется как с помощью формализованных средств, так и без их применения. Должность руководителя не гарантирует роль лидера. Руководство и лидерство совмещаются через личность человека, способного или неспособного оказывать влияние. Как можно охарактеризовать человека, умеющего влиять на других людей? Вот один из вариантов: понимает процесс влияния, эффективно прислушивается к другим, ясно излагает свои мысли, имеет убедительный внешний вид, уверен в себе, стремится быть настойчивым, поощряет необходимое поведение, имеет реалистичное представление о себе, одевается соответствующим случаю образом, даёт чёткие указания, развивает стратегию влияния.

Лидера отличает наличие мужества. Мужества, предполагающего наличие личной, внутренней, персональной свободы, свободы выбора. В сфере профессиональных и организационно-деловых отношений выбор есть всегда. Вопрос наличия этого выбора зачастую сопряжен с наличием личного мужества, мужества принятия ответственности за свой выбор, за свое решение.

Все это знает и реализует лидер. Помимо мужества, к психологическим качествам лидера стереотипно принято относить следующие: властность, агрессивность, уравновешенность, независимость, креативность, стремление к самоутверждению, упорство.

Но почему те, кто обладает этими характеристиками, обходят вас на повороте, получая работу, о которой вы так долго тихо мечтали? Может быть вы не знаете, почему такие люди умеют оказываться в нужном месте в нужное время? Они могут не нравиться, их можно осуждать, их всегда

немного «слишком», но не заметить их нельзя. Оказываться в тех самых местах и в то самое время они умеют благодаря наличию интеллектуальных качеств, характеризующими лидера: гибкость ума, развитая логика, цепкая память, интуиция, широта кругозора, проницательность, оригинальность и быстрота мышления, образованность и чувство юмора.

Важными являются и деловые качества лидера: организованность, дипломатичность, надежность, гибкость, обязательность, инициативность, ответственность, самостоятельность. Неверно, что лидер – это замечательно, а руководитель, не обладающий лидерским потенциалом, это второй сорт. Это было бы большой ошибкой. Специфика деятельности огромного количества рабочих мест руководителей не требует ярких «идеальных» лидеров.

Конкретика рабочего места диктует характеристики работника, желательные именно для этого рабочего места. Поэтому организации «обречены» либо создавать качественную систему подбора, либо обучать персонал необходимым навыкам «под себя». Но в любом случае каждая организация будет нуждаться в профессионалах.

Здоровье любой организации, с точки зрения возможностей ее развития, определяется степенью востребованности на должностях руководящего персонала тех, кто обладает качествами лидера. Сильный выбирает сильных, слабый – только слабых. Слабый знает, что он будет вытеснен сильным, сильный знает, что рядом с сильными он станет сильнее.

В заключение хотелось бы отметить, что с точки зрения этики лидер может быть определен как этический лидер, так и неэтичным. Неэтичный лидер использует власть в личных целях, пресекает критику в свой адрес, требует беспрекословного выполнения своих решений, безразличен к потребностям подчиненных, поддерживает систему ценностей, удовлетворяющую его интересам. Этический лидер использует власть в общих интересах, считается с критикой, поддерживает и развивает инициативу, содействует развитию подчиненных, использует ценности, соответствующие интересам его группы.

В первом случае это лидер-стайер, во втором – лидер-спринтер. Управление – это процесс, направленный на получение

запланированного результата, поэтому у спринтера могут быстро появиться проблемы. А с учетом того, что каждый свободен в выборе, каждый сам отвечает себе на вопрос: быть или не быть. Удовольствие от жизни каждый человек получает в зависимости от того, насколько он честен сам с собою, и что ради себя он готов сделать. Не поступиться чем-то, а именно сделать. Адекватный лидер влияет не на людей, а на их мотивацию. Это комплекс знаний и навыков, в том числе знание и понимание себя, своих сильных сторон и ограничений, которые всегда при желании можно трансформировать в достоинства.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Плохих Виктория

МБОУ «Средняя школа №29 г. Макеевки»

Научный руководитель: Иванисова С. М.

Основной задачей менеджеров по развитию персонала является поиск эффективных способов управления трудом и стимулирование персонала. Для получения результата решающим фактором является их мотивация. Чтобы бизнес процветал, без мотивации персонала не обойтись.

Мотивация является важным элементом в управлении персоналом, так как побуждает персонал к труду и тем самым ведет к удовлетворению личных потребностей работников. Мотивация – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека осуществлять деятельность, направленную на достижение определенных целей, с затратой определенных усилий, с определенным уровнем старания, добросовестности и настойчивости.

Для многих людей труд перестал быть смыслом жизни и превратился в средство выживания. В таком случае требуются дополнительные средства мотивации и стимулирования труда работников. Стимулирование работников повышает их производительность, качество исполнения обязанностей, а также дает толчок к развитию организации.

Прежде чем начать говорить об управлении мотивацией и стимулировании персонала, надо обозначить цели этих процессов. Здесь непосредственно надо учитывать интересы сторон работодателя и работника. Для работодателя главной целью является достижение экономического роста его предприятия, а для работника - получение различных социальных и экономических благ.

Система мотивации служащих представляет собой комплекс мероприятий, направленных на возникновение у работника подсознательного желания исполнять свои обязанности более качественно и эффективно.

Приведем простой пример. Возьмем два офиса: в одном начальнику безразличен его коллектив, а во втором - важен. В первом офисе руководитель радеет только за работу, каждый проштрафившийся подчиненный рискует получить взыскание, а то и вовсе быть уволенным. Конечно, работники продолжают трудиться, но не по желанию, а по принуждению. Во втором же офисе начальник постоянно придумывает нестандартные стимулы и вознаграждения. В таком коллективе царит дружба и взаимовыручка. Сотрудники понимают, ради чего трудятся. Они стремятся постоянно развиваться, способствуют продвижению организации и получают удовольствие от выполненной работы.

На сегодняшний день недооценка потенциала и интеллектуальных ресурсов людей, работающих в организациях, является существенным недостатком многих предприятий. Очень важно, чтобы персонал организации действовал как единая команда и достигал поставленных целей.

Знание способов стимулирования и умение грамотно применить их на практике гарантирует не только удовлетворение амбиций персонала, но и самого руководителя.

Примеров успешной реализации отдельных методов мотивирования очень много. Какие именно подойдут в каждом конкретном случае - решает директор организации. В десятку лучших методик мотивации входят:

1. Достойный уровень зарплаты.
2. Устная похвала.
3. Обращение по имени к каждому трудящемуся.
4. Предоставление внепланового выходного.

5. Памятный знак.
6. Карьерный рост.
7. Уважительное отношение к мнению подчиненных.
8. Личные встречи руководства с персоналом.
9. Доска почета.
10. Гибкий график работы.

В последнее время молодые руководители отдают предпочтение нестандартным способам мотивации. Социальный опрос офисных служащих, относительно удачных вариантов мотивации сотрудников, показал, что люди отдают предпочтение наличию в офисе:

- кухни для служащих;
- кофейного автомата с бесплатным кофе для работников;
- душевых кабин;
- кабинета для релакса;
- тренажерного зала;
- массажного кресла;
- кинозала.

Таким образом, мотивация и стимулирование являются одними из важнейших средств достижения эффективности любой деятельности и играют важную роль для руководителя в управлении персоналом. Поэтому ему необходимо придерживаться конкретных правил, чтобы добиться повышения эффективности управления персоналом в организации. Прежде всего важно перед каждым сотрудником поставить конкретную цель и распределить задачи, определить стратегию предприятия, также организовать мероприятия, которые будут мотивировать и стимулировать каждого сотрудника, ориентируясь на стимулирующие факторы мотивации.

Список источников

1. Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / С.В. Баженов // Наукоеведение: Интернет-журнал. – 2015. – Том 7. – №4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/06EVN415.pdf>.

2. Нестандартные методы мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/nestandartnye-metody-motivatsii-personala/>

МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ

Погорелова Вероника

МОУ «Школа №49 г. Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

Менеджмент – процесс управления предприятием, организацией, а также обозначение руководителей компании различного уровня. Предприятие – самостоятельный, организационно-обособленный хозяйствующий субъект с правами юридического лица, который производит и сбывает товары, выполняет работы, оказывает услуги.

Функции менеджмента: постановка и решение задач на уровне отдела; распределение обязанностей; организация эффективной работы сотрудников; мотивация сотрудников; контроль отдела; исследования и познание нового.

Выделяют 7 основных видов менеджмента:

1. Кадровый менеджмент – это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом.

2. Производственный менеджмент – это направление профессиональной деятельности, связанное с эффективным и рациональным управлением любым производственным процессом.

3. Маркетинг-менеджмент – философия управления компанией на принципах маркетинга.

4. Финансовый менеджмент – система управления денежными потоками организации.

5. Стратегический менеджмент – функция управления, направленная на долгосрочные цели и действия, а также комплекс долгосрочных мер и подходов по улучшению жизнеспособности и мощи лица или группы лиц по отношению к их конкурентам.

6. Риск-менеджмент – процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата.

7. Инвестиционный менеджмент – процесс управления всеми аспектами инвестиционной деятельности.

Основные этапы развития менеджмента представлены в табл. 1

Основные этапы развития менеджмента

Этап	Особенности
Промышленный переворот- (с 20 – 30-х по 80 – 90-е гг. XIX в.)	<ul style="list-style-type: none"> - техническая база: паровая и хлопкоочистительные машины, вулканизация резины и другие новые промышленные технологии; - инфраструктура для развития промышленности: национальная система железных дорог, система каналов, телеграф и т.д.; - формирование общенационального рынка.
Эпоха массового производства (первые три десятилетия XX в.)	<ul style="list-style-type: none"> - внедрение конвейерной системы, массовый выпуск продукции, резкое снижение стоимости товаров; - малонасыщенный рынок; - конкуренция как предложение стандартизированного продукта по самой низкой цене; - четкая дифференциация отраслей.
Эпоха массового сбыта (30 – 50-е гг. XX в.)	<ul style="list-style-type: none"> - насыщение спроса на товары и услуги; - переход от стандартной продукции к дифференцированной; - смена производственной ориентации на рыночную.
Постиндустриальное общество (60 – 90-е гг. XX в.)	<ul style="list-style-type: none"> - новое качество жизни: высокий уровень благосостояния граждан, высококачественные товары, индустрия досуга; - новые условия производства: быстроизменяющиеся технические решения, значительные вложения капитала в научно-исследовательские и опытно-промышленные работы, увеличение неопределенности внешней среды; - растущие ограничения со стороны государства: недовольство потребителей, вторжение иностранных конкурентов, меняющаяся трудовая мораль, все большая нехватка ресурсов.
Постэкономическая эпоха (с начала XXI в.)	<ul style="list-style-type: none"> - новая экономика: от расточительности ресурсов к ресурсосбережению; разумное ограничение роста производства; рост сферы услуг; - переход к информационному обществу: прогресс в информационных и телекоммуникационных технологиях; - глобализация хозяйства: развитие транснациональных компаний; прозрачность политических границ; всемирные рынки; интеграция через информационные сети; - ориентация на неэкономические и нематериальные ценности.

Исходя из вышеперечисленного, можно сказать, что менеджмент играет важную роль в создании и управлении предприятием.

ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Пономарев Антон

*МОУ г. Горловки «Школа №54 с углублённым
изучением отдельных предметов»*

Научный руководитель: Глазкова Г.А.

Профессия государственного служащего во все времена считалась престижной и является одной из самых востребованных на рынке труда. Мир профессиональной деятельности человека постоянно изменяется, однако профессия госслужащего всегда является актуальной, пока существует государство.

Платон считал, что государственный служащий – это не только тот, кто получил знания о предмете своей деятельности, овладел методами его использования, но проникший и постигший сущность, природу общества.

В правовом сегменте госслужащий трактуется как гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств Республиканского бюджета Донецкой Народной Республики.

Служащие имеют разнообразные социальные функции, которые обусловлены многими нормативно-правовыми актами. Закон ДНР «О государственной гражданской службе» регламентирует их деятельность.

Основными принципами госслужбы являются: служение народу ДНР, демократизм и законность, гуманизм и социальная справедливость, приоритет прав человека и гражданина, профессионализм, компетентность, инициативность, честность и преданность делу.

Главным компонентом государственной службы является должность. Она определяет круг служебных обязанностей, права и меру ответственности. Государственные служащие работают в различных министерствах, администрациях, комитетах. Их заработная плата отличается стабильностью. Однако уровень дохода напрямую зависит именно от должности, занимаемой специалистом, срока службы и ведомства, в котором он трудится. Кроме этого, должность так же отображает содержание работы, которую выполняет служащий, устанавливает его правовой статус.

В соответствии со ст. 12 Закона «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» *право* быть госслужащим предоставляется гражданам ДНР с 18 лет, независимо от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, религиозных убеждений и местожительства. Для занятия должности нужно получить соответствующее образование, профессиональную подготовку и пройти в установленном порядке конкурсный отбор или другую процедуру.

Принятием на службу является заключение служебного контракта, который заключается на определенный либо неопределенный (бессрочный) срок. Все данные проверяются сотрудниками службы государственной безопасности, направляются запросы с целью подтверждения указанных кандидатом данных, составляется заключение о возможности принятия на государственную службу.

Также, законодательством установлены ограничения, связанные с приемом на госслужбу, для лиц, которые:

- признаны в установленном порядке недееспособными.
- имеют судимость, несовместимую с занимаемой должностью.
- имеют гражданство другого государства, если иное не установлено законодательством Донецкой Народной Республики и др.

Госслужащий обязан: действовать в пределах своих полномочий; добросовестно исполнять служебные обязанности; почтительно относиться к гражданам и др.

Госслужащий не имеет права: участвовать в действиях, которые противоречат национальным интересам ДНР; проявлять бюрократизм; совершать действия, которые могут быть расценены как использование служащего положения с корыстной целью; заниматься предпринимательской деятельностью и др.

Личные качества государственного служащего также немаловажная часть профессии. Так госслужащий должен обладать такими качествами, как: коммуникабельность, честность, логика, сдержанность, воспитанность, аналитические способности, дипломатичность и другое. Важным является и имидж госслужащего, ведь он – лицо государства.

В результате работы, можно сделать вывод, что профессия государственного служащего очень важна в наше время. Квалифицированные специалисты всегда были востребованы в

обществе. Проведя анализ признаков, правового статуса государственного служащего, можно определить госслужащего как гражданина ДНР, осуществляющего от имени государства предоставленные ему функции и полномочия, получающего денежное содержание (заработную плату) и имеющего гарантированный государством социально-правовой статус.

Работники государственной службы имеют огромное влияние на состояние и развитие общества, так как у них есть полномочия влиять на все сферы деятельности. Как представители органов власти, они занимаются финансовым и социальным обеспечением, вопросами здравоохранения и образования и т. д. Однако независимо от сферы, в которой трудятся государственные служащие, главным их ориентиром является закон.

Список источников

1. Закон ДНР «О государственной гражданской службе» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe>

СТРАТЕГИЯ И ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ С УЧЁТОМ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ

Пржегорлинская Полина

МБОУ «Гимназия №92 г. Донецка»

Научный руководитель: Тимошенко И.Н.

Модель государственного управления должна иметь способность к самосовершенствованию. Для этого необходим цикл управленческой рефлексии второго порядка, корректирующий саму модель управления.

Современный подбор акторов государственного управления необходимо рассматривать в контексте образовательной экосистемы с учётом специфики теории поколений. Данная стратегия позволит успешно адаптироваться к быстро меняющимся условиям в обществе и приведёт к максимально актуальным и востребованным результатам государственного управления.

Ещё Никколо Макиавелли, итальянский философ, хотел донести до нас мысль, что «основой власти во всех государствах служат хорошие законы и сильное войско». Современная действительность не раз доказала, что хорошие законы и армия являются гарантом общественного спокойствия и правопорядка. Они гарантируют соблюдение основных прав и свобод граждан, создавая благоприятные условия для регулирования общественных отношений и сохранение суверенитета страны.

Условия глобализации диктуют переосмысление самого процесса управления, разрабатываются новые концепции. В любом самоорганизующемся, нелинейно развивающемся обществе необходимо гибкое управление, способное определённым образом реагировать на опасные вызовы нестандартной ситуации. В государственном устройстве, как и в природе, действует всеобщий закон сохранения и преобразования энергии: если в систему (общество) закачивать дополнительную созидательную энергию, то под её воздействием обязательно активизируются эволюционные процессы самоорганизации и мощного противодействия разрушительным кризисным силам.

В масштабах государства должны осуществляться действия, цель которых - постепенное изменение национальных стереотипов, определяющих поведение граждан в конкретный исторический период. Дезорганизация старого, устаревшего управления, должна быть поставлена под контроль и направлена в русло стратегического общественного интереса. Следовательно, необходим новый подход к поиску (подбору) акторов государственного управления. И начинать необходимо с организации процесса образования и подготовки людей в контексте «образовательная экосистема». Экосистема должна быть *гибкой*, способной адаптироваться к быстро меняющимся условиям в обществе и мире, мотивирующей на необходимость обучения на протяжении всей жизни, обеспечивая реализацию потенциала каждого человека, и, одновременно, максимальный запрос со стороны общества и экономики.

Для выработки рациональной стратегии государственного управления необходимо обратить внимание на особенности различных поколений, на которые направлены основные изменения в обществе (табл. 1).

Теория поколений, согласно «Ru Generation»

Бэби-бумеры	Поколение X	Поколение Y	Поколение Z
1943-1963	1963-1984	1984-2000	2000-2022
Оттепель Космос Холодная война Единые стандарты обучения в школе	Холодная война Перестройка Наркотики Афганистан	Распад СССР Теракты и военные конфликты Цифровые технологии Мобильные телефоны Интернет	Социальные сети Новые технологии Поток информации Смартфоны Гаджеты
Оптимизм Заинтересованность в личностном росте и вознаграждении Коллективизм и командный дух Культ молодости	Готовность к изменениям Возможность выбора Глобальная информированность Техническая грамотность Индивидуализм Стремление учиться в течение всей жизни Неформальность взглядов Поиск эмоций Прагматизм Надежда на себя Равноправие полов	Гражданский долг и мораль Ответственность Наивность и умение подчиняться Немедленное вознаграждение	Гиперактивность Раздражительные и рассеянные Клиповое мышление Высокая скорость мысли Поверхностный подход к анализу и принятию решений Яркая индивидуальность Работа должна иметь смысл Семейные ценности

Таким образом, система государственного управления должна успевать реагировать на изменения в обществе. Модель государственного управления должна иметь способность к самосовершенствованию за счет управленческой рефлексии и постоянного обновления в связи с новыми запросами общества и государства. Использование теории поколений позволит выработать более рациональную стратегию управления социально-экономическим развитием общества.

Список источников

1. Гладченко, Т.Н. Управления социально-экономическим развитием территорий с учетом теории поколений / Т.Н. Гладченко // Механизмы управления социально-экономическими системами : теория и практика : материалы II Респ. интернет-конф. (Донецк, 07 ноября 2019 г.). – Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2019 – С. 190-194.

2. Никонов, А.П. Апгрейд обезьяны. Большая история маленькой сингулярности / А.П. Никонов. - М.: Новационный центр «ЭНАС». - 2005. - С. 67-68.

3. Подберезный, В.В. Непрерывность актуализации знаний как фактор устойчивости образовательных экосистем / В.В. Подберезный, М.В. Паничкина, М.В. Зарубина // Современные проблемы науки и образования. – 2022. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=31499>

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ НА ПРИМЕРЕ КОНЦЕПЦИИ «УМНЫЙ ГОРОД»

Расулова Джамиля, Шалаева Олеся
ГБПОУ «Донецкий техникум
химических технологий и фармации»
Научный руководитель: Майоренко Т.Н.

Стремительная урбанизация населения Земли заставляет ученых искать новые решения по развитию городов. Одним из решений проблемы урбанизации стала концепция «умного города» или «smart city». В ее основе лежит внедрение в городскую структуру различных интеллектуальных систем, интегрированных с интернет-технологиями: разнообразных сенсоров для приема и обработки информации, развитых систем сбора данных и специализированного программного обеспечения для аналитики. Несмотря на популярность данной концепции, единого понимания среди представителей научного сообщества и практиков не сложилось.

Одновременно обзор современных исследований свидетельствует о том, что неотъемлемой частью умных городов являются IT-технологии. Еще больше споров вызывают определения содержания понятия «smart

city», представленные в международных и национальных рейтингах, которые сосредотачиваются на отдельных аспектах факторов или результатов умных городов, а также оценка положительных и отрицательных эффектов от создания умных городов и участия в этом вопросе органов власти.

Например, в работах Р. Гиффингера, А. Каралью, М. Тузар делается акцент на активном участии жителей и их вкладе в развитие умного города. Так, умный город – это «хорошо функционирующий город в перспективном направлении по шести основным характеристикам: экономика, мобильность, окружающая среда, люди, жизнь и управление, построенный на умном сочетании вклада и деятельности решительных, независимых и осведомленных граждан». Более того, «это города с высоким качеством жизни, стремящиеся к устойчивому экономическому развитию посредством инвестиций в человеческий и социальный капитал, а также в традиционную и современную коммуникационную инфраструктуру» [1]. Таким образом, умные города эффективно управляют имеющимися ограниченными ресурсами на основе политики активного участия граждан.

Проведенный анализ литературы и рейтингов позволяет выделить движущие силы «smart city», среди которых следует отметить технологии, сообщество и управление. В качестве результатов функционирования умных городов исследователи отмечают производительность, устойчивость, доступность, благополучие, пригодность для жизни, управление. Обозначенные движущие силы и результаты составляют основу умного города, где каждый из них представляет собой отличительный компонент, измеряющий «умные города».

Проекты умных городов в большинстве случаев являются масштабными и требуют значительных капиталовложений. Городские власти прописывают в программах и стратегиях развития умных городов социальные, экономические и экологические преобразования. Однако в ряде случаев реализация данных инициатив затягивается на долгие годы. В качестве примера следует привести широко известный южнокорейский проект Songdo City, который, будучи одним из первых, после десятилетия преобразований и огромных инвестиций все еще остается «незавершенным» и не достигшим каких-либо конкретных желаемых

результатов проектом». По последним данным, стоимость проекта уже превысила 40 миллиардов долларов, что сделало его одним из самых дорогих в истории. Songdo City с самого начала проектировался как «цифровой город»: электромобили и машины с водородными двигателями будут подключены к единой городской сети; пневматические мусоропроводы доставят бытовой мусор прямо на метановый завод, производящий топливо для двигателей; интеллектуальные электронные дорожные знаки будут автоматически меняться в зависимости от плотности автомобильного и пассажирского потока [2].

Современные умные города рассматриваются многими исследователями как центры технологических инноваций. В мире уже более тысячи «умных городов». Половина – в Китае, также среди лидеров – Европа, Северная Америка, Япония. Например, такие города, как Сан-Франциско, Сеул, создают более 90% запатентованных изобретений мира. Большинство городов, заявивших о переходе на модель «smart city» разрабатывают свои стратегии развития с целью расширения возможностей по стимулированию инновационной деятельности. Городские программы Амстердама, Вены, Копенгагена, Осло, Хельсинки нацелены на поддержание высоких темпов экономического роста за счет включения в концепции национального и городского развития идеи инновационной высокотехнологичной городской среды и экономики знаний.

Таким образом, облик современного города формируют цифровые информационные ресурсы, интерфейсы, сервисы, виртуальные современные объекты. Умный город предполагает широкое использование информационных и коммуникационных технологий во всех сферах городского управления, включая транспорт, жилищно-коммунальное хозяйство, безопасность, здравоохранение, экологию, экономику, образование и другие для обеспечения устойчивого экономического развития и высоких стандартов жизни.

Изучение концепции «умного города» и опыта ее применения в разных странах мира может пригодиться в управлении городским развитием нашего региона с учетом возможности внедрения наиболее удачных практик в будущем при условии создания благоприятного инвестиционного климата.

Список источников

1. Иванова, С.А., Карагулян Е.А. Умный город через призму рейтингов / С.А. Иванова, Е.А. Карагулян // Вопросы инновационной экономики. – 2021. – Том 11. – № 2. – С. 641-656.

2. Мухаммадиев, С.Б. Экономическое влияние Южной Кореи на постсоветском пространстве на примере Центральной Азии/ С.Б. Мухаммадиев // Экономика Центральной Азии: научно-практический журнал. – 2017. -№ 2. – С. 57-65.

АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ

Ратуш Юрий

МОУ г. Горловки «Лицей «Старт 47»

Научный руководитель: Рудавка Н.В.

Современные тенденции функционирования отечественных предприятий характеризуются переходом к механизмам инновационного развития, что обусловлено условиями долгосрочных интеграционных процессов с Российской Федерацией. Поэтому, нанотехнологии способствуют обеспечению эффективного управления деятельностью субъектов хозяйствования и росту конкурентоспособности с учетом внутренней архитектоники и пространственно-динамических возможностей.

Концепции основных направлений инновационного развития предприятий исследовались в научных трудах как отечественных, так и зарубежных ученых среди которых можно выделить Лутохину Э., Рыжкову Т., Горелову Л., Фоломьева А., Яшкова Т. и многих других [1-4].

Целью исследования является разработка теоретико-методических рекомендаций формирования направлений инновационных преобразований для участников экономической деятельности.

Современные реалии хозяйствования характеризуются не только совершенствованием структуры промышленных предприятий, но и разработкой концепций управления инновационными процессами с учетом специфики функционирования. Это обусловлено ужесточением конкуренции, которая побуждает бизнес-структуры и научно-

исследовательские, образовательные центры к интенсивному взаимодействию, поиску новаторских путей кооперирования и сотрудничества. Самым важным приоритетом для субъектов экономической деятельности становится стабильность развития.

Переход к инновационной модели для большинства отечественных предприятий требует сложной подготовительной работы, включающей разработку конкурентоспособных проектов или ключевых процессов, интеграцию производственного и интеллектуального капитала разных отраслей в рамках стратегически целесообразных объединений, создание информационной инфраструктуры, формирование пакета правил, процедур, приоритетов в управлении новациями.

Именно инновационные процессы выступают движущим механизмом качественно новых и прогрессивных изменений промышленных систем и обеспечивают генерацию технологий для производства современной продукции. Поэтому, основной целью модели инновационного развития является не максимальное использование имеющихся производственных мощностей, а выход в новые стратегические зоны хозяйствования, освоения новой продукции на основе преобразований знаний в продуктовые и технологические новации. В свою очередь, это позволяет создать три стратегических контура:

- 1) обеспечение роста уровня конкурентоспособности;
- 2) преодоление проблемных зон;
- 3) создание условий для эффективной реализации инновационных стратегий в контексте формирования программ развития предприятий.

Основные направления инновационного развития предприятий Республики представлены на рис. 1.

Ведущей составляющей в инновационной модели являются процессы обеспечения взаимодействий между всеми участниками экономической деятельности, что в дальнейшем позволяет обеспечить достижение позитивных результатов за счет координации формирования синхронных интересов и целей. При этом, характерной особенностью является динамичность условий осуществления хозяйственных процессов, которые оказывают большое влияние на функционирование экономической системы Республики.

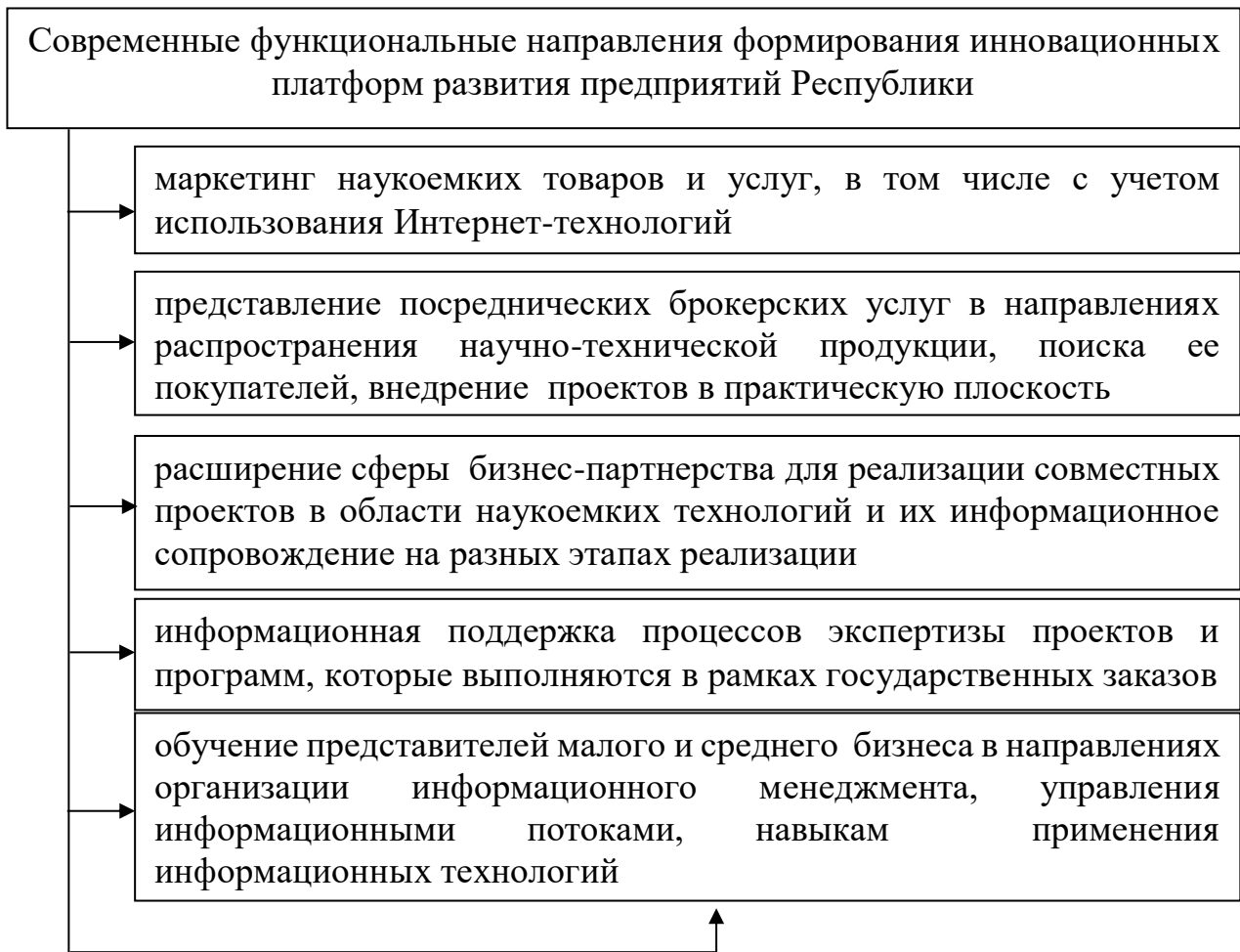


Рис. 1. Функциональные направления формирования инновационных платформ развития предприятий.

Поэтому, необходимо учитывать следующие степени проявлений на результирующие значения:

- выбор источников фундаментальных и прикладных результатов за различными секторами деятельности;
- разработка инновационной модели согласно зарубежного и отечественного опыта предприятий, специализирующихся на выпуске аналогичной продукции;
- формирование организационно-управленческих структур, исходя из возможностей эффективного перераспределения финансовых потоков;
- применение схем венчурного финансирования;

- разработка вариантов сотрудничества частного бизнеса и государственных структур в направлениях развития инновационных процессов.

Исходя из этого, расширение научно-промышленных связей способствует быстрой апробации фундаментальных научных разработок за счет использования промышленно-экономического потенциала субъектов хозяйствования. Эти процессы являются логическим способом создания благоприятной среды для коммерческого использования научных результатов и исследований. Так, взаимосвязанные и взаимодополняющие структуры смогут поддерживать общие действия между всеми звеньями цепи «наука – производство – рынок» и обеспечивать условия для эффективного развития.

Таким образом, инновационной модели присущий диффузионный характер и высокий уровень интеграции всех составных элементов стратегического управления, соответствующих динамическим тенденциям осуществления хозяйственных процессов, и характеризующимися большим влиянием на достижение ключевых показателей деятельности.

Список источников

1. Фоломьев, А. Н. Переход к инновационному типу развития экономики / А.Н. Фоломьев. - М.: Издательство РАГС, 2009. - 38 с.
2. Рыжкова, Т.В., Горелова Л.В. Стратегия инновационного развития предприятия / Т.В. Рыжкова, Л.В. Горелова // Вестник Екатеринбургского института. - 2013. - № 2 (22). - С. 31 –40.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

Рожков Александр

МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»

Научный руководитель: Литюк О.С.

Современное общество за весь исторический период в его развитии претерпело существенные преобразования. Сегодня международные политико-правовые технологии, процессы и институты, находясь под воздействием процессов изменения и глобализации общемирового

геополитического ландшафта, претерпели значительную трансформацию. В результате таких изменений на международном уровне меняются поведенческие и мировоззренческие устои обществ в рамках отдельных государств, а также отдельно взятых личностей и граждан. Свой отпечаток такие тенденции наложили на взаимоотношения между различными поколениями, а также затронули вопросы для того, чтобы молодое поколение могло реализовываться успешным образом, занимать ведущее положение в мировом сообществе в XXI веке. Молодое поколение представляет собой в настоящее время определенный стратегический ресурс, от использования которого зависит во много и дальнейшая судьба, развитие государства.

Россия и Донецкая Народная Республика в данном случае не является исключением. Молодое поколение является реальной силой, которая способна непосредственно участвовать в строительстве политико-правовых институтов, а также оказывать влияние на развитие социальных, экономических, политических и других процессов, происходящих в российском государстве.

Правительством РФ в ноябре 2014 г. были приняты Основы государственной молодежной политики РФ в период до 2025 г., которые были утверждены Распоряжением от 29.11.2014 № 2403-р.

Главная задача государственной молодежной политики - воспитание патриотично настроенного молодого поколения с независимым мышлением, которое обладает профессиональными знаниями, созидательным мировоззрением, демонстрирует высокий уровень культуры, в частности, культуры межнационального общения, способность и ответственность за самостоятельно принятые решения, целью которых является повышение благосостояния семьи, народа и страны в целом. В свою очередь, на общество и государство возложена обязанность по формированию основных условий для полноценной самореализации молодого поколения в общественно-политической и социально-экономической сферах жизни России.

Для достижения поставленных целей перед государственной молодежной политикой предполагается решение следующих задач:

- 1) создание системы ценностей, исходя из многонациональной основы российского государства, исторического и культурного наследия;

2) развитие воспитательных и инновационных образовательных технологий, просветительской работы с молодым поколением, а также формирование условий для возможности самообразования молодых людей;

3) формирование условий для физического развития молодого поколения;

4) формирование условий для возможной реализации молодыми людьми себя в экономической и социальной сфере, закрепление технологии «социального лифта»;

5) формирование для молодых семей благоприятных условий, что повышает рождаемость, а также создание ценностей семейной культуры и образа успешной молодой семьи и их всесторонней поддержки со стороны государства;

6) создание информационного поля, которое благоприятным образом оказывает влияние на развитие молодого поколения, формирование необходимых механизмов для эффективной обратной связи между молодежью и общественными объединениями, государственными структурами.

Развитие государственной молодежной политики в ДНР не стоит на месте. На современном этапе разрабатывается правительством законопроект «Об основах внедрения государственной молодежной политики», при написании и реализации которого необходимо детально изучить опыт стран, которые успешно провели молодежную политику с учетом всех направлений ее деятельности. Осуществление последовательной молодежной политики в развивающейся Республике будет способствовать формированию демократических ценностей в обществе и утверждению государственности в цивилизованном мире, позволит молодому поколению быть глубокомысленными, критическими и независимыми.

Таким образом, молодежная политика обязательно должна оставаться одним из важнейших и приоритетных направлений деятельности государства, постоянно совершенствоваться и осуществляться с учетом ее возможностей на политическом, социальном, экономическом, законодательном и организационном уровнях с привлечением молодежи с целью ее осуществлению с новыми идеями и способами. Именно от того, насколько действенным и успешным образом

находит свою реализацию государственная политика в данном направлении, зависит и дальнейшая судьба развития всего общества в целом. Поэтому вопросы, связанные с государственной молодежной политикой, приобретают особую актуальность и значение в рамках теоретического и практического исследования.

ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА И ЛИДЕРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Руденко Дарина

*ГБПОУ «Снежнянский техникум
промышленности и сферы услуг»*

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Систематическое изучение проблем лидерства было предпринято с начала 1930-х гг. прошлого века, когда выяснилось, что должность не делает людей лидерами (но эффективные лидеры умело используют ее возможности). Сначала была поставлена цель выявить необходимые для осуществления функции лидерства характеристики личности. В результате возникла теория лидерских качеств (черт), пытавшаяся определить их необходимый набор. Дальнейшие исследования привели к формулировке четырех групп лидерских качеств:

- физические – приятная внешность (рост, фигура, голос), хорошее здоровье, энергичность, представительность;

- психологические – темперамент, агрессивность, амбициозность, властность, независимость, смелость, самоутверждение, упорство, мужество;

- интеллектуальные способности – ум, логика, память, интуиция, эрудиция, стремление к творчеству, проницательность, быстрота и последовательность, концептуальность мышления, чувство юмора;

- деловые – умение рисковать, организованность, инициативность, дисциплинированность, ответственность;

- личные – доброжелательность, тактичность, порядочность, участливость, честность, внимательность, коммуникабельность.

Для занятия лидирующих позиций, особенно в условиях конкуренции, действительно нужны те или иные выдающиеся качества, набор которых варьируется в зависимости от исторической эпохи. Но

этот набор бесконечен, а требуемую степень их проявления и эффективное отношение определить сложно. Поэтому концепция лидерских черт не позволяет создать универсальную модель лидера.

Основой лидерства является специфический тип отношений управления, или лидерский тип. Это отношения «лидер – последователи».

Исторически лидерский тип отношений возник намного раньше отношений «начальник – подчиненный», появившихся и оформившихся в период первой промышленной революции. Ранняя стадия лидерских отношений управления характеризуется тем, что кто-то один занимает отношение в сообществе центральную позицию, а все остальные располагаются как бы на периферии.

Управление осуществляется через централизованную власть, которая преобладает над всем сообществом. Эффективность организации, основанной на этом раннем типе лидерских отношений, проявляется в ее способности быстро, в короткие сроки выполнять достаточно трудные задачи в наименее благоприятных условиях. Это достигается путем сплочения всех вокруг одного лидера.

Однако это одновременно является и слабостью данного типа отношений. Во-первых, это обусловлено тем, что проведение каких-либо организационных изменений зависит от наличия у лидера соответствующих желаний. Во – вторых, достигнув цели, лидер часто пытается удерживать свою власть искусственным усложнением ситуации, что не всегда бывает в интересах остальных членов организации. В-третьих, уход или устранение лидера расстраивает организационную ситуацию на неопределенное время, что, в свою очередь, приводит к соответствующему снижению эффективности.

Таким образом, сила лидерского влияния прямо пропорциональна степени принятия последователем того, что лидер предлагает сделать. Власть и влияние являются главным в работе лидера.

Право на власть приобретается лидером в ходе его карьеры и исходит из его позиции в организации. Однако реально этим правом лидер может пользоваться только до того момента, пока это признается его последователями и принимается ими как указание к действию.

Власть информации в лидерском варианте связана с индивидуальными способностями и умением лидера соединять на своем

уровне не соединяемые внизу концы информационных потоков. Принятие решения как источник власти важно для лидера на этапе его «последнего слова», которого, как правило, ждут от него последователи.

Следовательно, эффективное лидерство предполагает активное участие последователей на всех остальных этапах принятия решения и высокий уровень «решительности» у самого лидера.

Все большее значение для достижения эффективного лидерства играет власть связей. Лидер должен стремиться к эффективному сочетанию всех возможных и имеющихся у него основ и источников власти, так как это является одним из главных условий эффективного лидерства.

Таким образом, лидерство – это не управление. Управление концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство – на том, чтобы люди делали, правильные вещи. Различие между лидером и менеджером проводится по многим позициям.

Следовательно, не существует, и не будет существовать лидера, обладающего универсальными способностями и одинаково эффективно действующего в любой ситуации. Каждый человек уникален, но самое главное – лидер должен обладать умением руководить, организовывать и поддерживать работу коллектива, быть готовым к действию, риску.

Список источников

1. Гончаров, В.В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала / В.В. Гончаров. – М.: МНИИПУ, 2006. – 752 с.

РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И СЛУГ

Свирид Денис

МБОУ «Средняя школа № 102 г. Макеевки»

Научный руководитель: Казановская Н.А.

CRM – это программа, которая помогает профессионально работать с клиентами и сделками. Она позволяет вести клиентскую базу и автоматизировать продажи, избавляя менеджеров от рутины.

Для руководителя программа CRM – это контроль и полная ясность всего, что происходит в продажах. Для сотрудника – это

удобный инструмент, который в разы упрощает учёт, обработку заказов и работу с клиентами.

CRM-система может решать разнообразные задачи, с которыми сталкиваются компании. Давайте рассмотрим основные виды программного обеспечения для управления взаимоотношениями с клиентами.

Виды CRM-систем. Обычно одно программное обеспечение выполняет одну задачу лучше, чем другие. В зависимости от своих возможностей любая CRM-система попадает в одну из следующих категорий:

- операционные CRM-системы - помогают выполнять повседневные процессы вашей компании и автоматизировать рутинные задачи;

- аналитические CRM-системы – это огромные базы данных с подробной информацией о ваших клиентах и бизнес-процессах;

- коллективные CRM-системы - помогают повысить эффективность взаимодействий между разными отделами вашей компании.

Bitrix24. В Bitrix24 зарегистрировано более 7 миллионов компаний. Сервис помогает вести клиентов по маркетинговой воронке, автоматизировать продажи и контролировать каналы коммуникаций. Данные по каждой операции можно посмотреть в специальных карточках, где система собирает всю информацию о клиентах, включая SMS, записи звонков, встречи и другое. В них же есть возможность создания чата с сотрудниками если необходимо что-либо обсудить.

Bitrix24 позволяет подключать телефонию или арендовать номер. Система интегрируется с сайтами, Яндекс-чатом, ВКонтакте, Facebook и другими сервисами. Также вы можете прямо из CRM отправлять своим клиентам письма. В системе фиксируется получение и прочтение каждого email, а также сохраняется история переписок.

Программа обеспечивает:

1. Менеджмент продаж, куда входит планирование, оптимизация трафика, организация управления контрактами.

2. Увеличение продаж в телефонном режиме – автоматический набор, реестр потенциальных покупателей, фиксация заказов, звонков.

3. Клиентский сервис – своевременная фиксация обращений, переадресация, подача информации о продукте (услуги) и т.д.

4. Маркетинг – планирование рекламных мероприятий (email-рассылки, опросы и т.п.), рациональное распределение бюджета, предназначенного для этих мероприятий.

5. Создание отчетной документации – диаграммы, графики, отображающие анализ продаж и функционал сотрудников.

6. Мобильность – мгновенное принятие решения, контроль экономических показателей, доступ к утилите с мобильного приложения (удаленно).

7. Управление продажами в интернете – электронная торговля.

Преимущества внедрения CRM. Ведение клиентской базы, улучшение работы менеджеров, контроль сотрудников на рабочем месте, постановка и выполнение задач, автоматизация бизнеса, отчетность в CRM-системе по ключевым показателям эффективности, увеличить прибыль и оптимизировать расходы, планирование дел и уведомления, электронный документооборот, настройка индивидуальных бизнес-процессов под сферу деятельности вашей компании.

Экономия времени. CRM автоматизирует работу и экономит ваше время: ставит задачи, контролирует дедлайны, генерирует документы по шаблону, отправляет клиентам sms-рассылки, напоминает о важных звонках и письмах. При смене ответственного лица, легко ввести нового менеджера в работу с клиентом, что значительно упрощает коммуникацию и экономит время.

Для пользователя реальные недостатки:

- высокая стоимость лицензии;
- платные ежегодные обновления;
- дорогие услуги разработчиков.

Как мы видим, эти недостатки касаются исключительно инвестиций, а не использования программы.

Эксплуатационный минус – это сотрудничество с непрофессиональными программистами/разработчиками. Этот недостаток легко устраняется сотрудничеством с компетентными и сертифицированными разработчиками.

Вывод. Vitrix24 как CRM программа – это программа не для всех. Для небольшой компании, где малое количество сотрудников и небольшая

география реализации продукта, вполне можно обойтись без Bitrix24. Если же есть финансовые возможности и амбиции вывести свой продукт на региональный/национальный/международный уровень реализации, то программа Bitrix24 (или аналогичная CRM программа) значительно окажет влияние на данный процесс.

ИНТЕГРАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЖИЗНЬ ЧЕЛОВЕКА КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ КОМПОНЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕСТВА

Семенчук Валерия

МБОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель: Алексич Т.Н.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью интеграции информационных технологий в повседневную жизнь человека с целью повышения информационной культуры общества, расширения возможностей в получении и обработке информации, а также экономии временных ресурсов.

Роль информатики в жизни людей в современном обществе постоянно возрастает.

Деятельность человека в современном мире во многом зависит от возможности быстрого получения необходимой информации.

Для реальной экономии времени, разработчики программ и сервисов создают различные сайты для их использования огромным количеством людей.

К ним можно отнести электронные государственные услуги, электронные регистратуры и другие.

Современные информационные технологии значительно расширили возможности людей в получении и переработке информации, что в целом влияет на формирование мировоззрения людей, формирование уровня воспитания и культуры.

Если человек имеет дома персональный компьютер или ноутбук и владеет основами работы на компьютере, который к тому же подключен к сети Интернет, то он может без особого труда получить доступ к множеству полезных для него сайтов.

К таким сайтам можно отнести сайты различных авиакомпаний, туристических агентств, школ онлайн и дистанционного обучения, интернет магазинов, различных онлайн сервисов.

Более того, не покидая своего дома, можно оплатить различные коммунальные платежи, такие как квартплата, услуги водоснабжения и водоотведения, услуги центрального теплоснабжения, а также оплатить потребление газа, оплатить счет за пользование телефоном, вывоз твердых бытовых отходов и осуществить многие другие платежи.

Если человек имеет компьютер и выход в глобальную сеть, то он может найти себе, например, подходящего репетитора по интересующему его предмету. Также можно пройти курсовую переподготовку по специальности, и таким образом повысить свою квалификацию, не выходя из дома.

Следует также заметить, что, используя компьютер или ноутбук, люди активно общаются в социальных сетях и различных мессенджерах.

В наше время просто невозможно представить повседневную жизнь без социальных сетей, таких как Facebook, VK, Instagram, Одноклассники.

Все это повышает роль информатики и информационных технологий в жизни человека.

Интеграция информационных технологий в жизнь человека и общества в целом играет важную роль, и эта роль течением времени становится все более и более неопределимой.

Интеграция информационных технологий в жизнь человека помогает проникнуть в информационную суть явлений и процессов, которые нас окружают.

К воспитательному аспекту информатики можно отнести способность человека подходить к работе творчески.

Информатика воспитывает аккуратность, логику суждений, развивает умение выделять главное, использовать информационные технологии при решении задач разного уровня сложности.

Следует заметить, что повышение информационной культуры способствует росту общей культуры людей, тесно связанных информатикой.

Можно, просто сидеть за компьютером дома, прогуливаясь по мировым достопримечательностям, популярным туристическим направлениям, храмам, музеям, выдающимся выставкам, картинным

галереям, любоваться мировыми шедеврами, приобщаясь к прекрасному и неизведанному.

Неоспоримым является и то, что компьютерная графика помогает создавать разные яркие образы и композиции.

Кроме того, к этической роли информатики в жизни человека можно отнести формирование норм и правил обращения с информацией и поведения людей в социальных сетях.

К сожалению, культура поведения людей в социальных сетях свидетельствует о низком уровне культуры современного общества в целом.

В последнее время появились также и преступления в информационной среде. Компьютерные преступления совершаются чаще всего удаленно, поэтому таких преступников не всегда возможно задержать.

Для предотвращения компьютерных преступлений (кибер атаки, атаки хакеров на банковские, финансовые учреждения и другие) необходимо всем людям объединяться, и придерживаться общей стратегии, так как жертвой таких преступлений может стать любой человек.

Можно сделать вывод, что дальнейшее развитие информатики как науки и информационных технологий однозначно влечет за собой новые достижения и открытия. А, следовательно, и новые области применения информационных технологий в будущем, которые сегодня может быть даже трудно представить.

ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ЭКОНОМИКЕ

Смолякова Алина
МБОУ «Школа №48 г. Донецка»
Научный руководитель: Смолякова Ю.Л.

В условиях развития рыночной экономики, усиления конкурентной борьбы, развития международных интеграционных отношений в мире возникает потребность внедрения в управление экономическими процессами экономико-математических методов моделирования с

использованием современных информационных технологий и компьютерных средств.

Математическое моделирование экономических процессов — запись на языке математики основных свойств экономических явлений и процессов в их взаимосвязи и функциональной зависимости. Существенными в математическом моделировании являются количественные характеристики экономических процессов в их единении с качественными.

Моделирование — это основной специфический метод науки, применяемой для анализа и синтеза систем управления, а также особый познавательный способ, когда субъект исследования вместо непосредственного исследуемого объекта познания выбирает или создает подобный к нему вспомогательный объект-образ или модель, исследует его, а полученные новые знания переносит на объект-оригинал. Благодаря активной роли субъекта сам процесс моделирования имеет творческий, активный характер [1, с. 384].

Математическое моделирование экономических процессов осуществляется в форме графиков, формул, словесной модели. Чаще всего такая модель является системой уравнений и неравенств, состоящих из определенной совокупности переменных величин и параметров. Переменные величины характеризуют объем инвестиций, изготовленной продукции, а параметры — количественные связи между отдельными величинами.

Процесс моделирования включает три системообразующие элементы:

- субъект исследования (системный аналитик);
- объект исследования;
- модель, которая опосредует отношения между объектом, который изучается, и субъектом, который познает (системным аналитиком).

Модель — это условное представление объекта, которое отображает его самые существенные характеристики, которые необходимы для проведения исследования. Экономическая модель описывает взаимосвязь отдельных параметров явлений и процессов экономической жизни. Задача построения экономических моделей есть не что иное, как перевод с "языка экономики на язык математики". Любая модель выполняет в первую очередь прогностическую функцию, без которой

построение ее было бы недостаточной для теории и тем более для практического становления.

В современной экономической теории принято выделять следующие экономико-математические методы, которые возможно использовать для аналитических исследований:

- методы элементарной математики используют в традиционных экономических расчетах потребностей предприятия в материальных ресурсах при составлении баланса, при проверке обоснованности планов и др.;

- методы высшей математики (дифференциальное и интегральное исчисления, теория вероятности, методы аналитической геометрии) используются для решения многих аналитических задач;

- методы математической статистики (корреляционный анализ, регрессия, вариационный ряд, законы распределения, выборка, дисперсионный метод, компонентный анализ) используются в тех случаях, когда изменения анализируемых показателей можно представить, как случайный процесс, а связи, возникающие между показателями, являются не детерминированными, а опосредованными (косвенными), то есть имеет место стохастическая зависимость между факторами;

- эконометрические методы (матричные балансовые модели, метод анализа "затраты – выпуск") базируются на синтезе трех областей знаний: экономики, математики и статистики.

- методы математического программирования (линейное, блочное, нелинейное и динамическое программирование) используют в основном для решения задач оптимизации производственно-финансовой деятельности и оценки напряженности плановых заданий;

- методы исследования операций (управление запасами; расчеты оптимальной замены оборудования; теория игр; теория массового обслуживания; сеточное планирование) используют в экономическом анализе для разработки методов целенаправленных действий (операций), количественной оценки решений и выбора лучшего из них;

- эвристические методы ("мозговой штурм", метод экспертных оценок, метод "коллективного блокнота", деловые игры и ситуации) относятся к неформализованным методам анализа, основанных на интуиции и опыте исследователей. Используют эвристические методы

при решении комплексных аналитических задач: задачи на снижение себестоимости продукции, разработке новых организационных форм производства, внедрению нетрадиционных технологий производства продукции и др. [2, с. 61-62].

Таким образом, можно сделать вывод, что математическое моделирование является важным компонентом процесса управления и инновационного развития экономических систем. Исследование процесса управления экономики методами математического моделирования позволяет получить информацию о состоянии объекта управления под влиянием изменений внутренних и внешних действующих факторов.

Список источников

1. Власов М.П. Моделирование экономических процессов/ М.П. Власов, П.Д. Шимко. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 409 с.

Шеремет А.Д. Управленческий учет: учебник/ А.Д. Шеремет, О.Е. Николаева, С.И. Полякова. – Под ред. А.Д. Шеремета. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2009. – 429 с.

СПЛОЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА: ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОМАНДЕ

Сотникова Вероника

МБОУ «Школа №82 г. Донецка»

Научный руководитель: Степанова И.В.

Управление персоналом – комплексное понятие, охватывающее широкий спектр социальных, экономических, психологических вопросов. Цель управления – это относящееся к будущему желаемое состояние объекта управления - организации.

Трудовой коллектив – социальная общность людей, объединенная общей трудовой деятельностью в пределах определенного предприятия для достижения общей цели и связанных между собой сотрудническими отношениями.

Команда – это группа людей, организованных для взаимозависимой и совместной работы с целью достижения общих целей и решения задач. И чтобы научить этих людей эффективно взаимодействовать,

продуктивно работать вместе, избегать конфликтных ситуаций и разрешать их, необходимо принимать определенные меры по сплочению коллектива. Общность играет важнейшую роль и для руководителя, и для рядовых членов команды.

Высокий уровень сплоченности команды повышает эффективность всей организации, если цели обоих согласуются между собой. В сплоченных коллективах меньше проблем в общении, меньше недоразумений, напряженности, недоверия, более высокая производительность. Руководитель должен делать все, чтобы сплотить команду и согласовать ее цели с целями организации. В то же время следует следить за тем, чтобы сплоченность не приобрела характер группового единогласия, когда давление команды на отдельных ее членов становится чрезмерным. Групповое давление – едва ли не самый сильный способ повлиять на поведение человека в рамках трудового коллектива, который, даже прав, вынужден ему уступить, чтобы не допустить открытого конфликта.

Сплоченность коллектива означает единство поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению.

Сплоченность является самой важной социологической характеристикой коллектива.

С чего следует начать формирование сплоченности коллектива?

Способы сплочения коллектива:

- создание атмосферы движения коллектива и его членов к цели («мажорный тон» жизни);
- включение всех членов коллектива в деятельность по формированию здоровых традиций;
- выдвижение актива;
- создание демократической структуры самоуправления;
- организация жизнедеятельности коллектива, выходящей за рамки основной его деятельности;
- обучение членов коллектива организационно – управленческим навыкам.

Одним из эффективных методов улучшения взаимодействия коллектива является тимбилдинг.

Тимбилдинг – это процесс превращения группы отдельных сотрудников в сплоченный коллектив. Сплочение коллектива начинается с ежедневного взаимодействия и совместного решения рабочих вопросов.

Инструменты сплочения команды:

- корпоративные традиции;
- собрания;
- СМИ (корпоративные газеты, журналы);
- отдых;
- правильная организация рабочих пространств;
- геймификация.

Сплоченный коллектив может быть только у грамотного руководителя, который организует рабочие процессы с использованием знаний психологии. Поэтому, руководитель, распоряжения и претензии должны всегда иметь обоснования; будь внимателен к своим сотрудникам; полномочия распределяй правильно; принимай участие в деятельности команды.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Супрун Роман

ГБПОУ «Горловский многопрофильный техникум 37»

Научный руководитель: Грошова А.И.

Одной из актуальных проблем современности является проблема, связанная с экономической безопасностью предприятия национальной безопасности любой страны. В работе рассмотрена государственная политика предполагающая создание определенной системы мер, обеспечивающих национальную безопасность страны во всех сферах, в том числе экономической.

Гипотеза. Разработанная стратегия развития экономической безопасности предприятия предназначена для создания и совершенствования торговых путей, транспортных, а также экономических коридоров, которые связывают большинство стран и развивают их экономически.

Вступив в XXI век в контексте экономических интеграций и глобализаций национальная экономическая безопасность не только не утратила свою актуальность, но и постоянно привлекает на себя внимание в связи с обострением противоречий и кризисных явлений в современной мировой экономике. Национальная экономическая безопасность считается важнейшим компонентом национальной безопасности любой страны. Исключительно поэтому государственная политика предполагает создание определенной системы мер, обеспечивающих национальную безопасность страны во всех сферах, в том числе экономической.

За короткий промежуток времени Китай превратился в одну из крупнейших в мире экономических держав, укрепил национальный суверенитет и, как следствие, получил возможность оказывать всестороннее влияние на ход основных международных политических и экономических процессов, как на региональном, так и мировом уровне.

Превращение страны в глобальный экономический комплекс, увеличение масштабов открытости, индустриализация, развитие товарного хозяйства влекут за собой обострение угроз для дальнейшего устойчивого экономического развития страны. В данной связи сегодня в мире уделяется большое внимание проблемам обеспечения экономической безопасности государства и предприятий.

Объект и предмет исследований: экономическая безопасность

Цель:

- изучить наиболее распространенные угрозы экономической безопасности государства;
- изучить и выявить опасные проблемы обеспечения экономической безопасности государств.

Задачи:

- изучить литературные источники по теме;
- сравнить положительные и отрицательные стороны интеграции;
- выявить наиболее опасные виды угрозы экономической безопасности государства;
- составить собственное мнение об изученных проблемах экономической безопасности.

Методы исследования:

- изучение тематической литературы;

- эксперимент;
- интервью, анализ данных.

Миром нашим управляет множество не сугубо сложных законов, под влиянием которых он находится в таком предельном состоянии – вечно неравновесном, от одного состояния превращается в другое, от хаоса в порядок. Причём, если привлекаем внимание к эволюции Вселенной, то обязательно обнаружим, что процесс ее эволюции дискретный, она развивается в непродолжительной форме. Каждый эволюционный, эпохальный порыв с разрушительным характером разбивает старое, ранее существовавшее состояние, в результате чего сама Вселенная превращается в другую, с новым состоянием. Начало – Большой взрыв, хаос, беспорядок, мир представился совершенно в ином виде, тем не менее он продолжал существовать, и более того в наше время усиливается тенденция глобализации. Объясняется это только одним – сила самоорганизации и гармонизации.

С точки зрения Гегеля – мир есть гармония гармонии и дисгармонии. И несомненно, что вплоть до нашей эпохи в природе, в самой Вселенной, как в одной такой общей системе господствует процесс такого рода, что все ее элементы взаимодействуют друг на друга, без всякого внешнего толчка, исходя из этого постоянно формируются новая организация и организация с новым состоянием, упорядоченным и гармоничным. Сама же система становится от беспорядочной самоорганизованной, подвержена влиянию попарно различных, противоположно направленных стремлений и сил.

В основе любой системы лежит единство процессов самоорганизации и дезорганизации, сложности и разнообразия. Поэтому весьма актуальной темой является изучением данного процесса в экономической системе любой страны, в том числе и Китая. В целом, угрозы экономической безопасности государства можно разделить на две основные группы: внутренние и внешние. К внутренним угрозам экономической безопасности Китая можно отнести: дисбаланс в социально-экономическом развитии регионов, увеличение разрыва между городом и деревней, проблемы демографии, дефицит энергетических ресурсов, проблемы в экологической сфере и др. Помимо этого, существуют и внешние вызовы, усугубляющие внутренние проблемы.

Итак, внешними угрозами экономической безопасности являются:

1. Экспортно-ориентированная модель экономического развития. Динамика, мощь и успехи индустрии во многом пока еще основаны на привязке к другим, богатым экономикам [1].

2. Зависимость от импорта ряда стратегически важных ресурсов, прежде всего энергетических. При этом возрастающий импорт топлива, минеральных и иных ресурсов разгоняет мировые цены, что увеличивает стоимость экспортной продукции. Другими словами, в ближайшем будущем наиболее жёсткой преградой росту может стать ограниченность не только китайских, но и мировых ресурсов, либо цена последних окажется неподъёмной [2].

3. Неизбежно экономика столкнется с удорожанием экспортной продукции и опасностью уменьшения притока иностранных инвестиций. На пути роста экспорта – при том что экспортно-ориентированную модель изменить сложно – встанут сильные ограничения в виде стоимости энергии и сырья, рабочей силы и других затрат, вероятной ревальвации юаня и конкуренции стран с более дешевой рабочей силой. А в условиях замедления экспорта, вполне вероятным становится сокращение и притока инвестиций, так как экспортом главным образом занимаются фирмы с иностранным участием. Одновременно может значительно вырасти вывоз капитала, что также замедлит рост экономики[1].

4. Глобальный финансовый кризис 2008 г. показал, насколько уязвимы национальные экономики, при этом ситуация в мировой экономике предвещает новые катаклизмы, а также усиление инфляции, проявление различных форм протекционизма, торговые и валютные войны, которые в свою очередь неизбежно приведут к негативным последствиям и в экономике.

Анализируя проблемы обеспечения экономической безопасности государства, директор Китайского института международных стратегических исследований Сюн Гуанкай отмечает необходимость, придерживаясь принципов «обеспечить рост, расширить внутренний спрос, оптимизировать структуру», противостоять возможным финансовым кризисам глобального характера, обмениваясь мнениями с другими странами, совместно переживая трудные периоды и укрепляя возможное международное сотрудничество.

Китай выступает за изменение нерационального международного финансового порядка путем совместных консультаций. При этом, процесс должен быть постепенным и поспешность не нужна, потому что она может привести к плачевным последствиям, которые могли бы сказаться на экономиках разных государств, включая Китай [3].

При этом, Китай не прибегает к торговому протекционизму и выступает против такой политики, но в тоже время демонстрирует неготовность жертвовать собственными интересами любой ценой. Большое значение придается разработке политики, которая будет способствовать улучшению экономической ситуации Китая и укреплению международного торгово-экономического сотрудничества.

Предпосылки и средства для решения проблемы. Содержание понятия «самоорганизация» требуется уточнить – под ней понимается способность сложной системы трансформировать свои характеристики без внешних воздействий, под влиянием целевых установок и внутреннего потенциала системы. Система считается самоорганизующейся, если она без целенаправленного воздействия извне обретает новую структуру. Процесс самоорганизации начинается с нестабильного и неустойчивого состояния системы, которое служит основой (базисным состоянием) эволюции.

Самоорганизация не создает новые объекты, она создает новые состояния объектов, ответственна за увеличение сложности структур и за увеличение простоты. Ибо сложное, обладая тем преимуществом, что имеет больше степени свободы. Однако оно, в сравнении с более простым и более подвержено деформациям, и более уязвимо со стороны внешних возмущений, поскольку имеется больше каналов воздействия на него чем на простое. Самоусложнение и самоупрощение является собой в форме две стороны одной медали, что обеспечивает авторегуляцию устойчивости и надежности системы. Под ней также понимается процесс приведения составляющих системы к единой мере под воздействием внутренних сил – источников самоупорядочения, самопроизвольного накопления информации и пр. [1].

Казалось бы, что экономика страны функционирует, выполняет свою задачу под влиянием государства, организаций и отдельных людей, и между экономической системой и понятием самоорганизации никакого общего не найдётся, поскольку человек сам совершает какое-

либо действие и оказывает на экономику влияние. Однако по мере углубления познания, предстает перед нами иной, но правдивый факт, неподлежащий сомнению, что экономика любой страны, в том числе и экономика Китая, будучи системой сложной целостной, движется по своим законам, а люди, правительство или организация всего лишь элементы - клеточки данной системы, мы не управляем ей, а её элементами, совершенное нами действие влияет на них, система усложняется, превращаясь от порядка в хаос либо наоборот упрощается, от хаоса, деформации в порядок и стабильность.

Самоорганизация выступает как свойство проявления внутренней активности системы, её развития (эволюции). Развитие является процессом непрерывного положительного изменения основных результирующих показателей, характеризующих состояние системы. Например, основными показателями, характеризующими развитие экономической системы, выступают: валовой внутренний продукт (ВВП), индекс человеческого развития (ИЧР), валовой национальный доход (ВНД) и др. Данный процесс обуславливает необратимые изменения в открытых системах, направленные на снижение энтропии и увеличение порядка и самоорганизации [3].

Решение рассматриваемой проблемы. Следует акцентировать внимание на экономическую систему Китая, ее стабильность и безопасность, и на то, каким образом достигнуть состояния гармонии в целом и гармонии между ее составляющими частями. Перейдем к конкретному контексту. Предпринятая китайским правительством в 1978 году в Китае политика по реформе и поднятию открытости коренным образом на деле не создала новую систему, а лишь экономика перешла к новому состоянию. Иными словами, экономика Китая в плановой форме выполняла свою функцию до 1978 года, как простая система, подчинявшаяся планам и приказам правительства и с менее динамичностью; после 1978 года началось выполнение новой политики, система усложнялась в каком-то плане, даже можно назвать её уязвимой, ибо повысился удельный вес влияния от внешних факторов, усилилась тенденция хаоса, зато система стала динамичнее, обретав достаточную свободу, и гармоничнее.

Обоснованием служит то, что гармония – это вовсе не тот случай, когда в системе существует и можно существовать только единственная

сила, подавляющая и доминируя над всем другим. Гармония – это многообразие, противостояние двух сторон единой сущности. «Как следует из предыдущего, непреложный факт реальности состоит в том, что в мире в целом и в каждой его "клеточке" существует противостояние двух сторон единой сущности: светлых и темных сил (начал), созидания и разрушения, жизни и смерти, порядка (организации)...» [2].

О гармонии говорится и в даосизме, «Одно рождает два (Инь и Ян), два рождает три, три рождает всю тьму вещей, все вещи несут в себе Инь и обнимают Ян...», смысл объясняли по-разному, истолковываем мы так: из единого (начала) посредством пустоты возникает два как универсальный порождающий принцип. Из двойки посредством вездесущности неналичия появляется три как принцип разнообразия сущего, а тройка дает жизнь всем вещам. Инь и Ян противостоят друг другу, причем они и тяготеют друг к другу. К примеру, в элементарной физике, если электрон принято рассматривать как ту самую «единицу», то электрическое напряжение, будучи разностью потенциалов, разделяет на положительное и отрицательное, как Инь и Ян, эти два противоположные между друг другом, однако за счет различия и тяготения возникает электрический ток, который безусловно, является одним из важнейших неотъемлемых составляющих нашей цивилизованной жизни.

Развитие современных государств неизбежно связано с эффективным обеспечением собственной экономической безопасности. Экономическая безопасность – состояние экономики, при котором обеспечивается достаточно высокий и устойчивый экономический рост; эффективное удовлетворение экономических потребностей; контроль государства за движением и использованием национальных ресурсов; защита экономических интересов страны на национальном и международном уровнях.

Сама система экономики способно обеспечивать свои внутреннюю и внешнюю гармонии, быть самоорганизованной при возмущении всяких видов фактора. На основании вышеизложенного о гармонизации и самоорганизации, можем делать замечание о том, что экономика должна руководствоваться гармоничными соотношениями чтобы достичь балансового, организованного состояния. Несоблюдение этого основополагающего правила приводит к нарушению принципов

устойчивости искусственных суперсистем, в том числе системы экономической безопасности, возникновению макроэкономических диспропорций, созданию условий для трансфера кризиса [4].

В состав экономической безопасности входят такие элементы, как финансовая и экологическая безопасность, безопасность промышленности и торговли и пр., приводим примеры: уровень налогообложения и индекс Джини. С одной стороны, мы узнаем обстоятельство экономической безопасности Китая в некоторых планах, посредством анализа данных, с другой стороны в этих примерах показано, что важно соблюдать некие правила, упомянутые в высшем тексте – правила, доказаны математическим методом и широко принятые в мировой практике, связанные с гармонией, в частности, с золотым сечением.

Пример 1. Уровень налогообложения страны, или как называется параболическая модель А. Лаффера: Назначение ставки налога больше нуля приводит к росту налоговых поступлений. Рост ставки налогов обеспечивает рост доходов государства в результате налогообложения. В определенной точке налоговые поступления становятся оптимальными (максимальными), а затем уменьшаются до нуля. Таким образом, максимальные налоговые поступления находятся между 0 и 100 %. А. Лаффер рассмотрел случай, когда ставка налогов в 50 % обеспечивает максимальные налоговые поступления. Если ставку налогов поднять больше 50 %, налоговые поступления уменьшатся, т. е. налоговая выручка начнет снижаться, хотя ставки налога возрастут. Того же эффекта можно достигнуть, уменьшая ставку налогов.

В данном случае в Китае ставки главных налогов: налог на прибыль предприятия – 25%; НДС – 17%; подоходный налог – от 3% до 45%, размер зависит от уровня заработной платы лица. Хотя все эти данные теоретически находятся на рациональном диапазоне, и официально министерство финансов неоднократно заявляет, что в стране оптимальная налоговая система, количество видов налога соответствует практической ситуации, однако существующий в ней «теневой состав» нельзя игнорировать, иными словами – на деле высокое количество разнообразных налогов, в этом плане наблюдается дисгармония.

Согласно информации в Википедии, коэффициент Джини является числом между 0 и 1, где нулю соответствует полное равенство (когда

каждый имеет одинаковый доход), а единице – абсолютное неравенство (когда один человек имеет все доходы, а все остальные – нулевой доход). Если мы акцентируем внимание на общий доход страны, например, ВВП, ВВП на душу населения, то обнаружим второй вид дисгармонии социально-экономической системы в Китае: неравенство доходов между населением, неравенство между регионами внутри страны.

Выводы. Проведенное исследование позволило получить некоторые эмпирические выводы, суть которых отражают следующие положения. Были разработаны элементы, дополняющие и качественно обогащающие теоретическую базу теории самоорганизации, а также формального описания развития экономической системы Китая с точки зрения самоорганизации и гармонизации, исследовал экономику страны как систему, провел анализы по вопросу экономической безопасности Китая со стороны экономических показателей – уровень налогообложения и индекс Джини, неоспоримый факт в том, что в экономической системе Китая проявляются факторы дисгармонии и нестабильности, оказывающие негативное влияние на общество. Однако страна занимает дело по достижению своей цели. Всегда существует дисгармония, и всегда важнее гармонии достичь.

Список источников

1. Проблемы национальной экономической безопасности в современной мировой экономике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studme.org/183806256925/ekonomika/problemy_natsionalnoy_ekonomicheskoy_bezopasnosti_sovremennoy_mirovoy_ekonomike.
2. Один пояс – один путь: стратегия экономического развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ria.ru/20170514/1494097368.html>
3. Лузянин. С. Г. Один пояс, один путь - политические и экономические измерения / С.Г. Лузянин, А.В. Афанасьева // Вестник Томского государственного университета. Серия: Экономика. - 2017. - №40. - С. 5-14.
4. Гордиенко, Д. В. Обеспечение экономической безопасности Китая в условиях глобализации / Д.В. Гордиенко // Национальные интересы: приоритеты и безопасность: научный журнал. - 2013. - № 29 (218). - С. 45–62.

ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТЬ - ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Тарасюк Мария

МБОУ «Школа №55 им. А. Г. Коржа г. Донецка»

Научный руководитель: Семенова О.И.

Интернет – это изобретение прошлого века, с помощью которого человечество прогрессирует и на сегодняшний день. Любую информацию, которую мы хотим узнать, можно за считанные секунды получить в интернете. Появилось совершенное новое слово «интернет», с которым люди пожилого возраста не знакомы. Стоит нажать кнопку, и поисковые системы вывалят на нас тонны данных и статистики.

Раньше школьникам и студентам приходилось тратить время на походы в библиотеку, поиск нужной книги, ее изучение и выбор нужной информации. Сейчас этот процесс не доставляет никаких трудностей. Благодаря интернету, человек может свободно совершать покупки в различных магазинах мира, заказать билеты на самолет, в театр или на выставку, планировать путешествие, при этом не выходя из дома. Сегодня интернет широко применяются для проведения обучения. Благодаря интернету можно получить заочное образование (курсы, дистанционное обучение). Помимо обучающей информации можно скачать специальные программы или видеоролики, через которые можно будет научиться требуемому делу. Были придуманы социальные сети, где за считанные секунды можно поделиться информацией и найти для себя развлечение. MySpace, YouTube, сайты знакомств и интернет-магазины сделали человеческую жизнь более комфортной и увлекательной, чем когда-либо в прежние времена. Человек зачастую становится зависимым от Сети, невольно подменяя настоящий мир виртуальным. Интернет становится неотъемлемой частью жизни человечества.

Многие люди не могут прожить день без социальной сети, таких как: Вконтакте, Одноклассники, Facebook, Instagram, Twitter, WhatsApp. Человек тратит свое время впустую, вместо того что бы заняться полезным делом, зависая на этих сайтах. Он постоянно ждет новых сообщений, что кто-то добавил его в друзья, порцию новостей, малую часть информации. Постоянный поток информации становится наркотиком: каждый раз человеку нужно все больше и больше. Поэтому

сегодня мы наблюдаем тренд на короткие видео (TikTok или Youtube Shorts), бесконечную ленту фотографий, новостей и шуток. Но стоит привыкнуть, и человек начнет испытывать удовольствие от непрерывной связи со всем миром. Подростки больше не ведут личные дневники, а делятся своими глубокими переживаниями с друзьями — и заодно с чужими людьми — на вебсайтах и в блогах.

В психологии даже появилось специальное понятие «интернет-зависимость». В 1994 году американский психолог Кимберли Янг из Питсбургского университета подняла вопрос о данной проблеме. В сети был помещен опросник для выявления интернет-зависимости. Результаты показали, что большинство испытуемых относятся к обычным пользователям интернета. Так, 61% испытуемых оказались на уровне обычного пользователя Интернет. Они могут временами остаться в сети немного дольше, чем обычно, но они в состоянии контролировать себя и вовремя покинуть сеть. Количество студентов, имеющих проблемы по причине чрезмерного использования интернета, составило 17 %. Данная категория испытуемых наиболее склонна к зависимости. Однако острую привязанность они не испытывают. Результаты 5% испытуемых свидетельствовали о наличии значительных проблем. Для них характерно злоупотребление интернетом, что породило проблемы в их жизни.

Кимберли Янг приводит 4 основных симптома интернет-зависимости:

1. Навязчивое желание проверить e-mail.
2. Постоянное ожидание следующего выхода в Интернет.
3. Жалобы окружающих на то, что человек проводит слишком много времени в Интернет.
4. Жалобы окружающих на то, что человек тратит слишком много денег на Интернет.

Некоторые исследователи останавливаются на факте, что Интернет привлекает людей с низкой самооценкой, неспособных в реальной жизни строить или поддерживать гармоничные отношения с окружающими. Зависимый становится озлобленным и старается защититься от всех, кто пытается ограничить использование интернета, сознательно погружается в него все больше. Подростковая интернет-зависимость представляет собой более серьезную проблему, нежели зависимость

взрослых людей. Причиной этой зависимости может быть наличие переходного возраста, а в следствии депрессий, в борьбе с которой молодые люди стремятся ограничивать себя в реальном жизненном общении, предпочитая его Интернету. В первую очередь такие люди с интернет-зависимостью запросто теряют настоящих друзей, замыкаются в себе, в своем интернет-мире, считая, что именно в мире интернета гораздо легче решать свои проблемы. Так может ли современный подросток в наши дни обойтись без интернета? Наверно это возможно, но это очень сложно представить. Люди имеют уникальную способность адаптироваться к любой окружающей среде и сейчас «жизнь в интернете» становится для них обычным делом.

В заключении можно сказать, что в лечении Интернет-зависимости главное – доказать человеку, что живое общение намного привлекательнее виртуального, вырвать его из Сети и приобщить к другим интересам.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ

Тузман Дмитрий

МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»

Научный руководитель: Головки О.В.

Безработица - это социально-экономическое явление, в условиях которого часть экономически активного населения не может найти применение своей рабочей силе. Трудоустройство молодёжи считается одной из острых социально-экономических проблем, связанных с тем, что товарный рынок, рынок труда и рынок образовательных услуг имеет развитие по законам спроса и предложения.

Цель работы – изучение проблемы в рамках специфики рынка труда молодёжи.

В ходе исследования данной темы была изучена специфика рынка труда молодёжи:

1. Отсутствие баланса между спросом и предложением (это связано с колебанием трудовой ориентации молодых людей, которым сложно определиться с выбором будущей профессии).

2. Низкая конкурентоспособность (у молодёжи – самый высокий риск потерять уже существующую работу и не найти новую).

3. Отсутствие чётких представлений об уровне молодёжной занятости (на этом фоне количество лиц, нигде не работающих и не посещающих учебные заведения, неуклонно растёт).

4. Высокая вариативность (на трудовой рынок приходят разноплановые специалисты).

5. Отсутствие четко сформированной трудовой мотивации выпускников, которые отдают предпочтение высокооплачиваемой и престижной работе.

6. Отсутствие вакансий для молодёжи (нет опыта трудовой деятельности).

7. Проблемы трудоустройства молодёжи женского пола стоят еще более остро (по статистике, среди выпускников больше девушек, однако, при приёме на работу во многих отраслях работодатели чаще всего предпочитают мужчин).

8. Дополнительные проблемы трудоустройства молодёжи возникают из-за повышенных требований, которые предъявляются к кадрам без квалификации (многие работодатели просто считают молодых людей бесперспективными, относятся к ним без должного внимания и не видят возможностей дальнейшего роста).

На основе этих проблем следует активизировать определенные факторы, которые способствовали бы расширению возможностей молодёжи для реализации своих планов, поскольку одной из главных причин безработицы молодёжи является невозможность трудоустроиться после обучения.

В этих условиях государственная молодёжная политика должна формироваться с учетом информации по прогнозу предложения рабочей силы в соответствии с потребностями работодателей.

Основными мерами, проводимые для уменьшения безработицы среди молодёжи, являются агитационная и просветительская работа:

- создание молодёжной биржи труда;

- включение в учебные программы стажировки студентов;

- организация семинаров с работодателями и бывшими безработными, которые успешно нашли работу или основали собственный бизнес;

-введение в программы учебных заведений курсов по технике поиска работы и факультативных занятий по организации собственного дела;

-проведение мероприятий поэтапной профессиональной ориентации;

-дальнейшее совершенствование работы центров занятости населения и подразделений содействия трудоустройству молодёжи.

В кластерной модели развития промышленных регионов необходимо принимать также меры по приведению объёмов и направлений профессиональной подготовки кадров в соответствии с потребностями экономики; создавать механизмы взаимодействия региональных предприятий и профессиональных технических заведений; вести работу по профессиональной ориентации молодёжи; проводить меры по развитию альтернативных форм содействия трудоустройству молодёжи.

По мнению некоторых специалистов, занимающихся проблемами молодёжного трудоустройства, учебным заведением необходимо выполнять определенное условие: рейтинг вузов должен определяться количеством трудоустроенных выпускников.

Какие же можно предложить рекомендации выпускникам для решения проблемы трудоустройства?

1. Желательно, ещё на этапе учёбы, заняться мониторингом рынка и поиском будущего рабочего места.

2. В период профессиональной практики всерьёз присмотреться к потенциальным вакансиям. В идеале, молодому человеку не мешало бы ещё до поступления в вуз проанализировать экспертные прогнозы: востребована ли данная профессия, будет ли она популярна после окончания обучения, есть ли уверенность в последующем удачном трудоустройстве и т. п.

3. Конечно же, не стоит забывать о саморазвитии и отстаивании собственной жизненной позиции. Искусству преподносить себя с лучшей стороны, в том числе, и на собеседованиях, тоже нужно учиться.

Вывод. Понятно, что система мер по снижению уровня безработицы молодёжи не ограничивается приведенными в исследовании мерами, существует много дополнительных возможностей для творческого поиска путей выхода из сложной ситуации, сложившейся сейчас на

рынке труда, но только комплексный подход к решению проблемы позволит достичь определенных положительных сдвигов в сфере трудоустройства молодёжи.

ДОБРОЕ СЛОВО ПОМОЖЕТ ДОМ ПОСТРОИТЬ. ЧТО ТАКОЕ НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

Удод Юлия

МБОУ «Школа № 11 г. Тореза»

Научный руководитель: Любченко Н.Ю.

*«Люди работают не только ради денег,
и если вы пытаетесь мотивировать людей,
деньги не самый эффективный инструмент»*

*Акио Морита, японский бизнесмен,
основатель корпорации Sony*

В мире с каждым днём появляется все больше и больше организаций. Некоторые из них не достигают желаемых целей и прекращают работу, другие же – переступив все препятствия – развиваются и достигают определенных высот.

Успешные бизнесмены не понаслышке знают, о том, что своих работников нужно стимулировать и всячески поощрять, то есть мотивировать. От этого зависит производительность труда, качество выполняемой работы, перспектива развития компании.

Мотивация – это внутреннее состояние человека, которому нравится то, что он делает, поэтому он готов уделять этому всё своё свободное время.

А сейчас поговорим о главном законе мотивации: «Вы получаете то, что продолжительно награждаете». Мы все его естественным образом используем, именно в соответствии с этим законом мы платим хорошо работающему сотруднику больше, чем тому, кто работает плохо.

В законе основными являются два слова – награждаем и продолжительно, введем еще одно ключевое слово – вовремя. Когда мы говорим «награждаем», то подразумеваем любое действие по стимулированию конкретной реакции. Например, поблагодарить, поцеловать, заплатить, приласкать, подбодрить словом, улыбкой и

другие. «Продолжительно» – это в течение времени, то есть, не эпизодически, а повторяя награждение систематически.

Данный закон применим в любой ситуации, например, даже семейной. Например, поблагодарить маму за вкусный завтрак, обед или ужин.

А теперь рассмотрим, на кого больше всего затрачивается времени:

- руководитель больше внимания уделяет проблемным подчиненным;

- родитель – плохо ведущему себя ребенку;

- учитель – проблемному ученику, который плохо учится, опаздывает, мешает вести урок.

Но что же достается сотрудникам, детям и ученикам, которые хорошо выполняют свои обязанности? Как правило, зачастую – это отсутствие внимания.

Оказалось, что наградой являются не только зарплата и премии. Наградой является еще и внимание, во всех его проявлениях. И главный закон мотивации работает и здесь.

Когда сотрудник работает хорошо, то мы ему уделяется больше положительного внимания. Когда он работает плохо, то ему уделяется больше отрицательного внимания, что является менее ценной наградой, чем положительное. Тем самым оказывается помощь сотруднику (его мотивирование), чтобы он работал хорошо. Здесь всё понятно и всё правильно.

Если бы не одно НО!

На самом деле есть еще третий вид внимания. Это отсутствие внимания. И мы ведем себя так чаще, чем кажется на первый взгляд. Ребенок плохо ведет себя за столом – мы делаем ему замечание, т.е. даем отрицательное внимание. Другой ребенок ведет себя за столом хорошо – мы его «награждаем» за это отсутствием внимания. Сотрудник спокойно работает и производит хорошие результаты – у нас на него не хватает времени, мы даем ему отсутствие внимания. Другой сотрудник (или тот же самый, на следующий день) постоянно ошибается и создает нам проблемы – мы начинаем им заниматься, давая отрицательное внимание.

То есть мы награждаем отсутствием внимания, а наказываем отрицательным вниманием.

Вспомните ваши детские компании. Когда кто-то поступал плохо, то мы его критиковали, то есть давали ему отрицательное внимание. А когда кто-то поступал ужасно и мерзко (например, совершал предательство), то какое у нас было самое страшное наказание? Правильно, самым суровым наказанием был бойкот! И те, кому мы объявляли бойкот, через несколько дней просили нас о помиловании. И потом вспоминали об этом наказании, как о страшном сне. Но ведь бойкот – это не что иное, как отсутствие внимания!

Мы игнорируем тех, кто на самом деле заслуживает положительное внимание. И мы даем отрицательное внимание тем, кого хотим «наказать». Но на самом деле мы при таком раскладе их не наказываем, а награждаем!

А правильно действовать наоборот! Тем, кто это заслуживает, надо давать положительное внимание – их надо хвалить, давать им подтверждения, благодарить и т.д. А тех, кто не заслуживает, – их можно проигнорировать! Я понимаю, что мы не можем себе позволить игнорировать сотрудника, который уже не в первый раз делает грубую ошибку в общении с клиентом, и мы не можем себе позволить игнорировать ребенка, который безобразно ведет себя за семейным ужином.

Но тогда, чтобы основной закон мотивации работал на нас, мы обязаны сделать так, чтобы провинившийся понял или почувствовал, что мы его не наградили этим отрицательным вниманием, а наказали! А добиться мы этого можем только одним способом: сделать так, чтобы он сравнивал это отрицательное внимание не с отсутствием внимания, а с положительным вниманием. Т.е. мы должны тут же, на глазах у провинившегося сотрудника, которому мы дали отрицательное внимание, найти того, кто заслуживает положительное внимание, и дать его! Или, когда этот провинившийся сотрудник на завтра исправится и начнет работать хорошо, – в этот момент мы не должны забыть наградить его положительным вниманием.

Хваля работников по мелочам, они мотивированы своими небольшими достижениями и делают свою работу так, что слышать благодарные слова вновь. В это время те, кто халатно относился к работе, также, конечно, пожелали такое отношение и к себе, ведь тут сработала зависть. Ведь раньше на них постоянно обращали внимание, пусть даже

с замечаниями, а не похвалой, но вниманием, в то время, как хорошо работающим сотрудникам доставалась лишь такая же зарплата в конце месяца.

А закончить я хочу словами Сэма Уолтона американского предпринимателя 1918 – 1992: «Высоко цените всё, что делают ваши сотрудники. Ничто не заменит нескольких искренних слов похвалы, произнесённых вовремя. Они обойдутся вам даром, а принесут целое состояние».

ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ. ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ

Федорук Екатерина

*МБОУ «Гимназия информационных
технологий № 61 г. Донецка»*

Научный руководитель: Седова С.И.

Электронная коммерция стала неотъемлемой частью современной экономики. Все больше потребителей приобретают товары посредством сети Интернет, а коммерческие организации так или иначе используют возможности данной сети при осуществлении предпринимательской деятельности.

Электронная коммерция – это сфера цифровой экономики, которая включает в себя все финансовые и торговые транзакции, осуществляемые при помощи компьютерных сетей, а также бизнес-процессы, связанные с проведением таких транзакций.

Если упростить, то любые действия с коммерческим уклоном в глобальной сети подпадают под определение онлайн-коммерция. Эта сфера зародилась в США, потом получила развитие в Европе и в конце 90-х годов прошлого века стала активно развиваться в Китае и России.

К электронной коммерции относят:

- электронный обмен информацией (Electronic Data Interchange, EDI);
- электронное движение капитала (Electronic Funds Transfer, EFT);
- электронную торговлю (англ. *e-trade*);
- электронные деньги (e-cash);

- электронный маркетинг (e-marketing);
- электронный банкинг (e-banking);
- электронные страховые услуги (e-insurance).

Электронная коммерция в ДНР развивается в разных формах и охватывает разные уровни. Так, на государственном уровне в ДНР функционирует Электронная торговая площадка (далее - ЭТП), которая является аппаратно-программным комплексом, обеспечивающим взаимодействие между организатором и участниками торгов на всех этапах заключения сделки в онлайн-режиме.

Электронная торговая площадка, разработанная Министерством экономического развития ДНР, была запущена с целью автоматизации процедур закупок для нужд бюджетных организаций, учреждений, ведомств, предприятий государственной и коммунальной форм собственности.

Данная мультиплатформенная система выступает в роли «посредника» между сторонами закупочного процесса, гарантирует анонимность участия производителей, поставщиков, подрядчиков, снижая риски сговора между заказчиками и участниками процесса закупок, обеспечивая полную безопасность операций по проведению электронного аукциона. Осуществление процедур закупок с использованием ресурсов ЭТП способствует максимальному снижению начальной цены накупаемых заказчиками товарно-материальных ценности и услуги.

Благодаря функционалу ЭТП на сегодняшний день удалось провести порядка 780 электронных торгов в форме аукционов со средним снижением цены до 11%. Общая сумма сэкономленных средств с начала эксплуатации ЭТП составила 42,2 млн. руб.

В ДНР в сфере электронной коммерции заняты частные предприниматели и отдельные граждане; они составляют примерно 12,8% от всего работающего населения. Сюда включаются работники, владеющие электронными магазинами, занимающиеся в сфере информации и телекоммуникации.

Развитию электронной коммерции также способствует развитие потребительского рынка товаров и услуг. На 2018 год объекты торговли занимали 71,3% от общей массы, остальное - объекты общественного питания и бытового обслуживания. Чем больше спрос на товары, тем

больше возможностей продавать их, что помогает развитию электронной коммерции.

В ДНР электронная коммерция осуществляется через:

- Интернет-торговлю, а, точнее, абсолютно любой онлайн-магазин;
- электронный обмен информацией, в том числе простые информационные сайты;
- интернет-банкинг и предоставление страховых услуг через сеть;
- денежные переводы и электронные кошельки;
- маркетинг в виде сбора информации, которая может использоваться для создания клиентской базы.

Молодежь в интернете может зарабатывать различными способами. Можно работать онлайн-репетитором, создавать сайты или быть графическим дизайнером. Вся работа ведется через сеть Интернет. Кроме того, в ДНР открыты такие вакансии: менеджер по продажам, оператор колл-центра, продавцы в интернет-магазинах техники, бытовых услуг и промышленности, интернет-бизнес и многое другое. Можно привести минимум 10 различных видов заработков в интернете для молодежи:

1. Заработок на прокачке аккаунтов в компьютерных/мобильных играх.
2. Заработок на написании отзывов.
3. Заработок на создании сайтов.
4. Заработок на фрилансе.
5. Удаленная работа.
6. Разработка приложений и сервисов.
7. Заработок в диджетал-агентствах.
8. Создание своего интернет-магазина.
9. Заработок через размещение объявлений.
10. Заработок на продаже сайтов.

Таким образом, заработок благодаря электронной коммерции дает множество возможностей чтобы реализовать себя как бизнесмена, творческого деятеля и хорошего предпринимателя.

Из-за многочисленных преимуществ онлайн-покупок все больше и больше людей в эти дни предпочитают приобретать товары в Интернете взамен традиционному способу похода по магазинам. В интернет-магазине вы сможете совершить покупку одежды, гаджетов, обуви, бытовой техники или даже продуктов питания. Привлекательностью

интернет-шоппинга является то, что потребители могут найти и приобрести любые товары, которые им нужны, не выходя из дома. Сегодня почти все можно купить через интернет-магазины. Типичный интернет-магазин позволяет клиенту просматривать ассортимент продуктов и услуг фирмы, просматривать фотографии товаров, а также информацию о технических характеристиках продукта и ценах.

Интернет может стать отличным способом для покупателей, которые хотят сэкономить деньги. Интернет-магазины активно конкурируют между собой. Сравнительные веб-сайты упрощают сделку, помогают покупателям сделать покупку товаров и услуг по более выгодной цене в интернет-магазинах с лучшей репутацией, публикуя отзывы, представленные другими покупателями. Еще одним преимуществом онлайн-шоппинга является большой ассортимент товаров и услуг. Выбор онлайн потрясающий. Вы можете делать покупки почти в любой точке мира, не выходя из дома, не ограничиваясь географией. В онлайн-магазинах гораздо больший выбор цветов и размеров, чем в обычных магазинах.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА

Федосова Полина

МБОУ «УВК «Гармония» г. Донецка»

Научный руководитель: Марченко О.В.

Инновационная экономика – тип экономики, основанной на потоке инноваций, на постоянном технологическом совершенствовании, на производстве и экспорте высокотехнологичной продукции с очень высокой добавленной стоимостью и самих технологий.

Актуальность темы обусловлена тем, что преодоление современного экономического кризиса в стране возможно только при качественном преобразовании производственного потенциала страны, основой которого является широкое внедрение и распространение научно-технических достижений.

Объектом инновационной экономики являются новые знания, воплощаемые инноваторами в наукоемких технологиях, оборудовании,

системах управления, образования, кадров, направленных на решение возникающих перед обществом задач.

Предмет инновационной экономики – инновационный процесс, включающий различные стадии инновационной деятельности, связанной с появлением, внедрением и тиражированием инноваций, формирующих новый технологический уклад.

Цель инновационной экономики как науки – изучение взаимоотношений людей в процессе их хозяйственной деятельности, связанной с созданием и применением инноваций, интеллектуализацией основных факторов производства и переходом к современному технологическому укладу, обеспечивающему гармоничное, непротиворечивое существование природы и общества.

Инновационная деятельность организации должна быть сосредоточена на решении главных задач :

проведении научно-исследовательских и конструкторских работ по разработке идеи новшеств, лабораторных исследований, изготовлении лабораторных образцов новой продукции, новых конструкций и изделий;

подборе новых видов сырья, материалов для изготовления новшества;

подборе новых технологий, ноу-хау и создании на их основе технологического процесса производства новой продукции;

проектировании, изготовлении, испытании и освоении образцов новой техники, машин, механизмов, приборов;

проектировании, планировании, внедрении новых организационно-управленческих решений, направленных на реализацию новшеств; подготовке, обучении, переквалификации и подборе персонала; информационном обеспечении инновационной деятельности;

проведении работ по приобретению необходимой документации по оформлению патентов, лицензий, ноу-хау, технологических регламентов, испытательных методик и т. д.;

организации и проведении маркетинговых исследований и организации каналов сбыта инноваций;

организации опытного производства и освоении новшеств;

технологической подготовке производства и внедрении новшества;

производстве и реализации новых продуктов, изделий.

Сегодня из многих социально-экономических проблем, проблема активизации инновационной деятельности по своей остроте выходит на одно из первых мест. Инновации оказывают воздействие на национальную экономику, прежде всего, через научно-техническую политику.

Это способствует расширению производства, повышению его технического уровня, недопущению чрезмерного морального и физического износа основных фондов, обеспечению выпуска конкурентоспособной продукции.

При этом, инновационная деятельность тесно связана с деятельностью инвестиционной, так как внедрение новых технологий и техники требует финансовых ресурсов. Такая взаимосвязь порождает главную проблему внедрения результатов научно-технического прогресса. В современной экономике велика роль инноваций.

С одной стороны, они обеспечивают конкурентоспособность продукции и предприятий, а также возможность получения высоких доходов. В рыночной экономике инновации являются эффективным средством конкуренции, поскольку они помогают снизить производственные затраты, увеличить прибыль, приток инвестиций, улучшить имидж производителя новой продукции, а также открыть и завоевать новые рынки.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Хаведжи София

МБОУ «Школа № 112 г. Донецка»

Научный руководитель: Лукашова М.В.

В настоящее время всё больше молодых людей сталкиваются с проблемой трудоустройства как во время обучения в высших и средне специальных общеобразовательных учебных заведениях, так и после их окончания. Данная тема становится актуальной, поскольку рынок труда переполнен определенными видами специалистов, а происходит это, потому что в возрасте 16-20 лет люди чаще всего выбирают будущую профессию с точки зрения престижа, реже – по собственному желанию

(призванию), еще реже – после анализа нехватки специалистов на трудовом рынке.

Рынком труда принято называть систему социально-экономических отношений между собственниками рабочей силы, нуждающимися в работе по найму и владельцами средств производства, предъявившими спрос на наемную рабочую силу.

Сегодня мы можем видеть, что те, кто совсем недавно шёл учиться на экономистов и юристов либо занимаются другой трудовой деятельностью, либо находятся в поисках работы. Ведь молодой специалист – это малоопытный специалист или же человек вовсе без опыта работы. А опыт и знания – это та главная составляющая квалифицированного работника, которой отдадут предпочтение директора и владельцы различных организаций.

Следовательно, чтобы не работать, где придётся, нужно обдуманно подходить к выбору будущей профессии, предварительно изучив актуальные предложения на рынке труда.

Проанализировав информацию о положении молодежи на трудовом рынке Донецкой Народной Республик, следует сказать следующее:

1. Трудоустройство молодых людей по полученной специальности является проблематичным из-за переизбытка специалистов в таких сферах как «Менеджмент», «Юриспруденция», «Экономика» и недостаточном количестве вакансий.

2. Выпускники отказываются от имеющихся предложений по причине неудовлетворения заработной платой и/или условиями работы.

3. Молодые специалисты после попыток поработать по специальности осознают, что выбрали для себя не ту профессию.

4. Единицы выпускников входят в семейный бизнес и продолжают его вести и/или открывают своё собственное дело.

Еще одной проблемой является то, что некоторые выпускники переоценивают свои возможности и считают себя в полной мере конкурентоспособными специалистами, что вызывает трудности при трудоустройстве. Поэтому организации отказываются принимать таких кандидатов, чтобы не восполнять имеющиеся пробелы за счёт внутренней подготовки и дополнительных расходов.

Для упрощения вопроса трудоустройства молодёжи в Донецкой Народной Республике могут быть предприняты следующие меры:

1. Деятельность образовательной системы должна быть направлена на повышение производительности труда за счёт функционирования высококвалифицированных категорий совокупной рабочей силы, образуемой кадрами, получившими соответствующее образование и подготовку.

2. Со стороны государства могут быть предприняты различные меры для трудоустройства молодёжи. Например, можно давать предпринимателям льготы за то, что они принимают на практику и затем предоставляют рабочие места молодым специалистам.

3. Также государство должно мотивировать молодых людей на получение рабочих специальностей в менее престижных областях труда и гарантировать рабочие места после окончания учебных заведений.

4. Кроме того, будущие выпускники могут получать опыт работы во время учёбы. Сегодня активно практикуется временный наём на разовые работы. Это могут быть различного рода рекламные акции, маркетинговые и социологические исследования, занятость на общественных работах, быть волонтером. Однако такая деятельность обычно нигде не фиксируется, поэтому актуально было бы ввести практику получения рекомендательных писем с мест такой работы. Временная занятость выпускников в этом случае не только позволит им получить опыт, но и заработать репутацию, что играет значительную роль на современном рынке труда.

Подводя итоги, следует отметить, что в наши дни понятие «молодой специалист» лишено ранее имеющихся гарантий по трудоустройству и социальных прав (не установление испытательного срока при приёме на работу, невозможность увольнения в течение первых 3 лет, право на льготную очередь при получении жилплощади и т.д.).

Сегодня «молодой специалист» – это всего лишь выпускник учебного заведения, готовый реализовать свои способности к труду и испытывающий сложности при устройстве на работу.

Помочь молодым специалистам в решении проблемы трудоустройства может законодательство о труде молодёжи, а также правовые нормы, направленные на облегчение процесса перехода молодёжи от учёбы к трудовой деятельности.

ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В ПРОГРЕССИВНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Хапчук Анастасия

МБОУ «Школа № 150 г. Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Прежде всего рассмотрим представление об электронном бизнесе, которое будет использоваться в представленной работе. Под электронным бизнесом будем понимать бизнес-процессы, производимые с помощью сети Интернет.

К этим процессам относят: коммерцию, маркетинг, материальный анализ, платежи, помощь покупателей и партнёров и другое. Электронную коммерцию можно считать одним из необходимых направлений бизнес процессов. Электронная торговля имеет место при продажах всех видов продукции.

Электронная торговля охватывает процессы, связанные с клиентами, поставщиками, партнёрами и включает в себя продажи, маркетинг, обслуживание клиентов, закупку сырья и его поставку для производства. Микроэлектронный бизнес охватывает в себя электрическую коммерцию, однако при всем при этом охватывает внутренние процессы, таковые как производство, регулирование запасами, разработку продукта, риск-менеджмент, регулирование знаниями, деньгами человеческими ресурсами.

К основным пользователям электронного бизнеса относятся: трейдерские площадки; регулирование закупок; организация, и обслуживание глобальных сетей; экономические службы (интернет-платежные системы, меновые пункты, интернет-банкинг, онлайн-трейдинг); вкладывательные фонды; информативные посредники; информационный бизнес в глобальной сети интернет; рекламный бизнес; службы связи и средства общения. Электронный бизнес используется при предоставлении услуг (дистанционное обучение, сетевые библиотеки, электронное здравоохранение и др. карточный бизнес, интернет-лизинг.

Рынок интернет-торговли весьма неоднороден с точки зрения его участников. В него входят интернет-магазины розничных сетей, крупные независимые интернет-магазины, мелкие независимые интернет-магазины.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Царёва Юлия

МБОУ «Средняя школа №11 г. Макеевки»

Научный руководитель: Слюсаренко Ю.И.

Нынешний мир бесконечно изменяется. Внедрение информационно-коммуникационных технологий во все сферы жизни требуют непрерывного развития, совершенствования своих навыков, знаний, компетенций.

Цель исследования - выявление ключевых проблем и определение возможностей цифровизации в сфере образования.

Цифровизация – это внедрение в учебный процесс электронное обучение. На сегодняшний день общеобразовательные школы частично оснащены компьютерной техникой, педагоги прошли подготовку и переподготовку по использованию информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в учебном процессе.

Система образования должна гарантировать обществу уверенный переход в цифровую эпоху, ориентированную на рост производительности, новые типы труда, потребности человека, что вероятно посредством включения в образовательный процесс всех слоев населения, выстраивания индивидуальных маршрутов обучения, управления личными результатами обучения, виртуальную и дополненную действительность. Цифровые ресурсы, используемые в повседневной деятельности человека, позволяют преодолевать барьеры традиционного обучения: темп изучения программы, выбор педагога, форм и методов обучения.

Современный мир перешел на следующий уровень развития новых технологий. Первоначальным было создание парового двигателя; вторым – электрификация; третьим – информатизация; четвертым – цифровизация, т.е. эра больших данных и основанных на них технологий.

Цифровые технологии, с одной стороны, содействуют последующему повышению объемов и эффективности производства, с другой – разрешают осуществлять самостоятельный подход в различных сферах.

В образовании цифровизация направлена на обеспечение непрерывности процесса обучения. Сам термин «цифровизация» возник

в связи с интенсивным развитием информационно-коммуникационных технологий.

К цифровой сфере быстро адаптируются дети разного возраста, формируя начальные навыки, умения для последующего их развития.

Информационный формат базируется на цифровом представлении информации. В отличие от электронного формата, цифровой формат более точно презентует информацию, обеспечивая ее свободную циркуляцию, размещение, обработку, применение в компьютерных сетях. Система цифрового образования требует определённых условий (рис. 1).

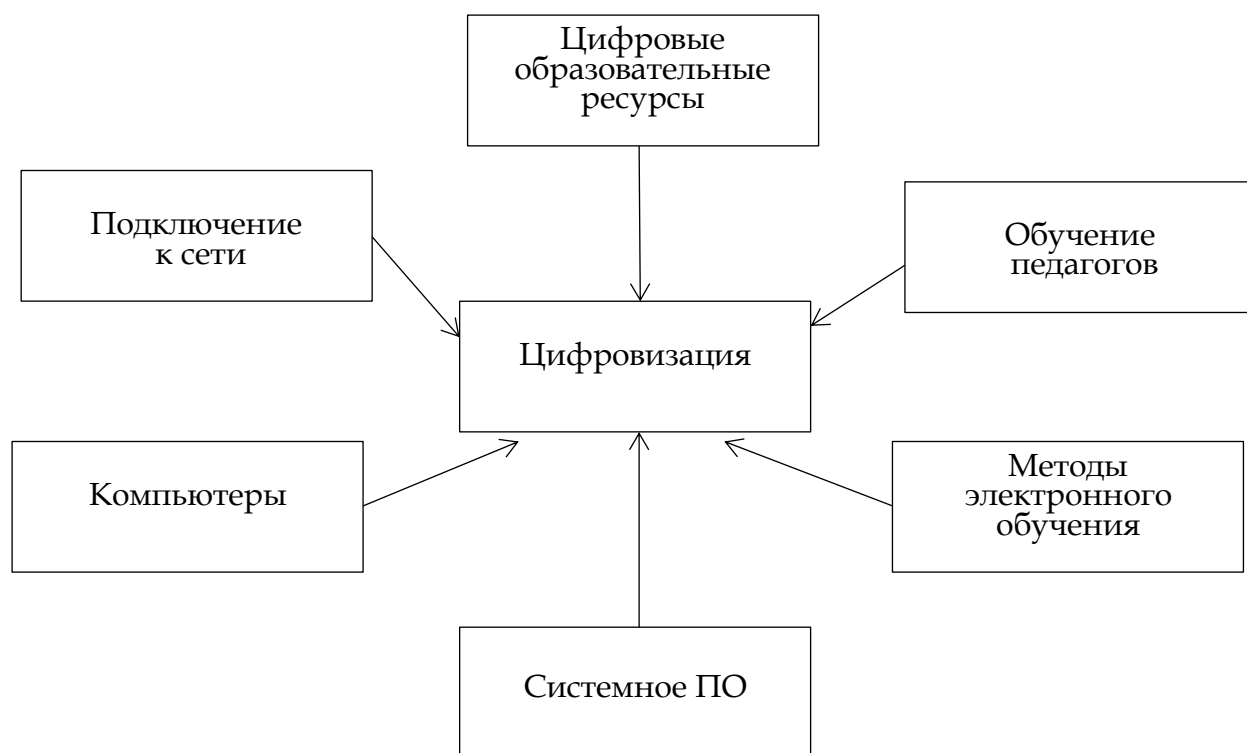


Рис. 1. Условия внедрения цифровизации в образовательном учреждении

Следовательно, цифровизация образования подразумевает использование обучающимися мобильных и интернет-технологий, увеличивая кругозоры их познания, делая их безграничными. Результативное использование цифровых технологий, включение обучающихся в самостоятельный поиск, подбор информации, участие в проектной деятельности формирует у них компетенции XXI века.

В последнее время активно реализуется процесс создания и использования открытых онлайн ресурсов, начиная от отдельных заданий, тестов до полномасштабных курсов (модулей) по выработыванию необходимых компетенций.

Ключевыми недостатками цифровизации являются:

- 1) Утрата возможностей воспринимать огромные тексты.
- 2) Экранная зависимость.
- 3) Снижение социальных навыков.
- 4) Цифровое слабоумие. Утрата интеллектуальных способностей.
- 5) Электромагнитное излучение.
- 6) Трудности с речевым развитием у детей.
- 7) Трудности со зрением
- 8) Недостаточная оснащенность образовательных организаций.

Несмотря на все вышеперечисленные риски разнообразных сфер общественной жизни, цифровизация привносит в образовательный процесс ряд положительных моментов:

1) повышение доступности образования. Посредством глобальной сети становится доступна информация, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. При этом учиться возможно в свободное от работы время.

2) Экономическая выгода. Затраты на проведение электронных курсов значительно ниже по сравнению с традиционными курсами.

3) Вероятность реализации более гибкой индивидуальной образовательной траектории. Для каждого обучающегося может быть разработана индивидуальная программа обучения, учитывающая его режим и потребность в знаниях.

4) Сокращение трудоемкости и освобождение учителей от рутинной работы: проверка домашних заданий, заполнение отчетности по успеваемости, чтение одной и той же лекции в нескольких потоках и т. д.

5) Приучение к самостоятельности. Так как будущая система предполагает самостоятельную работу, ребенок с ранних лет будет понимать, что он сам должен тянуться к получению знаний. Таковое воспитание в будущем сделает характер человека более твердым. Без излишней заботы учителей учащийся добьется более высоких результатов.

Следовательно, информатизация сферы образования играет значительную роль в повышении качества и доступности образования. Внедрение новых технологий в процесс обучения позволяет наравне с традиционными учебными материалами использовать прогрессивные электронные средства поддержки и сопровождения образовательного процесса.

Впрочем, кроме преимуществ, имеются и угрозы, которые активизированы организацией единой цифровой образовательной среды, и их нельзя игнорировать.

При внедрении данной системы нужно скрупулёзно оценить последствия цифровизации обучения и принять подходящую стратегию защиты от вызываемых ею угроз.

Список источников

1. Аксюхин А.А. Информационные технологии в образовании и науке / А.А. Аксюхин, А.А. Вицен, Ж.В. Мекшенева // Современные наукоемкие технологии. – 2009. – № 11. – С. 50-52
2. Вартанова Е. Л. Индустрия российских медиа: цифровое будущее: академическая монография / Е. Л. Вартанова, А. В. Вырковский, М.И. Максеенко, С. С. Смирнов. – М.: МедиаМир, 2017. – 160 с.
3. Введение в «Цифровую» экономику / А.В. Кешелава, В.Г. Буданов, В. Ю. Румянцев [и др.]; под общ. ред. А. В. Кешелава; гл. конс. И.А. Зимненко. – ВНИИ Геосистем, 2017. – 28 с.
4. Цифровизация как изменение парадигмы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bcg.com/ru-ru/about/bcg-review/digitalization.aspx>

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БИЗНЕСЕ

Челтанова Анна

МБОУ «Школа №80 г. Донецка»

Научный руководитель: Архипцева В. А.

Интернет экономика. Применение современных информационных технологий в бизнесе. Сфера, в которой бизнес осуществляется реальным, создается и изменяется стоимость, осуществляются

транзакции (различные действия с деньгами) и устанавливаются отношения «типов» один- с одним.

Такая экономика иногда называется цифровой или кибер экономикой.

Электронный бизнес. Все бизнес-процессы, совершаемые деловой организацией посредством сети Интернет. Способ зарабатывать деньги при помощи электронных устройств (телевидение, телефон, интернет).

Интернет-магазин. Сайт, торгующий товарами посредством сети Интернет. Позволяет пользователям онлайн, в своём браузере или через мобильное приложение, сформировать заказ на покупку, выбрать способ оплаты и доставки заказа, оплатить заказ.

Электронные деньги. Эволюционирующий термин, связанных с использованием компьютерных сетей и систем хранимой стоимости для передачи и хранения денег. Системы хранения и передачи как традиционных валют, так и негосударственных частных валют — обращение электронных денег может осуществляться как по правилам, установленным или согласованными с государственными Центробанками, так и по собственным правилам негосударственных платёжных систем.

Интернет-банкинг. Это общее название технологий дистанционного банковского обслуживания, а также доступ к счетам и операциям (по ним), предоставляющийся в любое время и с любого устройства, имеющего доступ в Интернет. Для выполнения операций используется браузер.

Интернет реклама. Интернет-реклама — реклама, размещаемая в сеть Интернет. Интернет-реклама имеет, как правило, двухступенчатый характер. Первая ступень — внешняя реклама, размещаемая рекламодателем у издателей, — рекламный носитель. Виды этой рекламы: баннеры, текстовые блоки, видеореклама.

Заключение. В наше время интернет бизнес обрел значимую ценность. Интернет покупки, трудоустройство по сети, интернет маркетинг, оплачивание счетов и коммунальных платежей все это можно с легкостью осуществить, имея банальный доступ к сети Интернет. Это во множество раз упрощает жизнь в социуме, не затрачивает много времени и в целом довольно удобно. Думаю, именно поэтому интернет бизнес пользуется такой популярностью в наши дни.

ПРОБЛЕМА: ЭТО ПЛОХО ИЛИ ХОРОШО

Черныш Богдан

ГПОУ «Зуевский энергетический техникум»

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»*

Научный руководитель: Адерихина С.А.

Проблема в широком смысле – сложный теоретический или практический вопрос, требующий изучения, разрешения; в науке – противоречивая ситуация, выступающая в виде противоположных позиций в объяснении каких-либо явлений, объектов, процессов и требующая адекватной теории для её разрешения; в жизни проблема формулируется в понятном для людей виде «знаю что, не знаю как», то есть известно, что нужно получить, но неизвестно, как это сделать.

В слове «проблема» содержится негативный оттенок. Он подразумевает, что в обозначенной этим словом сфере что-то обстоит не так, что-то нужно исправить. Но если проблему понимать, как возможность сделать нашу жизнь лучше, то оно приобретает позитивный оттенок. А решение проблем может рассматриваться как одна из главных движущих сил в жизни. Некоторые люди считают все проблемы новыми возможностями.

Сущность проблемы для человека такова, что требует анализа, оценки, формирования идеи, концепции для поиска ответа (решение проблемы) с проверкой и подтверждением в опыте.

Жизнь состоит из цепочки проблем. Почти все мы в итоге приучаемся их решать. В основном мы учимся путем повторения и часто не осознаем наши способности в решении различных проблем. Если вы попробуете переформулировать свою проблему в позитивную сторону, то вам откроется широкий выбор подходов. И путь решения окажется очевидным.

Важной предпосылкой успешного решения проблемы служит её правильная формулировка.

Обычно проблемы формулируются в виде вопросов («Как мне найти работу после окончания техникума?») или утверждений («У меня нет денег на учебу в высшем образовательном учреждении»). Как правило, мы хотим решить проблему, чтобы вызвать позитивное изменение в той или иной ситуации.

Постановка проблемы «Как мне найти работу после окончания техникума?» заставила меня задуматься о своём будущем. Чего я хочу? Хочу ли остаться в своём городе или переехать в другой город Республики?

В техникуме, на курсовом мероприятии «Актуальные проблемы молодежного рынка труда», нам рассказали о ведущих энергетических предприятиях Донецкой Народной Республики, о возможности прохождения на них производственной практики. С одноклассниками мы были на экскурсии на подстанции «ЗугрЭС-220» ГУП ДНР «Государственная магистральная сетевая компания», на Зуевской ТЭС ГУП ДНР «Энергия Донбасса». Тепловая электрическая станция меня особенно впечатлила. На сайте Государственного унитарного предприятия Донецкой Народной Республики «Энергия Донбасса» в разделе «Вакансии» приведены вакансии как для выпускников вузов, так и для специалистов среднего звена. Там были вакансии электромонтеров. Полученной информации мне хватило, чтобы определиться с выбором места трудоустройства: Зуевская ТЭС. Также было решено, что буду продолжать обучение по специальности «Электрические станции» в Донецком национальном техническом университете на заочной форме обучения. И даже отсутствие бюджетных мест для меня не будет проблемой, так как буду получать заработную плату. А заработную плату энергетикам в нашей Республике выплачивают своевременно!

Главное, что нам нужно помнить: быть у руля. А это значит — брать на себя ответственность за все, что мы делаем и что происходит в нашей жизни. Даже тогда, когда кажется, что не все в ней мы способны контролировать. Мы вольны выбирать: плыть по придуманному кем-то течению или придумать воплотить своё будущее.

Многие из нас знают, что углубление и поиск основы — необходимый и часто эффективный шаг в исследовании. Мы погружаемся в само явление, в отношение к нему. Но в поисках истины не стоит забывать и о широте взглядов. Углубление уводит вниз к истоку. И тогда мы рискуем заблудиться в своих мыслях о том, как бы было, если я поступил иначе. Вернуться в реальность, осмотреться, увидеть полную картину — вот тот шаг, который следует сделать. Как только мы проясним обстоятельства, определим место проблемы, тогда и причина предстанет в ином свете.

Наши эмоции стихают, а сознание обретает пространство и должную свободу. Вместо паники и преувеличения появляется интерес к исследованию. И здесь, имея должное терпение и доверие к себе, мы способны увидеть красоту проблемы.

ИДЕАЛЬНЫЙ ПОДЧИНЁННЫЙ: КТО ОН

Шевченко Артур

ГПОУ «Зуевский энергетический техникум»

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»*

Научный руководитель: Адерихина С.А

Каждый предприниматель заинтересован в хороших подчинённых, которые будут выполнять работу с максимальной эффективностью. Ценность сотрудника складывается из нескольких факторов, способствующих в достижении поставленных задач. Есть 7 основных условий хорошего работника, и предприниматель должен это знать.

1. Идеальный работник в первую очередь должен обеспечивать качество выполняемой работы. Какими бы другими полезными качествами ни был наделён ваш подчинённый, всегда во главе угла ставится результат его основной работы.

2. Ответственность и заинтересованность в работе. Заставлять работать сотрудника «из-под палки» - гиблое и неблагодарное дело, если вы пытаетесь заложить основу будущей команды. Если человек не заинтересован в успехе, то рассчитывать на него не стоит. Также не стоит закрывать глаза на безответственность работников, которая не может не сказаться отрицательно на выполнении задач организации.

3. Идеальный подчинённый должен уметь принимать решения и быть способным к решительным действиям. Конечно, все важные решения принимает руководитель фирмы, но это не значит, что подчинённый должен советоваться по каждой мелочи. Настоящий профессионал определяется умением чётко выполнять задания начальника и вносить разумные и качественные дополнения в свою работу.

4. Как раз дополнения в работе связаны с четвёртым фактором хорошего сотрудника – способность проявлять инициативу. Начальник – не робот, он тоже может ошибаться, ставить не совсем разумные задачи. Поэтому работник должен по возможности предлагать своё видение решения поставленной задачи.

5. Идеальный работник должен уметь идти на разумный риск. Про рискованность предпринимательской деятельности знают все, и этот риск пронизывает фирму «с ног до головы», то есть рисковать приходится не только руководителю. Только в зависимости от значимости занимаемой должности меняется степень риска и последствия ошибки.

6. Хороший работник должен доброжелательно обходиться с остальными и всегда быть готовым прийти на помощь. Без взаимовыручки и помощи достичь поставленных целей в бизнесе крайне нелегко.

7. И, наконец, идеальный работник должен благотворно влиять на своего начальника. Зачем вам сотрудник, к которому вы испытываете неприязнь, и из-за этой неприязни вы добавляете негатива в свой рабочий процесс? Вот, именно, иметь подобных подчинённых не захочет никто.

Отличает хорошего подчиненного – умение искать решения, а не проблемы. Любая инициатива обычно встречает хор голосов, которые объясняют и доказывают, почему этого нельзя сделать. Хорошему руководителю гораздо важнее понять, как можно сделать, чем, почему этого нельзя сделать! Он при желании и сам может выдумать столько препятствий, что любая затея умрет. Лучшее, что может сделать хороший подчиненный, это начать делать. В большинстве случаев любая проблема все-таки имеет решение и преодолима.

В реальности же сотрудники затевают многостраничную переписку, в которой наперебой выдумывают причины, препятствующие реализации, а автор идеи в одиночестве пытается найти решение. И хорошо, если у него хватит банальной власти, чтобы несмотря ни на что запустить проект. Если же он не топ-менеджер, то, скорее всего, проект так и утонет в куче проблем. Нет ничего лучше исполнителя, который просто отвечает: «Хорошо, сделаем!», и действительно делает.

О состоянии дел в том или ином отделе руководитель судит в том числе и по настроению непосредственных исполнителей – какими бы ни были фактические результаты. Если исполнитель все время не в настроении, смотрит на начальника глазами некормленной собаки, у руководителя возникнет ощущение, что исполнителю не нравится работа, ему тяжело, не доплачивают, да еще и заставляют заниматься нелюбимой работой. Если сотрудник не радуется, приходя на свое рабочее место, то любой нормальный руководитель постарается убрать сотрудника с этого места. И в подавляющем большинстве случаев это будет не повышение.

Начальник – тоже человек. Каждый начальник сталкивается на своем посту с большим количеством проблем и ему хочется, чтобы подчиненные хотя бы не перекладывали на него своего дурного настроения или отношения к работе. Чтобы радовались, приходя на работу, чтобы самостоятельно и с улыбкой решали свои проблемы, а руководству приносили только рост показателей и хорошее настроение. Из плохих подчиненных никогда не получается хороших начальников и талантливых руководителей. Совет опытных руководителей: «Если хотите сесть во главе стола совета директоров своей компании – станьте для начала блестящими исполнителями, проводниками воли своего руководства. Молча и с улыбкой делайте что сказано, и не будет вам замены».

Итак, идеальный подчиненный – это не только ответственный и компетентный сотрудник, а тот человек, кто просто берет и делает, не выдумывая лишних проблем, и при этом радуется жизни.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ

Шевченко Виктория

МБОУ «Средняя школа №44 г. Макеевки»

Научный руководитель: Чурилова В.Г.

Конфликт – одна из наиболее распространенных форм организационного взаимодействия и других отношений между людьми. Подсчитано, что конфликты и переживания персонала занимают около 15% его рабочего времени. Еще больше времени тратят на

урегулирование конфликтов и управление ими руководители - в некоторых организациях до половины рабочего времени [1].

Если считать конфликтом каждое разногласие или дискуссию, то управление без конфликтов, невозможно даже представить, но чаще всего конфликты приносят людям много неприятных минут, поэтому реакция на них однозначна - отрицательна. Но с современной точки зрения некоторые конфликты не только возможны, но и желательны, полезны.

Выделяют функциональные и дисфункциональные конфликты [2]. Функциональный конфликт лучше всего определить, как низкий и управляемый уровень возражений, который может пробудить мотивацию творческих или незапрограммированных решений. Такой конфликт позволяет выявить разнообразие точек зрения, позволяет проанализировать большое количество альтернатив и сделать многое из того, что кажется невозможным в обычных условиях.

Это делает процесс выработки решения группой или отдельным руководителем более эффективным, дает возможность людям выразить свои мысли и чувства, удовлетворить потребности в уважении и власти. Это помогает более эффективно выполнять планы, проекты и в результате создает условия для интенсивного развития организации.

Функциональный конфликт может быть противопоставлен дисфункциональной или разрушительной форме конфликта. Дисфункциональный конфликт вызывает возражение и недовольство, разрушает связи внутри организации, подрывает мораль, поднимает борьбу между членами, и в конечном счете имеет неблагоприятный эффект на эффективность работы компании.

Целью предотвращения конфликтов является создание таких условий для деятельности и взаимодействия людей, которые минимизировали бы вероятность возникновения или деструктивного развития противоречий между ними.

Наиболее эффективные методы управления конфликтными ситуациями, снижающими отрицательные эффекты, являются следующие [3]:

1. Разъяснение требований к работе. Одним из лучших методов управления, предотвращающий дисфункциональный конфликт, - разъяснение того, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника и

подразделения. Здесь должны быть упомянуты такие параметры как уровень результатов, который должен быть достигнут, кто предоставляет и, кто получает различную информацию, система полномочий и ответственности, а также четко определены политика, процедуры и правила.

2. Сбалансированность рабочих мест в компании. Оптимизация функциональных взаимосвязей между структурными элементами предприятия и отдельными работниками во многом зависит от того, в какой мере упорядочено само рабочее место.

3. Координационные механизмы. Если два или более подчиненных имеют разногласия по какому-то вопросу, конфликта можно избежать, обратившись к их общему начальнику, предлагая ему принять решение. Принцип единоначалия облегчает использование иерархии для управления конфликтной ситуацией, так как подчиненный прекрасно знает, чьим решениям он должен подчиняться. Однако, при проектировании сложных организационных структур, например, матричной, принцип единоначалия теряет свою актуальность.

4. Миссия (общеорганизационная цель). Необходимо установить миссии компании. Эффективное осуществление этих целей требует совместного усилия двух или более сотрудников, групп или отделов. Идея, которая заложена в эти высшие цели - направит усилия всех участников на достижение общей цели.

5. Структура системы вознаграждений. Люди, которые вносят свой вклад в достижение общеорганизационных комплексных целей, помогают другим группам организации и стараются подойти к решению проблемы комплексно, должны вознаграждаться благодарностью, премией, признанием или повышением по службе.

6. Профессиональный психологический отбор. «Кого отберешь, с теми и будешь работать» — эта аксиома, к сожалению, очень часто нарушается. Соответствие работника максимальным требованиям, которые может предъявить к нему занимаемая должность, является важным условием предупреждения конфликтов. Назначение сотрудника на должность, которой он не в полной мере соответствует по своим профессиональным, нравственным качествам.

Таким образом, конфликты в организации могут серьезно снизить эффективность работы, и поскольку они неизбежны, необходимо уметь с ними справляться.

Список источников

1. Голубкова, О.А. Организационное поведение: теория и практика: Учебное пособие / О.А. Голубкова, С.В. Сатикова. - СПб.: НИУ ВШЭ. - 2013. - 224 с.

2. Горшкова, Л.А. Основы управления организацией: Учебное пособие. Практикум / Л.А. Горшкова, М.В. Горбунова. - 2-е изд. перераб. и доп. - М.: КНОРУС. - 2012. - 264 с.

3. Гужина, Г. Н. Выявление и регулирование социально-трудовых конфликтов / Г.Н. Гужина // Молодой ученый. - 2015. - №14. - С. 246-248.

ИНФОРМАТИКА В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Шевченко Евгений

МБОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича г. Донецка»

Научный руководитель: Желтикова Ю.В.

Развитие технологий повлекло за собой информатизацию общества. Сегодня трудно представить себе человека, у которого не было бы телевизора и компьютера, который не умеет пользоваться интернетом.

Информационные технологии прочно и уверенно проникают во все сферы жизни общества. На современном этапе перенасыщенность информацией становится проблемой информационно-психологического состояния общества, его здорового восприятия окружающего мира.

Информатика – это техническая наука, определяющая сферу деятельности, связанную с процессами хранения, преобразования и передачи информации с помощью информационно-компьютерных технологий. Компьютер – универсальный прибор для обработки информации. Внедрение компьютерной техники во все сферы человеческой деятельности послужило толчком к зарождению новой научной и прикладной дисциплины – информатики.

Очень велика роль информатики в развитии общества. Сейчас в мире нет ни одной отрасли науки и техники, которая развивалась бы так

же быстро, как информатика. Каждые два – три года происходит смена поколений аппаратных и программных средств вычислительной техники. За последние годы произошла революция в области передачи, накопления и обработки информации. Эта революция, затрагивает и коренным образом преобразует все области человеческой жизни. Значительное увеличение возможностей компьютерной техники, развитие информационных сетей, создание новых информационных технологий приводят к радикальным изменениям во всех сферах общества: в производстве, науке, образовании, медицине и т.д. В экономически развитых странах осознают, что совершенствование информационных технологий представляет самую важную, хотя дорогостоящую и трудную задачу.

Деятельность, как отдельных людей, так и целых организаций все в большей степени зависит от их информированности и способности эффективно использовать имеющуюся информацию. Внедрение компьютеров, современных средств переработки и передачи информации в различные индустрии послужило началом процесса, называемого информатизацией общества. Современное материальное производство и другие сферы деятельности все больше нуждаются в информационном обслуживании, переработке огромного количества информации.

Есть и другая сторона. Негативные тенденции: все большее влияние приобретают средства массовой информации; информационные технологии могут разрушить частную жизнь человека; существенное значение приобретает проблема качественного отбора достоверной информации; некоторые люди испытывают сложности адаптации к информационному обществу. Изучение информатики имеет большое значение для развития мышления школьников. В современной психологии отмечается значительное влияние изучения информатики и использования компьютеров в обучении на развитие у школьников теоретического, творческого мышления, а также формированию нового типа мышления, так называемого операционного мышления, направленного на выбор оптимальных решений.

ИТ являются жизненно важным стимулом развития самых разных сфер деятельности человека, вряд ли кто-либо сможет назвать сферу, где они не используются хотя бы косвенно. Начиная от

узкоспециализированных областей тяжелой промышленности и заканчивая такими вещами, как аватары для Твиттера или Фейсбука – везде информационные технологии прямо либо косвенно находят свое применение. Любые бухгалтерские операции на любом предприятии сегодня проводятся с использованием компьютера. То, насколько эффективно работает городское самоуправление, во многом определяется теми техническими средствами и тем программным обеспечением, которыми оно располагает.

Естественно, использование самых последних технологий и технических средств не решает полностью всех проблем, однако инновации могут значительно упростить и ускорить работу служащих. Особенно это заметно на сложных участках аналитической деятельности, в процессах формирования отчетов и справок.

Особого внимания заслуживают технологии, используемые в сфере образования, их значение сложно переоценить. Найти школу, в которой не было бы компьютерного класса, можно, наверное, только в каком-нибудь уж очень захолустном уголке. Чего уж говорить про Интернет, который предоставляет школьнику массу информации, получить которую можно за несколько минут, без долгого кропаяния над книжками в библиотеке. Таким образом, информационные технологии могут значительно облегчить процесс образования и обучения. Скорость передачи информации растет ежедневно, возрастают и технологические мощности. С помощью технических средств люди с разных концов Земли могут общаться друг с другом, Интернет – это один из популярнейших способов связи на сегодняшний день, главным образом потому, что он общедоступен.

Подводя итог, можно сказать, что информационные технологии очень глубоко проникли в жизнь современного человека, и даже более того – вряд ли будет преувеличением тот факт, что без информационных технологий современное общество не сможет существовать в том виде, в котором оно находится сейчас.

Список источников

1. Положительные и отрицательные стороны информатизации образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.ru/13_132145_polozhitelnie-i-otritsatelnie-storoni-informatizatsii-obrazovaniya.html

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Шепелевич Марина

МБОУ «Средняя школа №2 г. Снежное»

Научный руководитель: Кондаурова Н.П.

Управление персоналом играет важную роль. Персонал считается корпоративным трудовым ресурсом и составляет основу всей производственной деятельности. Ни одна трудовая компания не может работать без персонала, так как все внутренние процессы деятельности предприятия или компании производятся с участием трудовых ресурсов. Это демонстрирует актуальность выбранной темы тезисов.

Методы управления персоналом (МУП) - способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Наука и практика выработали три группы МУП: административные, экономические и социально-психологические.

Административные методы базируются на власти, дисциплине и взысканиях и известны в истории как «методы кнута». Экономические методы основываются на правильном использовании экономических законов и по способам воздействия известны как «методы пряника». Социально-психологические методы исходят из мотивации и морального воздействия на людей и известны как «методы убеждения» и моральная мотивация и стимулирование. Они ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определённой организации, на культуру трудовой деятельности.

Эти методы отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления. Экономические и социально-психологические методы носят косвенный характер управленческого воздействия. Нельзя рассчитывать на автоматическое действие этих методов и трудно определить силу их воздействия на конечный эффект.

Административные методы управления основываются на отношениях одного начальника, дисциплины и ответственности,

осуществляются в форме организационного и распорядительного воздействия.

Экономические методы - это элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается прогрессивное развитие организации. Важнейшим экономическим методом управления персоналом является технико-экономическое планирование, которое объединяет и синтезирует в себе все экономические методы управления.

С помощью планирования определяется программа деятельности организации. После утверждения планы поступают линейным руководителям для руководства работой по их выполнению. Каждое подразделение получает перспективные и текущие планы по определенному кругу показателей.

Огромное значение в системе материального стимулирования имеет эффективная организация заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда. Они становятся важнейшим условием создания целостной, эффективной и гибкой системы управления экономикой организации, которая выступает на рынке равным партнером других организаций в общественной кооперации труда. Таким образом, роль экономических методов заключается в мобилизации трудового коллектива на достижение конечных результатов.

Социально-психологические методы базируются на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом их воздействия являются группы людей и отдельные личности. Такое разделение достаточно условно, так как в современном общественном производстве человек всегда действует не в изолированном мире, а в группе разных по психологии людей.

Методы управления персоналом можно также классифицировать по признаку принадлежности к функциям управления (нормирования, организации, планирования, координации, регулирования, мотивации, стимулирования, контроля, анализа, учёта).

Классификация методов управления персоналом по признаку принадлежности к конкретной функции управления персоналом позволяет выстроить их в технологическую цепочку всего цикла работы с персоналом. По этому признаку выделяются методы: найма, отбора и приёма персонала; деловой оценки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; мотивации трудовой

деятельности персонала; организации системы обучения персонала; управления конфликтами и стрессами, управления безопасностью персонала, организации труда персонала, управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; высвобождения персонала.

Таким образом, изучив научные основы управления, отметим, что управление персоналом - сложный и многоплановый процесс, осуществляемый как руководителем компании, так и специальными кадровыми службами. Для эффективного управления вам необходимо использовать всю мощь вашей компании и постоянно совершенствовать свою систему управления персоналом, чтобы адаптироваться к меняющимся условиям.

ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Шидловский Илья

ГПОУ «Донецкий медицинский колледж»

Научный руководитель: Попова Т.В.

Руководитель медицинской организации по определению является лидером руководимого им коллектива.

Известный американский исследователь лидерства Стивен Кови утверждает, что лучшие лидеры обычно придерживаются общего комплекса ценностей, объемлющего справедливость, равенство, беспристрастность, целостность, честность, доверие.

Лидер XXI века работает в условиях неопределенности и постоянных изменений. Больше нет «правильных» и «неправильных» сценариев - все зависит от конкретной ситуации и может мгновенно измениться. Для медицинской организации при формировании стратегических целей развития применимо использование модели управления организационных изменений Л. Грейнера.

В научной литературе рассмотрено большое количество функций руководителя как лидера коллектива, однако мы предлагаем для рассмотрения семь наиболее актуальных, являющихся основными

инструментариями для повышения эффективности управления медицинской организацией.

1-я функция – лидер как администратор. Лидер должен распределять трудовые ресурсы по объемам работ, предписывая тому или иному члену коллектива выполнение определенной части работы. При этом задача заключается в том, чтобы распределить нагрузку максимально эффективно, учитывая способности и навыки каждого члена коллектива. При некорректном распределении объема работ снижается эффективность работы в целом всего коллектива.

Например, при распределении и контроле выполнения работ, лидер может допускать следующие крайности:

- не распределяет между руководителями подразделений работу, а берет основной ее объем на себя; как следствие такого решения лидера - у его подчиненных снижается ответственность за выполнение своих должностных обязанностей и результативность в целом их работы;

- одних работников перегружает, а других недогружает работой; в данном случае в коллективе возможно формирование раздражения работой руководителя; вследствие постоянного переутомления снижается эффективность работы, возникают конфликты с малозагруженными сотрудниками;

- при контроле подчиненных сотрудников выполнения их должностных обязанностей, допускает в отношении ряда лиц поправки, исходя из личных отношений, что отрицательно сказывается на межличностные отношения в коллективе, его личный авторитет и, в целом, на эффективность работы коллектива.

2-я функция – лидер как стратег. В функциональные обязанности руководителя медицинской организации включается решение вопросов - краткосрочных и долгосрочных целей развития и функционирования организации.

Если работа лидера сводится к решению только сиюминутных задач, и при этом игнорируются функции как стратега, то у руководимой им организации в будущем будет незавидная участь.

3-я функция – лидер как эксперт. В случае, когда руководитель, являющийся лидером организации, не является экспертом в своей области, то он, как правило, не воспринимается должным образом руководимым им персоналом, а также вышестоящими организациями.

Как следствие – его замена на должную кандидатуру.

4-я функция – лидер как представитель руководимой им организации. Официальным представителем организации является ее руководитель, который представляет ее интересы в вышестоящих организациях и учреждениях, должен уметь отстаивать потребности и запросы коллектива и отдельных сотрудников. При невыполнении руководителем данной функции, у сотрудников наступает разочарование в своем руководителе.

5-я функция – лидер как регулятор отношений в коллективе. В коллективе медицинской организации ее руководитель является регулятором межличностных отношений между сотрудниками. Особенно это важно при затяжном конфликте между несколькими сотрудниками или противостоящими группами. Задача руководителя как лидера – организовать между ними взаимодействие, исключающее возникновение ссор и конфликтов.

6-я функция – лидер как источник наказаний и поощрений. Перед руководителем стоит важная задача – определение адекватной и предсказуемой для всех сотрудников мер наказаний и поощрений. Помимо широко распространенной материальной мотивации, руководитель должен использовать мотивацию повышением должности, словесным поощрением, привлечением для обучения других сотрудников и др.

7-я функция – лидер как пример для коллектива. В коллективах сотрудники ориентируются, как правило, на своего руководителя. В основе этого явления лежит механизм подражания. Следовательно, руководитель должен быть активным и целеустремленным, подавать пример своим подчиненным, в противном случае он будет иметь низкий авторитет в коллективе. Однако руководитель может выступать эталоном, «мерилом» не только лучших, но и худших качеств. Так, при директоре организации – автократе у большинства начальников подразделений в стиле работы могут превалировать автократические струнки.

Лидерство руководителя признается и считается эффективным тогда, когда он уже доказал свою компетентность и ценность для сотрудников и организации в целом.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Шпагина Софья

МБОУ «Школа №77 г. Донецка»

Научный руководитель: Крылова А.А.

Проблема мотивации всегда являлась одной из актуальных проблем психологии. Исследование мотивации в трудовых коллективах имеет огромное значение для поддержания и оптимизации рабочей деятельности, создания сплочённых трудовых коллективов, способных добиваться высоких результатов.

Очень важно проследить индивидуальные особенности личности, интерес и увлечённость своей работой. В основе мотивации лежит непосредственно личный успех в своей деятельности и деятельности в целом.

Мотивация понимается как совокупность внешних или внутренних детерминант, объясняющих поведение личности: его возникновение, продолжительность и устойчивость, направленность и активность, разумность или смысловую целостность отдельно взятого поведенческого акта и прекращение после достижения поставленной цели.

Под мотивом понимается побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей человека, предмет потребности человека.

Развитие профессиональной мотивации и ее совершенствование, выступает одним из главных компонентов профессионализации личности.

Проблема профессиональной мотивации раскрывается через анализ мотивационной структуры в классификации.

Карпов А.В. выделяет такие группы мотивов трудовой деятельности: мотивы выгоды, безопасности, удобства, удовлетворённости, мотив «мнение товарищей».

Шапиро С.А. выделяет основные типы работников по их профессиональной мотивации: работники, ориентированные преимущественно на содержательность и общественную значимость труда; работники, ориентированные по большей части на оплату труда и другие материальные ценности; работники у которых значимость разных ценностей сбалансирована.

Выделяют следующие виды мотивации персонала:

- материальная. Предусматривает вознаграждение в денежном эквиваленте, в качестве услуг и материальных объектов. Она применима

в отношении одного работника или группы, ко всей организации крайне редко, потому что считается малоэффективным методом;

- нематериальная. Работник получает эмоциональные выгоды, это устранение комплексов, душевное равновесие, признание собственных достоинств и др. Она применима к одному работнику, и всему коллективу, так как помогает формировать отношение каждого индивида к организации;

-положительная мотивация, характеризуется применением положительных стимулов;

-отрицательная мотивация, основана на отрицательных стимулах;

-внешняя мотивация. Благоприятное или неодобрительное воздействие на персонал, которое ведёт к желаемому результату. В качестве награды предполагается, благо или наказание;

внутренняя мотивация. Предполагает самостоятельное развитие мотивации у работника. Осуществление определённых задач приносит им моральное удовлетворение. Но при этом персонал может оставаться в поиске выгоды. Внешних мотивационных рычагов при внутренней мотивации недостаточно, для получения желаемого блага.

Внешняя мотивация персонала призвана развивать и активизировать внутреннюю мотивацию.

Формы мотивации персонала:

1. Заработная плата.

2. Система льгот внутри предприятия: премирование, доплаты за стаж, оплата проезда до работы и обратно, страхование здоровья и так далее.

3. Моральное поощрение подчиненных.

4. Повышение квалификационного уровня рабочих и продвижение по служебной лестнице.

5. Развитие доверительных взаимоотношений между коллегами, устранение психологических и административных барьеров.

Можно выделить группы профессиональных мотивов: социальные, моральные, эстетические, познавательные, творческие, материальные, престижные, утилитарные. Их можно разделить на внутренние и внешние. Внешние можно разделить на отрицательные и положительные. Вывод: можно говорить о том, что на стимулирование и мотивацию персонала влияют как внешние факторы, так и внутренние. Поддерживая каждый фактор, работа становится эффективной и продуктивной.

Список источников

1. Гони́на, О.О. Психология: краткий курс лекций для бакалавров / О.О. Гони́на. - М.: ООО «Издательство Спутник+». - 2014. - 102 с.
2. Шапи́ро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапи́ро. - М.: ГроссМедиа. - 2007. - 224 с.

МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ

Якубцова Дарья

МБОУ «Школа №64 г. Донецка»

Научный руководитель: Полидорова Т.А.

Что такое менеджмент? Менеджмент – искусство управления интеллектуальными, финансовыми, материальными ресурсами (Толковый словарь). Можно также дать дефиницию как методы, средства, формулы управления организаций с целью повышения эффективности работы.

Краткая история менеджмента. Предприятия родились XVII и XIX веках, поэтому проблемы управления ими начались в начале XX века. В это же время предприятия сконцентрировали на эффективности труда, на вопросах управления: производительности, работе с кадрами, нормировании труда и так далее.

Главный мыслитель этого времени – Тэйлор. Он опубликовал знаменитую теорию «научных методов управления». Эта теория подчеркивает роль эффективности, деления труда на этапы и специализации работников.

Теория управления продолжает развиваться и изменяться: в 10-20-х годах XX века появляется административно-функциональная школа и затем в 20-30е годы – школа человеческих отношений. С этого периода до современной эпохи теория менеджмента приходит к пониманию, что надо анализировать отношения между человеком и предприятием. Человек, работник становится центром интересов ученых. Понимая, что без счастья работников предприятие не может существовать, менеджеры должны были следовать новым направлениям. Но речь идет о том, как можно на практике стать хорошим лидером и менеджером.

Фигура лидера: как нужно управлять предприятием? Делегация и мотивация. Хороший лидер знает, как делегировать. Для того чтобы получить это знание, лидеры должны обладать некоторыми особенностями:

1. Лидеры вдохновляют подчинённых на победу, на достижение цели у них есть энергия и страсть, которые они передают другим.
2. Лидеры задают цели и направление бизнеса. У них есть видение, и они знают, как сообщать это видение.
3. Лидеры решают стандарты бизнеса.
4. Лидеры формируют культуру бизнеса.

В мире предприятия сложно понять, надо ли давать или нет власть работникам. Но хороший лидер всегда имеет полное понимание проблем. На истории теории управления Д. Макгрегор публикует «теорию X и Y». Его теория рассматривает отношения между менеджером и работником. Его работа дает нам информацию о том, как лидеры могут мотивировать сотрудников, но сам он не определяет конкретные методы, которые могут быть использованы для повышения эффективности работы сотрудников.

Работа Д. Макгрегора – простое напоминание о естественных правилах управления людьми, которые под давлением повседневного бизнеса слишком легко забываются. Это принцип, с помощью которого можно создать стиль управления.

Лидер должен также знать, как мотивировать своих работников. Мотивация определяется как процесс, который инициирует, направляет и поддерживает целенаправленное поведение. Мотивация – вот, что заставляет нас действовать. К сожалению, лидеры и менеджеры не могут мотивировать сотрудников, но есть другое решение – лучшее, что можно сделать: это совместить людей с правильной работой.

Может быть это выглядит просто, как и в большинстве проблем управления, легче сказать, чем сделать.

Это требует, чтобы лидер сначала действительно узнал своих людей, выделил качества, которых не у большинства «лидеров». Так, например, для позиции продаж нужен кто-то, кто любит людей. С другой стороны, лучшим человеком для работы аналитика, вероятно, является интроверт, ориентированный на числа.

Прежде чем принимать решение по каждому сотруднику, необходимо понять, какова его мотивация. На самом деле понять людей, прежде чем принять их на работу.

Вместо того чтобы нанимать людей, а затем пытаться мотивировать их, что неэффективно, более целесообразно нанимать людей, которые мотивированы самой работой.

Даже если нет возможностей дать простые решения, важно подчеркнуть улучшения, которые были сделаны в течении многих лет, и изменения в процессе управления, особенно важность делегации и мотивации. Эти два элемента необходимы в практике современного менеджмента.

Список источников

1. Гукасян, Н.А. Менеджмент предприятия. Просто о сложном / Н.А. Гукасян. - Санкт-Петербург: БХВ-Петербург, 2015. - 175 с.
2. Зуб А.Т. Теория менеджмента: учебник для бакалавров/ А.Т. Зуб. - СПб.: Питер. - 2020. - 672 с.