

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

Факультет государственной службы и управления

МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ

МАТЕРИАЛЫ

*VI Республиканской научно-практической
конференции учащейся молодёжи
(Донецк, 18 марта 2021 года)*

**Донецк
2021**

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

Факультет государственной службы и управления



МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ

МАТЕРИАЛЫ
VI Республиканской научно-практической
конференции учащейся молодёжи
(Донецк, 18 марта 2021 года)

Донецк
2021

УДК [35.08-053.81:005:332](063)
ББК У291.6п3+У050я431+У01я431
М 75

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 :

М 75 материалы VI Респ. науч.-практ. конф. учащейся молодёжи (Донецк, 18 марта 2021 года) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Факультет государственной службы и управления. – Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – 554 с.

В ходе конференции рассматривались и обсуждались проблемы инновационного развития экономики, государственного администрирования, молодёжного рынка труда, мотивации и стимулирования персонала, развития информационного общества, государственной социальной политики, интернет-бизнеса, электронной коммерции, участия государства в экономике, рационального использования человеческих ресурсов.

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

УДК [35.08-053.81:005:332](063)
ББК У291.6п3+У050я431+У01я431

СОДЕРЖАНИЕ

Азарян Богдан ГПОУ «Донецкий государственный колледж пищевых технологий и торговли» Научный руководитель: Полякова Н.М. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОЦИАЛЬНОЙ ЖИЗНИ ПОДРОСТКА.....	24
Акимченков Никита МОУ «Школа № 49 города Донецка» Научный руководитель: Щепилова А.В. ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	27
Алешина Виолетта МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Литюк О.С. СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ.....	30
Аллахвердян Алина, Беликова Дарья МОУ «Многопрофильный лицей № 5 им. Н.П. Бойко города Донецка» Научный руководитель: Теркун Е.В. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ.....	32
Андреев Данил ГПОУ «Снежнянский горный техникум» Научный руководитель: Маловик Н.Н. ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	38
Андриенко Кирилл МОУ «Школа №13 города Донецка» Научный руководитель: Вербицкая С.Н. МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	41
Аршенюк Анастасия ГПОУ «Макеевский строительный центр ПТО им. Ф.И. Бачурина» Научный руководитель: Гелюх Л.И. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ВИДЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПРОДУКЦИИ.....	43
Аршенюк Надежда ГПОУ «Макеевский строительный центр ПТО им. Ф.И. Бачурина» Научный руководитель: Гелюх Л.И. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИННОВАЦИОННОГО МАРКЕТИНГА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ	47
Афанасьева Лилия ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум» Научные руководители: Задорожный Н.Ф., Лепеха С.Н. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	50
Багмет Ольга МОУ «Школа №13 города Донецка» Научный руководитель: Вербицкая С.Н. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ.....	54
Барткив Александр МОУ «Средняя школа №102 города Макеевки» Научный руководитель: Казановская Н. А. ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ.....	55

Бархударян Даяна МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Хлипун А.А. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ И БИЗНЕСЕ.....	57
Батьковский Герман ГПОУ «Донецкий политехнический колледж» Научный руководитель: Панфилова О. Н. ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЫНОК.....	59
Безносенко Никита МОУ «Лицей № 2 «Престиж» города Макеевки» Научный руководитель: Попович Е.А. НОВЫЕ ФОРМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....	62
Беляев Иван Многопрофильный лицей-интернат ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» Научный руководитель: Унгурияну Е.В. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	64
Бобурчак Карина МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Строганова Л.А. ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	67
Болтовский Михаил МОУ «Школа №112 города Донецка» Научный руководитель: Санина Т.В. ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЫНОК.....	69
Большакова Марина ГПОУ «Донецкое профессионально-техническое училище связи» Научный руководитель: Сулова Л.А. ПРИМЕНЕНИЕ КРОССПЛАТФОРМЕННОГО МЕССЕНДЖЕРА TELEGRAM В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОФЕССИИ «МАСТЕР ПО ОБРАБОТКЕ ЦИФРОВОЙ ИНФОРМАЦИИ».....	71
Бондаренко Алексей Донецкий Медицинский общеобразовательный лицей-предуниверсарий ГОО ВПО «ДонНМУ им. М. Горького» Научный руководитель: Ткаченко Е.Л. ПРОЦЕССЫ ИНФОРМАТИЗАЦИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ В ПРЕОБРАЗОВАНИИ ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА...	74
Боровская Анастасия, Селютина Диана МОУ «Многопрофильный лицей № 5 им. Н.П. Бойко города Донецка» Научный руководитель: Теркун Е.В. МЕСТО И РОЛЬ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В ЭКОНОМИКЕ.....	76
Бурда Елизавета МОУ «Новоамвросиевская школа» Научный руководитель: Корольчук Н.В. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ	

КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ.....	81
Вандюк Мирослава	
МОУ «Школа № 88 города Донецка»	
Научный руководитель: Сысоева Н.В.	
ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	83
Вансович Анастасия	
ГПОУ «Донецкий центр ПТО»	
Научный руководитель: Щурова О.В.	
ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	85
Варава Дмитрий	
МОУ «Школа №136 города Донецка»	
Научный руководитель: Шилова Ю.В.	
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ	
МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	86
Ватулин Дмитрий	
МОУ «Школа №126 города Донецка»	
Научный руководитель: Гусельникова М.Г.	
МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	87
Вахоцкая Екатерина	
МОУ «Шахтёрская гимназия»	
Научный руководитель: Зацаренко И.А.	
ЭФФЕКТИВНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ – ЛИДЕР ИЛИ БОСС?.....	89
Власенко Валерия	
МОУ «Школа № 30 города Донецка»	
Научный руководитель: Власенко Е.А.	
ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	92
Волошина Александра	
МОУ «Школа №105 города Донецка»	
Научный руководитель: Лисогор Л.Н.	
ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	93
Волык Елизавета	
МОУ «Средняя школа №86 города Макеевки»	
Научный руководитель: Бутаенко В.В.	
МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА.....	96
Галич Виктория	
ГПОУ «Макеевский строительный центр ПТО им. Ф.И. Бачурина»	
Научный руководитель: Гелюх Л.И.	
МАРКЕТИНГОВЫЕ СТРАТЕГИИ НА ИННОВАЦИОННОМ РЫНКЕ.....	98
Галкин Дмитрий	
МОУ «Новоамвросиевская школа»	
Научный руководитель: Корольчук Н.В.	
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ	
МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	101
Гальперина Юлия	
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»	
Научный руководитель: Звягинцева А.В.	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ.....	104

Глиняный Богдан МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО.....	106
Гниденко Анастасия МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки» Научный руководитель: Чурилова В.Г. ВИДЫ МАРКЕТИНГОВЫХ ИНТЕРНЕТ-СТРАТЕГИЙ.....	109
Говорушкина Виктория МОУ «Школа №2» города Ждановки Научный руководитель: Назарова Т.Э. МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	111
Говорущенко Елизавета МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. ПРИНЦИПЫ, МЕТОДЫ И ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	114
Головко Владимир ГПОУ «Снежнянский горный техникум» Научный руководитель: Маловик Н.Н. МЕСТО И РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ.....	116
Гомберг Александр МОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 города Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л.Н. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УСТРАНЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В КОЛЛЕКТИВЕ.....	118
Гомжин Антон МОУ «Школа №49 города Донецка» Научный руководитель: Щепилова А.В. ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО.....	120
Горб Мария МОУ «Школа №150 города Донецка» Научный руководитель: Кобец С.А. ПОВЫШЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ТОРГОВЛИ ЗА СЧЕТ ИЗУЧЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ.....	121
Гордеева Диана МОУ «Средняя школа №4 города Макеевки» Научный руководитель: Петрушева Л.Ю. ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО.....	123
Горина Елизавета МОУ «Гимназия информационных технологий № 61 города Донецка» Научный руководитель: Седова С.И. ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	125
Городецкая Екатерина МОУ «Школа №20 города Донецка» Научный руководитель: Иванова М.В. МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	128
Горохова Анастасия	

ГПОУ «Макеевский политехнический колледж» Научный руководитель: Калмыкова Е.П. ПРИНЦИП РАБОТЫ И ТЕХНОЛОГИЯ МОНТАЖА КОРПУСА РУКАВНОГО ФИЛЬТРА ДОМЕННОЙ ПЕЧИ.....	130
Грачёва Анастасия МОУ «Школа №1» города Ждановки Научный руководитель: Кириленко Н.Н. РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА.....	134
Грудинина Елизавета МОУ «Харьцызская средняя школа с углублённым изучением иностранных языков № 26» Научный руководитель: Верещагина А.Д. ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	136
Гузенко Кирилл ГПОУ «Донецкий лицей профессионально-технического образования» Научный руководитель: Онищенко А.А. РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ ПОД ВЛИЯНИЕМ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА.....	139
Гусева София МОУ «Средняя школа №102 города Макеевки» Научный руководитель: Казановская Н.А. ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС И ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ.....	142
Дёмина Алина МОУ «Школа №88 города Донецка» Научный руководитель: Косяк Н.И. МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	144
Дёмина Василиса МОУ «Школа №77 города Донецка» Научный руководитель: Драна Е.А. РОЛЬ ШКОЛЬНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СТАНОВЛЕНИИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.....	146
Демьянишин Владислав МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки» Научный руководитель: Качковская Н.И. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	148
Денисенко Анна МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки» Научный руководитель: Качковская Н.И. ЦИФРОВИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ.....	151
Деревенская Е.В. Ясиноватский колледж ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» Научный руководитель: Лютова М.В. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ПРОЕКТА «НАРОДНЫЙ КОНТРОЛЬ» В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	154

Джумшудова Илаха ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум имени Н.П. Баллина» Научный руководитель: Поляруш В.В. ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ.....	156
Догадова Мария МОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 города Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л.Н. ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	158
Долженко Екатерина МОУ «Шахтёрская средняя школа №19» Научный руководитель: Михайленко Л.Н. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ.....	160
Дубинка Екатерина ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Роговая М.С. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	163
Дудик Илья МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ.....	165
Дыль Анастасия ГПОУ «Донецкий промышленно-экономический колледж» Научный руководитель: Александрова Ю.Ф. РАЗВИТИЕ ИНТЕРНЕТ МАГАЗИНОВ И ЭЛЕКТРОННЫХ УСЛУГ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	167
Еремкина Виктория МОУ «Гимназия города Макеевки» МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	169
Железняк Екатерина МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект» Научный руководитель: Глушановская С.И. ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО.....	171
Житнюк Элина МОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича города Донецка» Научный руководитель: Желтикова Ю.В. РОЛЬ ИНФОРМАТИКИ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА.....	174
Журавлева Кира МОУ «Школа № 15 города Донецка» Научный руководитель: Щепилова А.В. ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	176
Завязкина София МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Хлипун А.А. ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ.....	178

Завязкина София МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. МОЛОДЁЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	180
Заросилова Мария МОУ «Шахтерская средняя школа №19» Научный руководитель: Михайленко Л.Н. РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА.....	182
Захарова Надежда МОУ «Школа № 49 города Донецка» Научный руководитель: Щепилова А.В. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ.....	183
Иванчук Екатерина МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	186
Иващенко Диана ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум имени Н.П. Баллина» Научный руководитель: Евдокимова И.Е. ФИЛОСОФИЯ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	188
Ильин Дмитрий МОУ «Средняя школа №1 города Снежное» Научный руководитель: Садовая Т.А. МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ.....	191
Казуб Дарина МОУ «Гимназия №6 города Донецка» Научный руководитель: Ярмолюк Г.И. МОЛОДЁЖЬ – ЭТО ЛИДЕР СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ОБЩЕСТВА	193
Каменькова София МОУ «Средняя школа № 4 города Макеевки» Научный руководитель: Петрушева Л.Ю. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	195
Карпачёва Маргарита МОУ «Средняя школа №1 города Снежное» Научный руководитель: Калмыкова К.В. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА.....	198
Касьянов Никита МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. РОЛЬ ИНФОРМАТИКИ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА.....	200
Качур Ульяна МОУ «Школа № 82 города Донецка» Научный руководитель: Мирошниченко Т.В. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	202

Кашанский Николай «МОУ Школа №93 им. Н.П. Жердева города Донецка» Научный руководитель: Мамула Г.В. ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО.....	205
Кельдя Алина МОУ «Школа №13 города Донецка» Научный руководитель: Вербницкая С.Н. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	207
Кисель Владислав МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЫНОК.....	209
Козлова Тамара МОУ «Лицей № 2 «Престиж» города Макеевки» Научный руководитель: Попович Е.А. РАЗВИТИЕ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА.....	211
Колесникова Кристина МОУ «Средняя школа №86 города Макеевки» Научный руководитель: Бутаенко В.В. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	213
Константинов Адам ОП ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум» Научный руководитель: Оголь Т.Е. МОЛОДЁЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ....	215
Конько Дарья МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	218
Костицына Елизавета МОУ «Школа №150 города Донецка» Научный руководитель: Кобец С.А. ОПЕРАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	220
Костюкова Дарья МОУ «Школа № 82 города Донецка» Научный руководитель: Негода Ю.С. ИНОСТРАННЫЙ ОПЫТ СОДЕЙСТВИЯ МОЛОДЁЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	222
Коценко София МОУ «Школа №20 города Донецка» Научный руководитель: Иванова М.В. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	225
Кравченко Александр ГПОУ «Снежнянский горный техникум» Научный руководитель: Маловик Н.Н. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ИХ СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ...	228

Кривошея Виктория МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект» Научный руководитель: Шестакова И.И. НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СФЕР УСЛУГ.....	230
Кривцова Елизавета МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ. ЛЕГКОВОЕ ЗОО-ТАКСИ.....	233
Кузьменко Анна МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Головки О.В. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ.....	234
Кузьмина Ольга МОУ «Гимназия №6 города Донецка» Научный руководитель: Ярмолук Г.И. МОРАЛЬНЫЕ И ДУХОВНЫЕ КАЧЕСТВА МОЛОДЁЖИ - НЕОБХОДИМЫЕ ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТИ.....	237
Кукушкина Дарья МОУ «Школа № 88 города Донецка» Научный руководитель: Садекова А.М. ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО.....	239
Курайтис Ангелина МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА.....	242
Курайтис Ангелина МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Чушков А.А. ОПТИМИЗАЦИЯ МАРШРУТОВ ГОРОДСКОГО ОБЩЕСТВЕННОГО ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКА.....	244
Кучерук Данил МОУ «Школа № 80 города Донецка» Научный руководитель: Кузина А.О. ГРАФЫ КАК МОДЕЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ.....	246
Лнтух Никита МОУ «Школа № 42 города Донецка» Научный руководитель: Родина О.В. ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	249
Лебединский Ярослав МОУ «Школа №28 города Донецка» Научный руководитель: Соломчук И.Е. ЛИДЕРСТВО КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....	252
Леванович Надежда ГПОУ «Донецкий политехнический колледж» Научный руководитель: Прихоженко В.Б. РОЛЬ ИНФОРМАЦИИ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА.....	255

Левчук Вячеслав МОУ «Школа №150 города Донецка» Научный руководитель: Кобец С.А. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	257
Ли Ангелина МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Резник А.А. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ.....	260
Литвиненко Владислав МОУ «Школа №141 города Донецка» Научный руководитель: Лазарева Е.А. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	262
Лобода Марисабель МОУ «Школа №88 города Донецка» Научный руководитель: Лукьянова В.В. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	265
Лобунец Дарья МОУ «Школа № 21 города Донецка» Научный руководитель: Носенко Д.М. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	267
Лубяницкая Лидия ГПОУ «Докучаевский техникум» ГО ВПО «ДонНУЭТ им. М. Туган-Барановского» Научный руководитель: Перец Е.В. ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАЛОГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	269
Лукьяненко Глеб МОУ «Основная школа № 24 города Макеевки» Научный руководитель: Пронь В.В. РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА.....	272
Лысенко Глеб МОУ «Школа № 51 города Донецка» Научный руководитель: Турченко Е.В. ИНСИНЕРАТОРЫ.....	274
Лыфенко Анна МОУ «Специализированная школа №95 города Донецка» Научный руководитель: Корноухова Л.С. ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	276
Лютая Екатерина МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки» Научный руководитель Гончарова Л.В. ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС И ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ.....	278
Лютая Карина	

МОУ «Школа № 116 города Донецка» Научный руководитель: Потапенкова А.Н. МОЛОДЁЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА.....	281
Макарова Марина МОУ «Гимназия города Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ.....	283
Малеева Яна МОУ «Средняя школа № 21 города Макеевки» Научный руководитель Хрущ Л.А. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА.....	285
Малиновский Глеб МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО.....	287
Малык Наталья МОУ «Школа № 105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО.....	290
Мамашук Богдан ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум имени Н.П. Баллина» Научный руководитель: Вдовиченко С.А. ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА КАК ПРЕЕМНИЦА ОСНОВ ПРАВОВОГО ГОСУДАРСТВА.....	293
Мануйленко Валерия МОУ «Основная школа № 45 города Макеевки» Научный руководитель: Апухтина О.А. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	295
Маншилин Марк МОУ «Школа №58 города Донецка» Научный руководитель: Мамаи Е.Д. ЭЛЕКТРОННОЕ ТУРИСТИЧЕСКОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ.....	298
Маренцева София МОУ города Горловки «Школа № 12 с углублённым изучением отдельных предметов» Научный руководитель: Рудавка Н.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ.....	300
Марков Никита МОУ «Лицей № 2 «Престиж» города Макеевки» Научный руководитель: Попович Е.А. МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	303
Мартыненко Евгений МОУ «Шахтёрская средняя школа №22» Научный руководитель: Агеева Е.А.	

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ.....	306
Марусич Юлия	
ГПОУ «Донецкий промышленно-экономический колледж»	
Научный руководитель: Александрова Ю.Ф.	
СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ.....	309
Мельник Анна	
МОУ «Школа №113 города Донецка»	
Научный руководитель: Манжос Н.В.	
РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА.....	311
Меша Елизавета	
МОУ «Специализированная школа с углублённым изучением английского языка № 11 города Донецка»	
Научный руководитель: Петренко Т.В.	
ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО - ЭТО ПРЕСТИЖНО.....	315
Минакова Юлия	
МОУ города Горловки «Школа № 50»	
Научный руководитель: Гостева А.В.	
МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	317
Мирошниченко Екатерина	
МОУ «Средняя школа № 4 города Макеевки»	
Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.	
ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМУЛА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	319
Михайлов Павел	
МОУ «Школа №77 города Донецка»	
Научный руководитель: Азаренко С.Ф.	
КОНФЛИКТЫ В ПРОЦЕССЕ ПРОДАЖ.....	321
Мищенко Александра	
МОУ «Гимназия № 6 города Донецка»	
Научный руководитель: Литовченко Н.А.	
ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ (из опыта работы в ученическом самоуправлении школы).....	324
Мороз Алина	
МОО «Общеобразовательная школа № 6 города Енакиево»	
Научный руководитель: Манько О.А.	
ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	327
Мороз Богдан	
МОУ «Школа №88 города Донецка»	
Научный руководитель: Алексич Т.Н.	
ИНТЕГРАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК РЕАЛИЗАЦИЯ НОВОЙ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ.....	329
Музычук Николай	
МОУ «Школа №77 города Донецка»	
Научный руководитель: Азаренко С.Ф.	
МЕСТО И РОЛЬ ПРЕДПРИЯТИЙ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ В СТРУКТУРЕ ТОРГОВОЙ СЕТИ.....	332
Мухин Станислав	

МОУ «Школа №96 города Донецка» Научный руководитель: Зобова Ю.А. ИННОВАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ.....	334
Назарян Милена МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Хлипун А.А. ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЫНОК.....	337
Никитяева Екатерина МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Давиденко С.В. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА.....	339
Нордиво Егор МОУ «Школа №126 города Донецка» Научный руководитель: Гусельникова М. Г. ИНТЕРНЕТ - БИЗНЕС И ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ.....	341
Озюменко Александр МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» ИННОВАЦИИ В УЧЁТЕ УСПЕВАЕМОСТИ УЧЕНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ.....	343
Озюменко Александр МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Котова В.В. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	346
Олдырева Дарья МОУ «Шахтёрская средняя школа №22» Научный руководитель: Агеева Е.А. ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ СПЛОЧЕННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	349
Паллон Михаил МОУ «Школа № 96 города Донецка» Научный руководитель: Зобова Ю.А. МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ДНР.....	351
Пальчиков Данил МОУ «Школа № 88 города Донецка» Научный руководитель: Евдокимова О.В. ПЛЮСЫ И МИНУСЫ РАБОТЫ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ.....	355
Панков Денис МОУ «Школа № 125 города Донецка» Научный руководитель: Шевченко Е.А. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	356
Панченко Дарья ГПОУ «Донецкий промышленно-экономический колледж» Научный руководитель: Александрова Ю.Ф. ЗНАЧЕНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ.....	360
Пархоменко Полина МОУ «Школа №113 города Донецка» Научный руководитель: Манжос Н.В. РОЛЬ ИНФОРМАТИКИ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА.....	363

Петроченко Дарья МОУ «Школа №150 города Донецка» Научный руководитель: Кобец С.А. МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	365
Пикалов Дарий МОУ «Школа № 42 города Донецка» Научный руководитель: Родина О.В. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	368
Пимоненко Анна МОУ «Технический лицей города Донецка» МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА.....	370
Пинзель Яна МОУ города Горловки «Школа № 50» Научный руководитель: Гостева А.В. ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	372
Плескачев Андрей ГПОУ «Снежнянский горный техникум» Научный руководитель: Маловик Н.Н. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	375
Плешкова Виктория МОУ города Горловки «Школа №5» Научный руководитель: Плешкова М.А. ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС И ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ.....	377
Погорелова Вероника МОУ «Школа №49 города Донецка» Научный руководитель: Щепилова А.В. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	380
Подкаура Денис МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Гелеверя Е.А. ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ РУКОВОДИТЕЛЯ.....	382
Пожидаев Алексей МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА.....	385
Половинкина Анастасия ГПОУ «Снежнянский горный техникум» Научный руководитель: Маловик Н.Н. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	388
Полозюк Игорь МОУ «Гимназия города Тореза» Научный руководитель: Копендох И.М. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ И БИЗНЕСЕ.....	390
Полонская Дарья МОУ «Школа №150 города Донецка»	

Научный руководитель: Кобец С.А. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	393
Пономаренко Кристина ОУ «Лицей «Коллеж» Научный руководитель: Богач Л.В. РЕЗЕРВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА.....	395
Потапенкова Екатерина МОУ «Школа №106 города Донецка» Научный руководитель: Крыжановская В.А. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА.....	398
Проставильченкова Карина МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Лазаренко Т. Ю. МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В ЭКОНОМИКЕ.....	401
Пузик Глеб МОУ «Гимназия №6 города Донецка» Научный руководитель: Зубкова Ю.Б. ЛИБЕРАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ – ИСПЫТАНИЕ ВРЕМЕНЕМ.....	402
Рашевченко Евгений МОУ «Классическая гуманитарная гимназия города Донецка» Научный руководитель: Кривошеева О.В. КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	405
Ревва Алина МОУ «Шахтёрская средняя школа №22» Научный руководитель: Демина Е.А. МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА.....	408
Рожков Александр МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Попович Е.Н. СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	410
Руденко Софья МОУ «Гимназия №6 города Донецка» Научный руководитель: Ярмлюк Г.И. ЛИДЕР - АВТОРИТЕТНОЕ СВЯЗУЮЩЕЕ ЗВЕНО ОБЩЕСТВА.....	413
Рудыченко Анна МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект» Научный руководитель: Глушановская С.И. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	415
Рябова Арина ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум имени Н.П. Баллина» Научный руководитель: Евдокимова И.Е. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	418

Савин Святослав МОУ «Школа № 149 города Донецка» Научный руководитель: Азарова Г.С. ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЫНОК.....	421
Сальникова Вера МОУ «Классическая гуманитарная гимназия города Донецка» Научный руководитель: Цепляева Н.А. ДОРОГИ БУДУЩЕГО.....	424
Сафин Дамир МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ.....	425
Сахаров Кирилл Многопрофильный лицей-интернат ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» Научный руководитель: Унгурияну Е.В. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	427
Свирид Денис МОУ «Средняя школа №102 города Макеевки» Научный руководитель: Казановская Н. А. МОЛОДЁЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА.....	429
Сергеев Данил ГПОУ «Донецкий политехнический колледж» Научный руководитель: Крокошенко Е.Ю. ЦИФРОВИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И В ДНР.....	432
Серебрякова Диана МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА.....	434
Сидашова Вероника МОУ «Школа №20 города Донецка» Научный руководитель: Иванова М.В. НОВЫЕ ФОРМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....	436
Сидоренко Дмитрий МОУ «Средняя школа №103 города Макеевки» Научный руководитель: Боровикова Е.С. ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	439
Силенко Андрей МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки» Научный руководитель: Чурилова В.Г. ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	442
Синявская Анастасия МОУ «Школа №88 города Донецка» Научный руководитель: Щербак О.А. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	444

Слизкая Анна-Мария МОУ «Лицей «Спектр» города Тореза» Научный руководитель: Горобцова Л.Ю. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И МОТИВАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ «ЦПМСП ГОРОДА ТОРЕЗА».....	447
Смирнов Артем МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки» Научный руководитель: Липницкая И.В. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ.....	449
Стельник Владислав МОУ «Школа №20 города Донецка» Научный руководитель: Иванова М.В. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	451
Степанова Дарья МОУ «Харьцызская средняя школа с углублённым изучением отдельных предметов №25» Научный руководитель: Баглай Е.С. МОЛОДЁЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА.....	453
Стрелец Яна МОУ «Лицей «Спектр» города Тореза» Научный руководитель: Руденко Е.Г. МАТЕМАТИКА В ЭКОНОМИКЕ. ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ КРЕДИТЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА.....	455
Стрилец Жасмин МОУ города Горловки «Школа № 40 с предоставлением дошкольного образования» ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ.....	458
Ступакова Евгения МОУ «Средняя школа №1 города Снежное» Научный руководитель: Серова Е.Ю. СИСТЕМА КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	461
Таран Виктория МОО «Общеобразовательная школа № 6 города Енакиево» Научный руководитель: Манько О.А. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ.....	463
Телипенко Вероника МОУ «Школа № 49 города Донецка» Научный руководитель: Щепилова А.В. ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	465
Терёхина Юлия МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Калиниченко О.В. РОЛЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	467

Терещенко Алина МОУ «Средняя школа № 47 города Макеевки» ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ.....	470
Тимошенко Елизавета МОУ «Школа № 94 города Донецка» Научный руководитель: Жильцова О.А. ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	472
Толчанова Арина МОУ «Средняя школа № 50 города Макеевки» Научный руководитель: Ефанова Т.С. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ.....	475
Уздемир Екатерина ОУ «Лицей «Коллеж» Научный руководитель: Богач Л.В. ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС И ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ.....	477
Уздемир Екатерина ОУ «Лицей «Коллеж» Научный руководитель: Богач Л.В. ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	480
Усманова Валентина МОУ «Классическая гуманитарная гимназия города Донецка» Научный руководитель: Кривошеева О.В. ЭЛЕКТОРАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ - СЛЕДСТВИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ЗРЕЛОСТИ.....	481
Фарамазян Анна МОУ «Специализированная физико-математическая школа № 17 города Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л.Н. ДЕЛОВЫЕ И ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА МЕНЕДЖЕРА.....	484
Федченко Дмитрий МОУ города Горловки «Школа №73» Научный руководитель: Федченко М.Г. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ.....	488
Фетисова Елизавета МОУ «Специализированная школа №95 города Донецка» Научный руководитель: Корноухова Л.С. МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА.....	491
Фоминых Даниил МОУ «Школа №126 города Донецка» Научный руководитель: Гусельникова М.Г. ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	493
Халабаджах Влада МОУ «Гимназия №6 города Донецка» Научный руководитель: Зубкова Ю.Б. СФЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ И БИЗНЕСЕ.....	496

Ханкишиев Махур МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	499
Хапчук Анастасия МОУ «Школа №150 города Донецка» Научный руководитель: Кобец С.А. РЕКЛАМНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ МЕДИА СЕТЕЙ.....	501
Харитоновна Александра МОУ «Школа №126 города Донецка» Научный руководитель: Гусельникова М.Г. HR - МЕНЕДЖЕР, ЕГО РОЛЬ В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ.....	504
Храпова Елизавета МОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича города Донецка» Научный руководитель: Желтикова Ю.В. ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО.....	506
Хроменкова Мария МОУ «Школа № 15 города Донецка» Научный руководитель: Щепилова А.В. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.....	509
Цымбал Антон ГПОУ «Донецкий политехнический колледж» Научный руководитель: Михеев В.В. ОДНА ИЗ ЛУЧШИХ ПРОГРАММ ДЛЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ – ДИСКОРД.....	512
Червоная Наталия МОУ «Школа №20 города Донецка» Научный руководитель: Иванова М.В. СЕКРЕТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СПЛОЧЕННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	514
Чернышова Ксения МОУ «Лицей «Спектр» города Тореза» Научный руководитель: Горобцова Л.Ю. РОЛЬ МОТИВАЦИИ И ИНИЦИАТИВЫ В СФЕРЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА.....	517
Чопенко Александры МОУ «Гимназия № 6 города Донецка» Научный руководитель: Зубкова Ю.Б. ЭФФЕКТИВНАЯ КОМАНДА: ЭТАПЫ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ.....	519
Шабалин Кирилл МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки» Научный руководитель: Ефанова Т.С. ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО.....	521
Шабалина София МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки» Научный руководитель: Липницкая И.В. ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	524

Шаймухаметов Данил МОУ «Гимназия города Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	527
Шаймухаметова Виктория МОУ «Гимназия города Макеевки» СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	529
Шевцов Николай МОУ «Школа № 11 города Тореза» Научный руководитель: Цымбалист Т.В. ЛИДЕРСТВО КАК СФЕРА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.....	531
Шевченко Виктория МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки» Научный руководитель: Решетняк Е.И. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	534
Шептий Елизавета ОУ «Лицей» Коллеж» Научный руководитель: Богач Л.В. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА.....	536
Шльков Владимир МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект» Научный руководитель: Глушановская С.И. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	538
Шматова Татьяна МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Прусова И.И. СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	541
Юркина Елизавета МОУ «Гимназия города Тореза» Научный руководитель: Копендох И.М. ЭКОНОМИКА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	543
Юрьева Юлия МОУ «Гимназия №6 города Донецка» Научный руководитель: Зубкова Ю.Б. ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ИННОВАЦИОННУЮ ЭКОНОМИКУ...	545
Ярославцева Кристина МОУ «Шахтёрская средняя школа посёлка Садовое» Научный руководитель: Парфёнова А.Н. ПОНЯТИЕ «ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО»: ТЕОРИЯ, ИСТОРИЯ, РЕАЛЬНОСТЬ.....	548
Ясинецкая Елена МОУ города Горловки «Школа № 54 с углублённым изучением отдельных предметов» Научный руководитель: Тимкова Е.П. МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	550
Яшкина Алевтина МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	552

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОЦИАЛЬНОЙ ЖИЗНИ ПОДРОСТКА

Азарян Богдан

*ГПОУ «Донецкий государственный колледж
пищевых технологий и торговли»*

Научный руководитель: Полякова Н.М.

Информационные технологии давно существуют во всех сферах жизни современного человека вообще, и подростка, в частности.

Обучаясь в колледже пищевых технологий и торговли, на занятиях математики мы решаем задачи не только профессиональной направленности, но и имеющие ярко выраженную социальную и медицинскую направленность.

Такие задачи мы решаем вначале средствами математики, а затем с применением средств пакета MS Excel.

Так, например, на одном из занятий, при изучении темы «Действительные числа», мы рассматривали задачу: «Известна масса тела человека в килограммах, рост в метрах. Определить индекс массы тела человека».

С точки зрения математики нужно провести вычисления с действительными числами, в соответствии с формулой:

$$I_{mm} = \frac{m}{H^2}, \quad (1)$$

где m – масса тела, кг;

H – рост, м;

I_{mm} – индекс массы тела подростка.

При подстановке числовых данных, например, $m = 54,79$ (кг); $H = 1,76$ (м) получили:

$$I_{mm} = \frac{54,79(\text{кг})}{1,76^2(\text{м})} = 17,69$$

Чтобы понять прикладной, в данном случае социальный и медицинский, смысл полученного результата, следует обратиться к

таблице 1, указывающей на взаимосвязь между массой тела человека и его ростом.

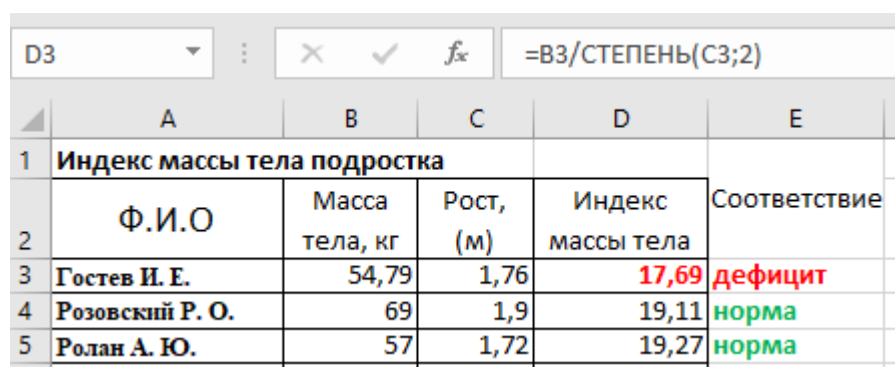
Таблица 1

Взаимосвязь между массой тела человека и его ростом

Индекс массы тела	Соответствие между массой человека и его ростом
16 и менее	Выраженный дефицит массы
16–18,5	Недостаточная (дефицит) масса тела
18,5–25	Норма
25–30	Избыточная масса тела (предожирение)
30–35	Ожирение первой степени и т.д.

Сопоставляя полученный результат и данные, представленные в таблице 1, видим, что у данного подростка – недостаточная масса тела, т.е. имеет место некоторая медицинская проблема, чем она вызвана предстоит разобраться специалисту.

С точки зрения информационных технологий, необходимо провести вычисления с помощью табличного процессора MS Excel (рис. 1).



	A	B	C	D	E
1	Индекс массы тела подростка				
2	Ф.И.О	Масса тела, кг	Рост, (м)	Индекс массы тела	Соответствие
3	Гостев И. Е.	54,79	1,76	17,69	дефицит
4	Розовский Р. О.	69	1,9	19,11	норма
5	Ролан А. Ю.	57	1,72	19,27	норма

Рис. 1. Вычисления с помощью табличного процессора MS Excel

Чтобы на бытовом уровне изменить массу тела можно попытаться отрегулировать процесс питания. Известно, что пища имеет определённую энергетическую ценность, которую можно количественно измерить (например, в килокалориях или джоулях). Зная весь суточный рацион питания (т.е. количество всех съеденных за день продуктов, включая напитки, и их энергетическую ценность), можно

подсчитать суммарное количество полученной энергии или калорийность суточного рациона питания подростка.

Мы предлагаем расчёт энергетической ценности полезного и калорийного завтрака для подростка, занимающегося активными видами спорта, например, большим теннисом (рис. 2).



Рис. 2. Подросток, занимающийся активными видами спорта

Для этого снова можно использовать табличный процессор MS Excel (рис. 3).

F5 x ✓ fx =C5*B5/100								
	A	B	C	D	E	F	G	H
1	<i>З а в т р а к , подростка</i>							
2	Название	Выход на одну порцию, гр	Содержание в 100 гр			Содержание в расчетном		
Б1			Ж1	У1	Б	Ж	У	
4	творог со сметаной	150	16,8	38	6,15	15,4	28	4,5
5	творог	100	14	18	2,85	14	18	2,85
6	сметана	50	2,8	20	3,3	1,4	10	1,65
7	овсянка с маслом	175	13,70	88,70	4,20	19,8	29,93	5,175
8	овсяные хлопья	150	13,10	6,20	3,30	19,65	9,3	4,95
9	масло сливочное	25	0,60	82,50	0,90	0,15	20,63	0,225
10	вареное яйцо	1 шт				12,7	11,5	0,7
11	банан	100	1,5	0,00	22,40	1,5	0	22,4
12	апельсин	100	0,9	0,00	8,40	0,9	0	8,4
13	Всего	525	32,90	126,70	41,15	37,60	57,93	40,48

Рис. 3. Расчёты с помощью табличного процессора MS Excel

Знание математики, информационных технологий позволит проводить такие вычисления даже в домашних условиях и обеспечить выполнение правила: пищевая ценность питания должна полностью соответствовать энергетическим затратам организма подростка.

Список источников

1. Химический состав пищевых продуктов/ под ред. А.А. Покровского. – М. : Пищевая промышленность, 1976. – 230 с.
2. Качурина, Т.Н. Основы физиологии питания, санитарии, гигиены: учебное пос./ Т.Н. Качурина. – М. : Издательский центр «Академия», 2009. – 96 с.

ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Акимченков Никита

МОУ «Школа № 49 города Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

Социальная психология рассматривает коллектив как особое качество группы, связанное с общей деятельностью. Это особое качество представляет собой продукт развития групп, существующих внутри определенной системы социальной деятельности.

Сплоченность коллектива - важнейшая характеристика, мера его единения, вызванного осознанием обязанности цели, задач и идеалов, а также межличностными отношениями, имеющими характер товарищества, взаимопомощи.

Показатели сплоченности коллектива:

1. Ценностно-ориентационное единство - это сближение оценок в нравственной и деловой сфере, в подходе к целям и задачам совместной деятельности.
2. Адекватность возложения ответственности за результаты совместной деятельности - носят в основном объективный характер - вклад каждого члена коллектива в общее дело в независимости от конечного успеха или неудачи совместной деятельности.

Формирование сплочённого трудового коллектива имеет тесную связь с психологией управления.

Психология управления - область психологии изучает психологические возможности и особенности человека в процессе трудовой деятельности, позволяет целенаправленно использовать законы психологии в организации управления.

Принципы и методы психологии управления используются при:
подборе и расстановке кадров;

формировании трудовых коллективов с учётом социально-психологических характеристик людей, способностей, темперамента, черт характера;

распределении заданий, функций, полномочий;

организации работы;

укреплении дисциплины и повышении ответственности за результаты работы.

Учет психологии человека при организации управления нашел свое выражение в создании и применении специфических социально-психологических методов управления.

Система управления складывается и действует не только в соответствии с содержанием функции управления и характером отношений, лежащих в основе управленческих взаимосвязей, но и в соответствии с условиями, в которых формируется система управления, а также в соответствии с присущими системе управления принципами ее построения, функционирования и преобразования. Опора на коллектив позволяет в большинстве случаев отказаться от тотального контроля и развивать более эффективный самоконтроль, расширять границы полномочий в процессе выполнения людьми своих обязанностей.

В зависимости от степени сплоченности различается три типа коллективов:

- сплоченный, или консолидированный, который характеризуется тесной взаимосвязью его членов, солидарностью и дружбой, постоянной взаимопомощи. 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.

При обучении сотрудников стоит особое внимание уделять именно совместному обучению, так как в ходе такого обучения помимо развития профессионального личного мастерства, сотрудники обмениваются своими знаниями, учатся друг у друга, что в дальнейшем оказывает позитивное влияние на коллектив, и сплоченность значительно повышается.

Для усиления эффекта обучения и повышения сплоченности проводятся технические форумы-собрания, тренинги, на которых члены коллектива глубже знакомятся с техническими и практическими аспектами выполнения своих работ.

В последнее время при совместном обучении широко используется творческий подход. В процессе совместного обучения для работников устраиваются активные игры, групповые задания, мозговые штурмы, дискуссии и т.д.

Развитие дружеских отношений, укрепление сплоченности и повышение эффективности работы. Данные мероприятия хорошо снимают стресс и являются великолепным средством повышения сплоченности. Положительным моментом является возможность привлечь к решению проблем сотрудников.

Руководители обязаны постоянно прибегать к этой стратегии - приучать работников к совместной работе для выполнения важных задач. Групповая ответственность при выполнении общих задач имеет большое значение для групповой динамики и перехода от индивидуалистического образа мышления к коллективному.

Большую роль в формировании и сплочении коллектива играет стиль руководства. Руководитель в своей повседневной деятельности должен учитывать, что его работники обладают различными характерами, социально-психологическими качествами, различной общеобразовательной и специальной подготовкой

Таким образом, успех любой группы лежит в отношениях сотрудничества и доверия объединенных совместной социально коллективной деятельностью сотрудников.

СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Алешина Виолетта

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Литюк О.С.

Понятие «менеджмент» сегодня широко используется в современной жизни науки и практики, вытесняя более традиционное для русского языка «руководство», «управление». Термин «менеджмент» по сути, является их аналогом. Понятие «менеджмент» раньше применялось только в управлении экономическими системами. Современный менеджмент проник практически во все сферы деятельности человека, в том числе и в социальную. Успех любого дела не только от экономических возможностей предприятия или объём выполненных операций, но и от искусства сплочения коллектива на достижение поставленных целей и умение управление персоналом, финансами, производственными мощностями.

Современный менеджмент понимается как создание, разработка, контроль и использование социально-экономических систем. Они включают в себя коммерческую, некоммерческую и государственную сферы деятельности. Основные процессы: моделирование, организация и управление.

Принципы современного менеджмента:

1. Менеджмент призван объединить людей и их усилия в общую цель.
2. Менеджмент должен учитывать традиции, обычаи и прочее конкретных обществ.
3. Менеджмент призван сплотить работников предприятия.
4. Развитие способностей и возможностей их проявления работниками.
5. Любое предприятие должно строиться на коммуникации между работниками и на их индивидуальной ответственности.

6. Для оценки эффективности менеджмента требуются разнообразные средства.

7. Результаты менеджмента достигаются вне самого предприятия.

Основываясь на принципы, выделим составляющие менеджмента:

1. Планирование. Осуществляется на базе специальных исследований и обратной связи.

2. Организация.

3. Мотивация – процесс целенаправленного формирования заинтересованного отношения к результатам.

4. Постановка цели. Увязывается с миссией, стратегическими целями и задачами развития менеджмента.

5. Контроль и оценка результатов. Отличаются тем, что осуществляются как непосредственно топ-менеджментом организации, так и заинтересованными в её деятельности целевыми аудиториями, в том числе средствами массовой информации. Это прямая и обратная связь между руководителем и исполнителем.

На данный момент современный менеджмент выделяется следующими особенностями:

-перемены в характере современного менеджмента, с одной стороны, представляют интегрированный процесс, в котором объединены все названные выше функции, а с другой стороны, приобретает модельную структуру, в том числе появление множества разновидностей менеджмента – маркетингового, инновационного, бюджетного и пр.;

-появление некоторых новых функций – развитие культуры менеджмента, постоянные инновации, интеллектуальный творческий процесс развития и использования индивидуальных внутренних ресурсов управленца и человеческого капитала предприятия, интеллектуальное лидерство в управлении командами и проектами, воздействие менеджера на имидж своего предприятия;

-нестабильность и динамичность внешних и внутренних условий, получивших турбулентный характер, вынуждающих менеджеров к постоянной самостоятельной реорганизации и изменениям своей цели;

-внимание к конечным результатам и эффективность управленческой деятельности, а к функциям, деятельности и процессу;

-радикальные изменения во взаимоотношениях между персоналом и руководством: никто не должен заниматься управлением людьми, основная задача – вести людей за собой, цель – сделать продуктивными специфические сильные стороны личности и знания каждого отдельного индивида;

-принципиально новый тип децентрализации управления, которым создается максимальная свобода для менеджера-преобразователя, формирование новых внутренних сетевых структур управления, представленных командами, рабочими группами для решения проблем развития;

-новые интеллектуальные факторы, созданные в современном управлении, которые проявляют себя изменениями в уровне квалификации кадров менеджеров, применяемых ими новых методов планирования и новых высоких информационных технологий, а также технических средств, например, использование высокопроизводительных ЭВМ и их сетей, телекоммуникаций, интернета и пр.;

-факторы риска, которые в современной экономике превратились в один из приоритетных при принятии того или иного управленческого решения.

Таким образом, современный менеджмент – это адаптированная к новым условиям рыночной экономики система управления предприятием.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Аллахвердян Алина, Беликова Дарья

МОУ «Многопрофильный лицей № 5

им. Н.П. Бойко города Донецка»

Научный руководитель: Теркун Е.В.

Качество жизни - важнейший показатель успешного развития общества, который характеризует уровень благосостояния населения и является одним из главных критериев социально-экономического развития государства.

Необходимость в повышении качества жизни населения не вызывает сомнения, поскольку без него невыполнимы разработка и проведение эффективной социальной и экономической государственной политики. Государство, являясь гарантом безопасности и благоприятной жизнедеятельности своих граждан, должно создавать достойные условия жизни на всей своей территории.

Актуальность проблемы качества жизни населения вызвана необходимостью в эффективном управлении, сочетающим интересы территориальных образований и субъектов экономической, социальной и культурной деятельности, основанием которой должен стать системный подход к формированию и оценке качества жизни населения.

Эффективное управление невозможно без серьезных исследований социально-экономического развития общества, позволяющих провести диагностику уровня качества жизни как применительно ко всему населению государства, так и к отдельным социальным группам и слоям и предложить экономически обоснованные варианты управленческих решений. Следует отметить, что учёные достаточно давно занимаются вопросами оценки и управления качеством жизни населения. Качество жизни, как социально-экономическая категория исследовалась в таких трудах известных зарубежных экономистов и социологов, как Дж. Гэлбрейт, Э. Тоффлер, Д. Фостер, А. Пигу и другие. Изначально понятие связывали со здоровьем населения, охраной окружающей среды и развитием городов.

Артур Пигу, британский экономист, впервые использовал термин «качество жизни» в своей работе «Экономическая теория благосостояния» в 1920 году, связывая качество жизни с видом трудовой деятельности.

Термин «качество жизни» также был использован в книге американского экономиста-теоретика Джона Кеннета Гэлбрейта «Общество изобилия», изданной в 1958 году, в которой он рассматривает парадокс «частного изобилия и общественной нищеты». В политике термин «качество жизни» начали активно использовать после того, как в 1963 году его произнёс президент США Джон Кеннеди в «Докладе о положении нации». Активные исследования качества жизни начались во второй половине XX века. Элвин Тоффлер,

американский социолог, внёс большой вклад в разработку проблем качества жизни в контексте анализа новой стадии развития общества – информационного, или постиндустриального и предупреждал о новых сложностях, социальных конфликтах и глобальных проблемах, с которыми столкнётся человечество на стыке 20 и 21 веков.

Известные социологи З. Бжезинский, А. Винер, Д. Белл, Г. Канн придавали особое значение вопросам качества жизни, связывая их с потребностями и с потреблением. Научную базу исследования основ качества жизни составляют научные труды российских ученых, как С. Айвазян, В. Безъязычный, В. Бобков, А. Булатов В. Колесов, Р. Коротков, Б. Корнейчук и других авторов. В исследованиях указанных авторов предприняты попытки анализа объективных социально-экономических, политических, культурных, экологических и других условий существования человека.

Среди работ, посвященных исследованию качества жизни населения и различных его сторон, нет единства в понимании того, какие социально-экономические процессы и явления обозначаются этой категорией. Разногласия затрагивают содержательный контекст, когда используются близкие термины, такие как «уровень жизни» и «условия жизни», «образ жизни», «благополучие». Качество жизни – это широкое и многогранное понятие, включающее в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, состояние окружающей природной среды, морально-психологический климат, душевный комфорт, свободное время.

Качество жизни – это взаимосвязанные между собой показатели условий жизнедеятельности человека, отражающие степень его удовлетворения всем комплексом жизненных потребностей и реализацией различных интересов.

Показатели качества жизни в разных странах различаются, так как они во многом зависят от стадии экономического развития. Существует большое разнообразие оценок качества жизни, среди которых особенно распространены индексы качества жизни, официальная статистика о социальных явлениях в государстве, социологические опросы, интегральные показатели, характеризующие субъективную оценку качества жизни. Основным индикатором качества жизни является

индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), который разработан сотрудниками программы развития ООН (ПРООН). В его основе лежит измерение трёх параметров: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования и величина ВВП на душу населения. Основные показатели, по которым анализируется качество жизни, можно объединить в экономические, социальные, экологические.

Управление качеством жизни - одна из многочисленных разновидностей управления, главная функция которой заключается в обеспечении реализации потребностей человека, в формировании критериев и показателей его комплексного развития, выделении возникающих при этом проблем, разработке и применении методов их решения.

Основными направлениями в этой области являются:

- создание системного подхода к управлению качеством жизни населения;
- разработка нормативов, установление минимальных социальных стандартов - создание таких комплексных оценок жизни человека, реализация которых обеспечит ему качественный уровень жизни.

Системный подход отличается упорядоченными логическими и научно обоснованными методами и практическими приемами, позволяющими решать разнообразные сложные проблемы, в том числе и проблемы, связанные с повышением уровня и качества жизни населения.

Системный подход ориентируется на:

- представление территории как единого целого, как единой системы, в которой реализуются поставленные цели;
- определение целей и разделение общей проблемы (системы) на элементы (подсистемы);
- нахождение и установление взаимосвязей как между элементами внутри системы, так и с внешней средой;
- разработку методов и практических приемов управления с целью достижения оптимального состояния рассматриваемого объекта исследования.

Применение системного подхода в решении сложных проблем, связанных с вопросами управления, вызвано необходимостью

всестороннего учета разнообразных факторов, что позволяет говорить о возможности использования двух основных типов управления:

- управление ситуационное, тактическое - на основе гибких, экстренных решений;
- управление активное, стратегическое - на основе предвидения изменений.

Ситуационное управление рассматривает проблему только с одной стороны, наиболее острой в текущий момент и рассчитано на выживание в данный момент времени. Цели, предлагаемые к реализации, строятся на основе существующих реалий и чаще всего носят краткосрочный характер, а их постановка допускает возможность подмены первостепенных проблем на проблемы второстепенные. В этой ситуации изменяются к лучшему, и только частично, условия жизни небольшой группы населения. Эти изменения не только не улучшают уровень жизни людей, а, наоборот, ухудшают его, так как известно, что человеческие потребности обладают эффектом «замещения», то есть, на место одной удовлетворенной потребности нижнего уровня, приходит другая, принадлежащая к тому же или более высокому уровню, что и ведет, в итоге, к росту неудовлетворенности. В результате управления, рассчитанного на выживание, возникает полное истощение источников развития: разрушение социальной сферы, сужение сферы приложения труда, снижение позитивной мотивации к творческому высокопроизводительному труду, массовому обеднению, снижению уровня потребления продуктов питания, продолжительности жизни, уровня образованности и культурного развития.

Ситуационное управление целесообразно для решения тактических задач, в то время как активное управление направлено на выработку решений, обеспечивающих наиболее высокую эффективность и устойчивое функционирование на перспективу, через оптимальное распределение ресурсов и использование всего возможного потенциала системы. При этом значительное внимание уделяется цели, определяющей перспективы и последовательность управления.

При активном, стратегическом, подходе к управлению качеством жизни населения изменения касаются улучшения сферы

жизнедеятельности всех слоев населения. Наиболее важной задачей при этом является организация деятельности системы как некоторой целостности по изменению в будущем различных социальных, экономических, экологических показателей таким образом, чтобы эти изменения привели к кардинальным улучшениям качества жизни большинства людей. Это значит, что основным результатом управления качеством жизни населения должен состоять, прежде всего, в предоставлении всем жителям равных шансов на получение различных социальных благ.

Внезапные и резкие изменения во внешней среде становятся не исключением, а скорее правилом и принцип упреждения, лежащий в основе стратегического управления качеством жизни населения, отчасти решает проблемы предотвращения экономических и социальных кризисов, регулирования социальных процессов в обществе, поддержания рационального баланса потребностей и ресурсов их обеспечения. Форма активного управления должна помочь органам власти перейти от политики выживания к политике развития, сориентироваться на самостоятельность и собственные силы.

Качество жизни населения - система объективных условий существования, деятельности и развития человека и общества, оцениваемая по степени соответствия этих условий и результатов деятельности и развития человека, принятым в обществе нормативам, стандартам и жизненным ценностям. В этом случае в качестве нормативов определяются регламентированные значения социальных показателей, которые выражают общественно приемлемый уровень требований, предъявляемых к условиям и процессам жизнедеятельности человека. Стандартами же становятся такие социальные нормативы, которые будут закреплены решениями органов законодательной и исполнительной власти.

Учитывая отечественный и зарубежный опыт и отвечая требованиям стратегического управления качеством жизни, на мой взгляд, необходимо более активное вовлечение граждан в процессы разработки стратегии формирования их собственного качества жизни. Органы власти должны рассматривать население уже не как объект своей деятельности, а скорее, как активного участника общей работы. Управление качеством жизни населения сосредотачивается на создании

условий, позволяющих населению добиваться благосостояния своей семьи собственным трудом. Человек должен сам формировать вокруг среду, обеспечивающую качество его жизни, а органы власти должны создавать для этого соответствующие условия.

В качестве вывода хочется отметить, что важнейшей задачей системы управления качеством жизни должна стать ориентация на социальный результат, улучшение качества жизни всего населения, увеличение доступности социальных благ и ресурсов, выравнивание возможностей для их использования.

Список источников

1. Бабосов, Е. Качество жизни - основной критерий эффективности экономической системы/ Е. Бабосов// Общество и экономика. - 2019. - N 3. - С. 49-60
2. Латова, Н.В. Динамика и факторы удовлетворенности жизнью россиян в 1997-2017 годы/ Н.В. Латова// Социологические исследования - 2017. - N 12. - С. 65-78.
3. Фомин, М.В. Технологии качества жизни и постиндустриальная эпоха/ М.В. Фомин // Вопросы философии. - 2016. - N 3. - С. 139-146.
4. Шлихтер, А. Вопросы измерения качества жизни и концепция устойчивого развития/ А. Шлихтер// Общество и экономика. - 2018. - N 7. - С. 99-112.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Андреев Данил

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Широкое распространение вычислительной техники как средства обработки информации привело к информатизации общества и появлению принципиально новых, так называемых, информационных технологий. Появление любых новых технологий, как правило, имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Атомные и химические технологии, решая проблемы энергетики и производства новых материалов, породили экологические проблемы. Интенсивное развитие транспорта обеспечило быструю и удобную доставку людей,

сырья, материалов и товаров в нужных направлениях, но и материальный ущерб и человеческие жертвы при транспортных катастрофах возросли.

Информационные технологии, также не являются исключением из этого правила, и поэтому следует заранее позаботиться о безопасности при разработке и использовании таких технологий. Таким образом, актуальность исследования состоит в том, что от степени безопасности информационных технологий в настоящее время зависит благополучие, а порой и жизнь многих людей. Такова плата за усложнение и повсеместное распространение автоматизированных систем обработки информации.

Информация в соответствии с действующим законодательством, может являться объектом публичных, гражданских и иных правовых отношений. Информация может свободно использоваться любым лицом и передаваться одним лицом другому лицу, если законодательством Донецкой Народной Республики не установлены ограничения доступа к информации либо иные требования к порядку ее предоставления или распространения.

Следовательно, информация – это один из самых ценных и важных активов любого предприятия и должна быть надлежащим образом защищена. В соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «Об информации и информационных технологиях», принятым Постановлением Народного Совета от 07 августа 2015 года, защита информации – совокупность правовых, организационных, технических и других мероприятий, которые обеспечивают сохранность, целостность информации и надлежащий порядок доступа к ней.

Информационная безопасность – это сохранение и защита информации, а также ее важнейших элементов, в том числе системы и оборудование, предназначенные для использования, сбережения и передачи этой информации. Другими словами, это набор технологий, стандартов и методов управления, которые необходимы для защиты информационной безопасности.

На практике существует три аспекта определяющие информационную безопасность:

1. Конфиденциальность – контроль обеспечения достаточного уровня безопасности данных, активов и информации предприятия, на

разных этапах деловых операций. Конфиденциальность должна обеспечиваться при хранении информации, а также при ее транзите.

2. Целостность – это элемент управления, который связан с обеспечением того, что бы информация была последовательной, а также предотвращение искажения информации.

3. Доступность – обеспечение надежного и эффективного доступа к информации уполномоченных лиц.

Нужно понимать, что лишь системный и комплексный подход к защите может обеспечить информационную безопасность. В системе информационной безопасности нужно учитывать все актуальные и вероятные угрозы и уязвимости. Для этого необходим непрерывный контроль в реальном времени. Контроль должен производиться 24/7 и охватывать весь жизненный цикл информации – от момента, когда она поступает в организацию, и до ее уничтожения или потери актуальности.

Выбор и внедрение подходящих видов контроля безопасности поможет организации снизить риск до приемлемых уровней.

Чтобы обезопасить компанию от потери денежных средств и интеллектуальной собственности, необходимо уделять больше внимания информационной безопасности. Это возможно благодаря средствам защиты информации в лице передовых технологий.

Средства защиты информационной безопасности – это набор технических приспособлений, устройств, приборов различного характера, которые препятствуют утечке информации и выполняют функцию ее защиты.

Информация - это ресурс. Потеря конфиденциальной информации приносит моральный или материальный ущерб. Условия, способствующие неправомерному овладению конфиденциальной информацией, сводятся к ее разглашению, утечке и несанкционированному доступу к ее источникам. В современных условиях безопасность информационных ресурсов может быть обеспечена только комплексной системной защиты информации. Комплексная система защиты информации должна быть: непрерывной, плановой, целенаправленной, конкретной, активной, надежной и др. Система защиты информации должна опираться на систему видов собственного обеспечения, способного реализовать ее

функционирование не только в повседневных условиях, но и критических ситуациях.

Обеспечение информационной безопасности достигается организационными, организационно-техническими и техническими мероприятиями, каждое из которых обеспечивается специфическими силами, средствами и мерами, обладающими соответствующими характеристиками.

Список источников

1. Закон ДНР «Об информации и информационных технологиях». Принят Постановлением Народного Совета ДНР 7 августа 2015 года (с изменениями, внесенными Законами от 12.03.2020 № 108-ПНС, от 11.09.2020 № 187-ПНС). – URL: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-informatsii-i-informatsionnyh-tehnologiyah/>

МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Андриенко Кирилл

МОУ «Школа №13 города Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

Менеджмент (англ. management – управление, система управления) – это совокупность современных технологий, принципов, методов, средств и форм управления, направленных на повышение эффективности работы различных предприятий.

Управление появилась вместе с людьми. Там, где хотя бы 2 человека объединялись в стремлении достичь какой-либо общей цели, возникала задача координации их совместных действий, решение которой кто-то из них должен был брать на себя. В этих условиях он остановился руководителем, управляющим, а другой – его подчиненным, исполнителем. На родине менеджмента – в США – менеджерами называют лиц, которые в соответствии с законодательством берут на себя обязанности по осуществлению власти над корпоративным бизнесом имуществом. Термин «менеджмент» у американцев обозначает процесс, обеспечивающий интеграцию и наиболее эффективное использование материальных и человеческих

ресурсов фирмы в интересах достижения стоящих перед ней целей. Иными словами, менеджмент – это теория и практика управления фирмой и её персоналом в условиях рынка.

В XX веке на Западе последовательно сформировалось несколько научных школ менеджмента, достижения которых широко используются и сегодня. Первой из них была рационалистическая, основоположником которой был Ф. У. Тейлор, сам в прошлом рабочий. Тейлор предложил использовать систему материальных стимулов, главным из которых была награда, которая «для того, чтобы она оказывала надлежащий эффект, должно следовать очень быстро за выполнением самой работы». Но саму награду Тейлор не сводил только денежным выплатам. К ней он относил различного рода социальные уступки со стороны предпринимателей – организацию рабочих столовых, детских садов, вещных курсов и т.п. Также Тейлор исследовал трудовые операции: используя наблюдения, замеры, анализ, он разбивал работы на простейшие конкретные задания, подбирал работникам в соответствии с их способностями посильные задания, максимально эффективно организовывал график и последовательность выполнения операций. А это в свою очередь требовало профессионального отбора и обучения людей. Своими работами «рационалисты» доказали, что, если ввести соответствующие усовершенствования в трудовой процесс и по-настоящему заинтересовать рабочих, можно повысить производительность труда в 3 – 4 раза.

Поведенческая экономика - теоретическая отрасль науки, отрасль экономической теории, учитывающая в явном виде психологические особенности человеческого восприятия и суждения. Учет этих особенностей дает возможность улучшить объясняющую способность экономической теории путем введения дополнительных предпосылок о поведении агентов, более точно описывающих поведение человека в той или иной ситуации.

Вклад в развитие современной поведенческой экономики неизменно вносят:

1. Нейроэкономика - изучение реакции различных участков головного мозга на окружающую среду и ее изменения, в том числе и в экономических контекстах.

2. Изучение поведения животных – подход, направленный на изучение реакции животных, наиболее схожих с человеком, а также изучение эволюции живых существ и их поведения.

3. Компьютерные симуляции – максимально приближенная к реальности имитация жизненных ситуаций на компьютере, в процессе которых участникам нужно принять то или иное решение.

4. Проведение экспериментов – это могут быть как полевые эксперименты, проводимые в реальных условиях, так и мысленные, составленные на бумаге или с помощью компьютерных симуляций. Также часто проводятся различные опросы участников.

Также менеджеры, не обладающие нужными качествами, теряют массу возможностей. Вот список качеств, которыми, по моему мнению, должен обладать успешный работник:

1. Способность к самоорганизации.
2. Стремление узнавать новое.
3. Умение демонстрировать свою компетентность.
4. Умение справляться с отказами.
5. Правильное отношение к работе.
6. Умение действовать быстро.
7. Искренность.
8. Умение слушать.

ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ВИДЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПРОДУКЦИИ

Аршенюк Анастасия

ГПОУ «Макеевский строительный центр

ПТО им. Ф.И. Бачурина»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

Итогом деятельности в области инноваций выступает инновационная продукция, которая может использоваться организацией в своих целях или стать объектом реализации на рынке товаров, работ или услуг. Само понятие «инновация» может быть рассмотрено, как:

- творческий процесс, результатом которого выступает новый товар, технология или методы;

- вместо существующих изделий, частей, принципов и подходов вводятся новые [1, с. 96].

Исследователи выделяют три группы понятия «инновации»:

- технические группы, где инновации представлены в виде новой продукции и новых технологий (способов) производства;

- организационно-управленческие группы подразумевают под понятием «инновации» методы организации и управления производственным процессом;

- социальные же группы под инновациями понимают новейшие формы стимулирования, воспитания и обучения.

Конечным результатом инновационной деятельности выступает инновационный продукт. Он имеет общие признаки потребительских свойств, которые характерны для традиционных товаров, но отличается от них достаточным уровнем новизны, которая позволяет ему получить дополнительный размер прибыли. Ведь устаревшие товары имеют свойства переходить из одного рынка на другой и становиться там новыми до определенного времени [2, с. 185].

Под инновационной промышленной продукцией понимается продукция, которая в течение последних трех лет (включая отчетный период) подвергалась разного рода технологическим изменениям, а именно:

- продукция, подвергавшаяся значительным технологическим изменениям или вновь внедренная (принципиально новая). Для данной продукции область применения (использования), эксплуатационные характеристики, признаки, конструктивное выполнение, а также состав применяемых материалов и компонентов являются новыми или в значительной степени отличающимися в сравнении с ранее выпускавшейся в мире продукцией;

- продукция, подвергавшаяся усовершенствованию, т.е. уже существующая (в стране, в мире) продукция, параметры которой в значительной степени усовершенствованы или модифицированы (улучшены качественные характеристики, экономическая эффективность и т.п.);

- прочая инновационная продукция, основанная на внедрении новых или значительно улучшенных производственных методов, предполагающих применение нового производственного оборудования, новых методов организации производства или их совокупности. Как правило, это относится к уже выпускаемой на предприятии или основанной на заимствованном передовом опыте продукции.

Инновационные продукты, которые относятся к промышленной собственности состоят из:

- полезных образцов;
- товарных знаков;
- промышленных рисунков или моделей;
- патентов на изобретения. Понятие патент на изобретение включает в себя различные виды промышленных патентов, которые признаны во многих странах Европейского Союза на законодательном уровне, примером может служить ввозной патент, патент на усовершенствование, свидетельства или удостоверения;
- наименования фирмы и места происхождения;
- меры по пресечению недобросовестной конкуренции;
- знаки обслуживания.

Принято так же к промышленной собственности относить такое понятие как «ноу-хау». Сюда относят технические решения, секретную информацию в виде коммерческих тайн или другого правового характера. Несмотря на то, что товары являются инновационными, на них так же распространяются все требования, которые предъявляются товарам при их реализации на рынке как к элементу рыночного механизма, но это не исключает их особенностей. Предметом обмена на рынках инновационными продуктами выступают лицензии, патенты, контрактные НИОКР и инжиниринг [3, с. 161].

Понятие «новизна» представляет собой набор свойств и качеств, которые характеризуют радикальность изменения объекта инновации, и дает ему право отнести его к новому. С точки зрения производителя, инновация обладает определенным уровнем новизны и отражается на готовности изготовителя к выпуску новой продукции и подразумевает под собой уменьшение суммы издержек, использование новейших материалов и средств производства, а также методов организации и сбыта продукции. А вот в качестве итога или показателя эффективности

от внедрения инновационного продукта зачастую выступает рост прибыли, увеличение объёма производства.

Современное общество находится в постиндустриальном положении, то есть происходит формирование общества на базе технологической волны под номером пять, где базой являются достижения в области телекоммуникаций и информатики, так как изменения в этих сферах сейчас составляют базу для других сфер производственных процессов. Базовые инновации зачастую формируют развитие современного общества, которое подразумевает под собой высокие технологии: высокая культура и точность производства, большая наукоёмкость и универсальность применения. Сферу высоких технологий делят так же по следующим критериям:

- сопряженные со смежными комплексными технологиями;
- обладающие максимальной согласованностью всех структурных элементов ее образующих;
- сокращающие потери продуктов на промежуточных этапах технологического цикла;
- имеющие высокие экологические характеристики, новые формы связи науки с производством;
- основанные на новых научных открытиях и крупных изобретениях;
- минимально ресурсоемкие (трудо-, материало-, энерго-, капиталоемкие).

Таким образом, применяемые сейчас высокие технологии ориентируются на все возможное удовлетворение потребностей каждого члена общества, делая упор на социальную и экономическую сторону инновации.

Список источников

1. Баранчев, В.П. Инновационный менеджмент: учебное пособие/ В.П. Баранчев [и др.]. – М. : ЗАО «Финстатинформ». - 2018. – 127 с.
2. Медынский, В.Г. Инновационный менеджмент: учебник/ В.Г. Медынский – М.: ИНФРА-М. - 2016 – 295 с.
3. Балабанов, И.Т. Инновационный менеджмент / И.Т. Балабанов. -СПБ.: Изд-во «Питер», 2016. – 208 с.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИННОВАЦИОННОГО МАРКЕТИНГА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Аршенюк Надежда

ГПОУ «Макеевский строительный центр

ПТО им. Ф.И. Бачурина»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

Маркетинг в строительстве становится важным элементом повышения конкурентоспособности строительного предприятия, компании, учреждения.

На сегодня строительные организации – это, в первую очередь, коллективы профессионалов, которые способны выполнить любую работу независимо от ее сложности.

Маркетинг способен повысить объемы строительства и их диверсификацию, эффективнее использовать капитальные вложения, оптимизировать условия финансирования и т. д. Поэтому превзойти своих конкурентов смогут только те строительные компании, которые постоянно повышают эффективность функционирования собственной системы маркетинга.

С другой стороны, важно отметить, что развитие технологий маркетинга в строительной области относительно других секторов экономики происходит очень медленно.

Причинами этого явления можно назвать сложность и разнообразие коммерческих отношений, связей между участниками строительства: заказчиками, генеральными подрядчиками, субподрядчиками, логистическими провайдерами, проектировщиками, инвесторами, риэлторами.

К тому же специфика маркетинга в строительной отрасли связана и с организацией самого процесса строительства и имеет определенные особенности.

Любая страна заинтересована в устойчивом развитии строительной отрасли, которая обеспечивает занятость большей части населения и является одной из важнейших сфер предпринимательской деятельности и, кроме того, позволяет поддержать социальную стабильность в обществе в целом. В каждой развитой стране вклад в развитие строительства составляет не менее 20% от валового национального продукта [1].

Общеизвестно, что основной целью стратегии строительного бизнеса остается получения долгосрочных конкурентных преимуществ, способных обеспечить, кроме выживания, еще и устойчивую деятельность организации, а также развитие в обозримом будущем, чего трудно достичь без ориентации на маркетинговую концепции в строительстве, которая превыше всего ставит потребности и запросы конечных потребителей.

Очень часто применение маркетинга осуществляется в основном фрагментарно, поскольку его функционирование происходит в условиях определенного влияния иностранных компаний, с точки зрения применения строительных технологий со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Маркетинг в строительстве применяется на различных этапах процесса строительства от разработки проекта для выигрыша тендера, закупки сырья и поиска партнеров, выбора стратегии компании-застройщика на рынке и внутренней атмосферы в коллективе к выбору видов инструментария коммуникационной деятельности, с помощью которого будет продаваться услуга строительства.

Маркетинг в строительстве – это отдельный аспект маркетинговой науки, который имеет свои особенности и специфику и которую можно объяснить следующими общими тезисами: жизненный цикл строительного продукта обычно более длительный, чем у других продуктов производственного назначения, а тем более товаров широкого потребления.

Для строительства приоритетным является не массовый, а дифференцированный маркетинг, потому что индивидуализация потребностей в данной сфере достаточно высока.

Учитывая всю специфику этой сферы и умело пользуясь инструментами маркетинга, можно добиться немалого успеха, долго занимать лидирующее положение в данном секторе рынка и с легкостью достигать поставленных целей и задач.

Разработанная маркетологами строительного предприятия маркетинговая программа должна быть основой, служить ориентиром для всех строительных планов организации и занимать центральное место в системе планов.

Такие программы позволяют предприятию правильно оценить свои возможности, недостатки и отличия от конкурентов, а также предотвратить появление рабочих просчетов, то есть, используя программу, целесообразно выполнять распределение финансовых средств, материальных ресурсов, нематериальных активов [1].

Например, важнейшим этапом разработки маркетинговой программы для предприятий, занимающихся строительством жилья, может стать сегментирование рынка, то есть разделение желающих приобрести жилье по демографическим, экономическим и географическими признаками для того, чтобы найти перспективную для себя рыночную нишу.

Причем такие строительные компании могут выбрать для себя и различные тактики, например тактику массового маркетинга, в которой целью является максимальные продажи жилья определенного вида; тактику дифференцированного маркетинга, в которой разрабатывается стратегическая программа для всех конкурентных зон рынке отдельно; тактику концентрированного маркетинга, которая заключается в том, что фирма концентрирует усилия не на том, чем отличаются друг от друга нужды клиентов, а на том, что в этих нуждах есть общего и каким образом можно привлечь как можно большее количество покупателей.

Эта тактика также позволяет строительной компании достигать максимизации сбыта своей продукции, стабилизировать прибыль в долгосрочном и ближайшем будущем и снизить предпринимательский риск.

Отметим, что программы маркетинга важно не только внедрить в деятельность организации, но и разумно ими управлять.

Управление маркетингом в строительстве – это процесс приспособления деятельности предприятия к современным рыночным условиям, который состоит из выполнения следующих этапов: проведение анализа рынка; выбора сегментов рынков, на которые будет нацелена деятельность организации; разработка комплекса маркетинга; претворения в жизнь намеченных мероприятий.

Список источников

1. Строительный бизнес. Информер строительной индустрии. – URL: <http://stroyinformer.ru>

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Афанасьева Лилия

ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»

Научные руководители: Задорожный Н.Ф., Лепеха С.Н.

Процессы мировой глобализации охватили практически все сферы человеческой деятельности: экономику, культуру, информационное пространство, технологии и управления и многие другие. Это позволило говорить о развитии открытого информационного общества, с присущим ему сетевым способом взаимодействия между людьми во всех направлениях их деятельности. Результатом этого процесса оказалось:

- создание виртуальных компаний, сотрудники которых могут находиться в разных уголках мира и вести общий бизнес с помощью «виртуального офиса»;
- появление средств массовой информации нового типа;
- развитие электронной коммерции;
- возникновение «персонализированной рекламы»;
- улучшение социальной адаптации инвалидов, за счет возможности работать, не выходя из собственного дома, и многое другое.

Информатизация означает внедрение новых технологий, элементов, которые повышают качество и эффективность труда, обучения и скорейший доступ к необходимой информации.

Одним из компонентов информатизации является автоматизация, которая позволяет создать эффективный и комфортный сервис в поиске информации.

Все эти изменения приносят компьютеры, локальные вычислительные сети компьютеров и программные системы, которые работают на них.

Информатизация общества обеспечивает:

- активное использование интеллектуального потенциала общества, сконцентрированного в печатном фонде, постоянно расширяется, и научной, производственной и других видах деятельности его членов;

- интеграцию информационных технологий с научными и производственными технологиями, стимулирующую развитие всех сфер общественного производства, интеллектуализацию трудовой деятельности;

- высокий уровень информационного обслуживания, доступность любого члена общества к источникам достоверной информации, визуализацию представляемой, существенность используемых данных.

Применение открытых информационных систем, делает доступными огромные массивы информации, что позволяет усовершенствовать механизмы управления обществом, способствует гуманизации и демократизации общества. Процессы, происходящие в связи с информатизацией общества, способствуют не только ускорению научно-технического прогресса, интеллектуализации всех видов человеческой деятельности, но и созданию качественно новой информационной среды, обеспечивающей развитие творческого потенциала индивида.

Одним из приоритетных направлений процесса информатизации современного общества является информатизация образования. Этот процесс инициирует:

- совершенствование механизмов управления системой образования на основе использования автоматизированных банков данных научно-педагогической информации, информационно-методических материалов, а также коммуникационных сетей;

- совершенствование методологии и стратегии отбора содержания, методов и организационных форм обучения, воспитания, соответствующих задачам развития личности в современных условиях информатизации общества;

- создание и использование компьютерных методик для тестирования, диагностики, контроля и оценки уровня знаний студентов.

Благодаря Интернет-технологиям, международным и национальным академическим компьютерным сетям стало возможным дистанционное обучение и научные проекты, в которых одновременно участвуют тысячи исследователей из десятков стран (например, проект в области физики ядерных частиц CERN). Необходимым условием присоединения к этим достижениям и создания открытого

информационного общества является наличие развитой телекоммуникационной инфраструктуры, проведение исследований как технических, так и социальных аспектов ее применения.

Непосредственное применение компьютерных сетей в сфере образования связано с разработкой новейших образовательных и учебных программ, применением Интернет-технологий в учебном процессе, созданием электронных библиотек, справочно-информационных систем, систем менеджмента в образовании, автоматизацией и информационным сопровождением документов об образовании с использованием специализированных банков данных и знаний, дистанционным обучением. Одной из наиболее характерных образовательных технологий с точки зрения необходимости применения информационных сетей является дистанционное обучение.

К основным чертам дистанционного обучения следует отнести: дистанционная форма обучения - не альтернативная, а дополняет ее; дистанционное обучение не знает географических и политических границ; эта форма обучения является массовой и в то же время индивидуальной, то есть каждый студент получает знания, необходимые именно ему, со скоростью, свойственной ему; эта форма обучения имеет исключительно мотивационную основу, т. е. она эффективна для людей, заинтересованных приобрести знания как «товар» с целью дальнейшей их реализации для осуществления профессиональной карьеры.

С точки зрения развития экономики и мирового разделения труда эта технология обучения привлекательна тем, что:

- является высоко динамичной относительно потребностей рынка труда, который быстро меняется;
- эта форма значительно превосходит традиционную относительно возможностей получения неограниченных объемов знаний из мировых баз данных и баз знаний;
- дистанционная форма обучения имеет непревзойденную скорость обновления знаний.

Интерактивное общение студента с преподавателем происходит в двух режимах:

1) синхронном (on-line) в форме дискуссии, семинара, конференции;

2) асинхронном (of-line) в форме электронной переписки (e-mail) или путем проведения форумов.

Тем временем студент может находиться дома, на рабочем месте или в компьютерном классе, получая лекционный материал, проходя тестирование, общаясь с преподавателями через телекоммуникационную сеть. Очными элементами остаются только лабораторные сессии (для отдельных учебных программ); экзаменационные сессии (экзамены, зачеты) и защита дипломных проектов.

Таким образом, открытый доступ к информации и знаниям имеет ключевое значение для развития общества, для всестороннего и гармоничного развития каждого индивида, сообществ, наций и всего человечества.

Систематическое сохранение накопленных знаний, беспрепятственный доступ к результатам научно-исследовательской деятельности и активная научная коммуникация является необходимыми факторами научного прогресса и развития человечества; использование современных информационно-коммуникационных технологий открывает новые творческие возможности, устраняет барьеры в полноценной научной взаимодействия и создании знаний как общечеловеческого достояния.

Применение ИКТ дает возможность для качественного представления результатов исследовательской деятельности, что увеличивает влияние науки в обществе, повышает престиж ученых и научно-образовательных организаций.

Подытоживая сказанное, следует отметить, что европейский и мировой опыт в области создания средств информационного обеспечения и информационных образовательных сетей является важным инструментом поиска информации, как для студентов, так и для педагогов. Создание информационных сетей будет способствовать вооружению педагогов ДНР новейшей профессиональной информацией, способствовать предоставлению доступа к различным информационным источникам, существующим в мире.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Багмет Ольга

МОУ «Школа №13 города Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

С такими понятиями как «менеджер» и «менеджмент» мы в наше время встречаемся постоянно. Они уже полностью вошли в наш лексикон и являются часто используемыми. Чаще всего менеджмент рассматривается как совокупность функций, ориентированных на эффективное использование материальных, финансовых ресурсов для достижения цели. Поэтому сейчас одним из главных факторов является производительность работников умственного труда.

Итак, менеджер – руководитель или управляющий, занимающий постоянную должность, наделенный полномочиями в области принятия важных решений. Сам менеджмент относится к общественным наукам, которые занимаются поведением человека. В социальном мире нет «естественных законов», здесь есть представления, которые с течением времени могут пересматриваться. Мэри Паркер Фоллет сказала, что менеджмент – это искусство добиваться успеха через управление людьми. Существуют абсурдные мысли, например, о том, что в 21 веке иерархия перестанет существовать. Боссы есть и будут всегда, будет лишь меняться их отношение к нижестоящему персоналу.

Разные работники требуют разного подхода и стиля управления. Люди – не рабы, они не принадлежат организации. Поэтому принятие серьезных решений требуется согласовывать и с нижестоящими работниками. Персонал, в свою очередь, должен обладать практическим опытом и знаниями в области анализа экономической ситуации на основных рынках; уметь анализировать действия фирмы-конкурента; уметь предвидеть тенденции.

Если специалист действительно хороший, то он может уволиться в любой момент, так как будет понимать, что действует старая схема, не приносящая прогресса. Поэтому работникам необходимо повышение квалификации, проходить новые курсы по своей специальности, чтобы повышать уровень знаний и обновлять их. Из этого следует сделать вывод:

1) нужно стимулировать персонал повышать свою квалификацию или подтверждать ее;

2) при принятии решений согласовывать со всем коллективом фирмы.

Поэтому каждому работнику, даже руководителю, стоит задуматься о соответствии своих ценностей и ценностей организации. А руководителям – об отношении как к равному персоналу, так и нижестоящему. Считаю, что менеджер 21 века – стратег, новатор, применяющий соответственные возможности и технологии. А менеджмент собственной личности есть революция в подходе к человеку.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Барткив Александр

МОУ «Средняя школа №102 города Макеевки»

Научный руководитель: Казановская Н.А.

Информационная система управления (ИСУ) - это система, включающая в себя программы и техническое оборудование, которая служит основой для сбора и хранения для всех операционных сделок компании. Информационная система управления занимается не только сбором данных, но и самостоятельным анализом полученной информации, а также умеет создавать отчеты, благодаря которым руководство компании может принимать верные решения.

ИСУ – это система, которая занимается сбором данных компании. И на почве собранных данных делает отчеты. Так же, данная система помогает облегчить решения проблем для руководства в бизнес-процессах.

Теперь же ознакомимся с направлениями, из которых информационная система управления анализирует данные:

- финансы;
- складские остатки;
- персонал;
- слежение за дедлайнами; (временем, отведенным на данную работу);
- производство;
- недвижимость;

- маркетинг;
- закупка материалов.

Исходя из собранных данных, ИСУ делает отчеты, которыми менеджеры могут воспользоваться в любой момент.

Интересно то, что одной из ключевых возможностей данной системы является сбор данных сразу из нескольких мест и анализ по возможному улучшению продуктивности действий, связанных с этой цепочкой работы.

Система анализирует данные разных годов, но в одной и тоже время и делает выводы. Но интересно то, что на основе полученных выводов ИСУ предполагает свои примеры решения проблемы. Например, система рекомендует способы повышения прибыли и сокращения расходов.

Стоит отметить, что сама система дорогостоящая и не каждая компания может ее позволить. Поскольку, это затраты на само оборудование и программное обеспечение. Кроме того, ИСУ требует квалифицированных работников. Далек не каждый сможет работать с данной системой.

Так же, компании, которые имеют ИСУ, тратят деньги на обучение работников, поскольку это будет эффективней простого отбора из толпы.

Стоит понимать, что ИСУ -это глобальная система и у каждой компании практически своя система. Но в основном, чтобы легче ориентироваться в этих системах вводится 3 классификации:

- по виду решаемой задачи;
- по масштабу решаемой задачи;
- по технологическому построению.

Давайте же рассмотрим управление предприятия с помощью ИСУ. Управление предприятием с помощью информационных систем. Обычно системы управления делят на три уровня, на каждом из которых решаются определенные задачи. Для решения задач такого порядка требуется запрос к информационным системам. Запросы обрабатываются с помощью информационных технологий. Они анализируют классификацию поиска, по требованиям пользователя.

Управление предприятием предполагает соответствие таким требованиям:

-накопление знаний и опыта. К данному пункту можно отнести и алгоритмизацию решений;

-улучшение показателей трудоспособности предприятия и последующее совершенствование деятельности;

-оптимизация работы производства в соответствии с постоянно меняющимися условиями среды для последующей адаптации;

-анализ требований и потребностей человека в соответствии с психологическими аспектами организации деятельности и управления персоналом.

Хотелось бы добавить к этому то, что полноценная характеристика рыночного цикла производства - отображается в понятии информационной системы управления предприятием (ИСУП). Она включает в себя множество аспектов деятельности производства и их последующий анализ.

В ходе всего сказанного, можно сделать вывод: ИСУ довольно полезная, но дорогостоящая система, требующая специальной квалификации. Но я считаю, что все большие компании обязаны иметь ИСУ, если еще не имеют. Поскольку это пускай и дорогостоящее удовольствие, но оно себя оправдывает, поскольку способно сэкономить огромное количество времени и совершать большее количество подсчетов и подведение итогов за прошедшие годы одновременно.

Проще говоря, информационная система управления - технология, которая значительно облегчает работу предприятия или же компании.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ И БИЗНЕСЕ

Бархударян Даяна

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Хлипун А.А.

В процессе экономической деятельности любое предприятие, не зависимо от своей миссии и формы собственности, постоянно сталкивается с огромными информационными потоками: экономическими, политическими, технологическими и т.д.

Зачастую количество информации настолько огромно, что становится довольно проблематично отсеивание лишнего и отбор наиболее важной и ценной информации. С целью переработки больших информационных потоков применяются информационные технологии (ИТ).

Информационные технологии – это система методов и способов поиска, сбора, хранения, переработки, анализа и выдачи информации, с применением аппаратных и программных средств.

Цель применения информационных технологий – снижение трудоемкости использования информационных ресурсов. К задачам информационной технологии относятся:

- сбор данных или первичной информации;
- обработка данных и получение результатов информации;
- передача результатов информации пользователю для принятия на ее основе решений.

В зависимости от вида обрабатываемой информации, информационные технологии могут быть ориентированы на:

- обработку данных (например, системы управления базами данных, электронные таблицы, алгоритмические языки, системы программирования и т. д.);
- обработку текстовой информации (например, текстовые процессоры, гипертекстовые системы и т. д.);
- обработку графики (например, средства для работы с растровой графикой, средства для работы с векторной графикой);
- обработку анимации, видеоизображения, звука (инструментарий для создания мультимедийных приложений);
- обработку знаний (экспертные системы).

В наше время информационные технологии превратились в самостоятельный вид бизнеса, способный удовлетворить информационные потребности огромного количества потребителей.

Благодаря информационным технологиям стало возможно практически мгновенное подключение к электронным информационным массивам, таким как: базы данных, электронные энциклопедии и справочники, узнать курсы валют, котировки ценных бумаг и т.д.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЫНОК

Батьковский Герман

ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»

Научный руководитель: Панфилова О. Н.

Информационный рынок - система экономических, правовых и организационных отношений по торговле продуктами интеллектуального труда на коммерческой основе. Это рынок информационных продуктов и услуг, где действуют законы спроса и предложения, жизненный цикл товара, цена и т.д. Информация сегодня - один из важнейших ресурсов развития общества вместе с материальными, энергетическими и человеческими.

Информация не исчезает при потреблении, а может быть использована многократно, но она может терять свою ценность. Производство информации, в отличие от производства материальных товаров, требует значительных затрат:

слияние в последнее время телефонных, телекоммуникационных, компьютерных систем и систем обработки информации в одну систему с унифицированной моделью взаимодействия;

расширение телевизионной службы через кабельные и спутниковые системы с множеством каналов и специализированными услугами;

реорганизация систем хранения информации, ее поиска и обработки запросов в интерактивную информационную сеть.

Одной из важнейших составных частей информационного рынка выступает Интернет.

Современный информационный рынок включает три взаимодействующих области: информацию, электронные сделки, электронные коммуникации. Системы современных средств связи и человеческого общения: сети передачи данных, электронную почту, телеконференции, электронные доски объявлений и бюллетени, сети и системы удаленного диалогового доступа к базам данных и т. п.

На мировом рынке информации принято различать основные сектора: сектор деловой информации; сектор научно-технической и специальной информации; сектор массовой потребительской

информации. Многообразие видов информации предопределяет широкий круг потребителей информационных товаров и услуг.

Информационные службы часто делают ставку на уникальность продукта. Многие продукты информационной деятельности по своему статусу являются общественными благами (фундаментальные научные исследования, государственное управление, национальные сети коммуникаций и т. д.).

Структура информационного рынка приведена на рис. 1.



Рис. 1. Структура информационного рынка

В структуру информационного рынка входят:

образовательная информация (все виды образовательных услуг, начиная от дошкольного, заканчивая высшей школой и профессиональными курсами);

профессиональная информация (научно-техническая, узкоспециализированная для различных сфер деятельности, первоисточники);

деловая информация (статистика, коммерческая документация, финансовые, биржевые, экономические новости и аналитика);

потребительская и развлекательная информация (литература, новости, журналистика, кино, телевидение и т. д.);

IT- информация (информационные технологии и системы, программный продукт, консалтинговые услуги, создание и внедрение технических средств, создание источников информации;

рекламные технологии.

Вертикальная структура информационного рынка состоит из трех уровней:

1. Производство.
2. Распространение.
3. Потребление.

Виды коммерческой деятельности внутри информационного рынка. В настоящее время главным конкурентом коммерческой информации на информационном рынке является бесплатный контент в сети интернет, а также пиратская продукция. Для того чтобы информация стала доходом необходимо соблюсти три условия:

эксклюзивность – информацией обладает только один или небольшое количество игроков на рынке;

скорость – наибольшую прибыль получает тот, кто способен получать и передавать быстрее других;

защищенность – только качественная защита и охрана информации позволяют соблюсти первые два правила.

Обзор основных информационных ресурсов Донецкой Народной Республики в сфере экономики и промышленности. Официальные информационные ресурсы Донецкой Народной Республики, на которых размещены сведения о ее экономике и промышленности, другая полезная информация:

<https://donolx.info/> - каталог-предприятий;

<http://govdnr.ru/> – государственные органы Донецкой Народной Республики в сети интернет;

<http://invest.govdnr.ru/> – инвестиционный портал;

<http://dnrexport.ru/> – экспортный каталог ДНР;

<http://mptdnr.ru/> – Министерство промышленности и торговли ДНР.

Не существует такого вида деятельности, которой в той или иной степени не был бы вовлечен в информационный рынок. Обмен информацией -это основа любой человеческой жизни, а значение информационного рынка в общем экономическом пространстве будет только возрастать.

НОВЫЕ ФОРМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Безносенко Никита

МОУ «Лицей № 2 «Престиж» города Макеевки»

Научный руководитель: Попович Е.А.

В настоящее время предпринимательский сектор экономики занимает достаточно весомое место и его значение продолжает расти. Предпринимательство - неотъемлемый элемент современной рыночной системы хозяйствования, без которого экономика и общество в целом не могут нормально существовать и развиваться. Любая отрасль деятельности человека имеет свою историю. «Без прошлого нет будущего», а без ясного представления истории какой-либо отрасли человеческой деятельности нельзя ни понять её сегодняшнее состояние, ни предсказать пути её развития.

Сегодня со словами «предпринимательство» и «менеджмент» знаком каждый, но не все знают, что именно вкладывается в эти понятия.

Предпринимательство - самостоятельная, осуществляемая на свой страх и риск, деятельность, направленная на систематическое получение прибыли. Лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность, должны быть зарегистрированы в качестве предпринимателя.

Предпринимательство может быть основано на: перепродаже или продаже какого-либо продукта, пользующегося спросом. Для ведения предпринимательства используется имущество, нематериальные активы, труд, как самого предпринимателя, так и привлечённого со стороны работника.

Нет гарантий, что затраченные средства окупятся, что произведённое будет продано с прибылью. Именно с этим связан риск потерь всего или части имущества.

Чтобы лучше понять, важно пристальнее всмотреться в предпринимательское прошлое, проанализировать реалии опыта, накопленного предпринимательством за века его истории.

Этапы предпринимательства. Предпринимательство, по моему мнению, можно разделить на несколько этапов:

доиндустриальный период;
период индустриализации;
современное предпринимательство.

К периоду доиндустриализации можно отнести предпринимателей- торговцев, которые скупали товар, производящийся на территории их страны, и продавали за границей либо же на родине.

В период индустриализации начинается производство новых товаров или ввести какой-то существующий продукт в массовое производство.

Например, взять Генри Форда - инженер, первый свой автомобиль собрал в свободное от работы время. После нескольких неудач с гоночными автомобилями, решил ввести автомобиль в массовое производство. Первым ввел конвейерное производство.

Современное предпринимательство в корне отличается от своих предшественников. Продажа, покупка товаров и услуг происходит, «не вставая с дивана», в вашем смартфоне, компьютере и т. д.

Цели современного предпринимательства. Главной целью на сегодняшний момент для предпринимательства является мобильность. Все компании стремятся к тому, чтобы упростить жизнь и сэкономить время людей. На сегодняшний момент при помощи телефона можно: «в один клик» заказать абсолютно любой товар, расплатиться при помощи телефона в магазине, вызвать такси, купить билеты электронные билеты на самолёт или поезд. Этим занимаются в основном компании «большого» бизнеса. Средний и малый бизнесы занимаются продажей товаров или производством и продажей, но сейчас, в основном, развивается сфера оказания услуг.

К примеру, возьмём мобильную мойку машины. При помощи телефона к вам приезжает мойка в любое место города и, пока вы занимаетесь своими делами, вам моют машину.

Развитие малого и среднего бизнеса является одним из условий устойчивого развития экономики, а также обеспечения стабильности в экономической и социальной сферах.

В нынешних сложных условиях, связанных со снижением потребительского спроса, малый бизнес готов работать по правилам и вкладывать деньги, трудясь на перспективу. Для развития новых форм предпринимательства необходимы современные знания и, конечно, экономические ресурсы.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Беляев Иван

Многопрофильный лицей-интернат

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Научный руководитель: Унгуряну Е.В.

Актуальность данной темы заключается в том, что все мы сталкиваемся с конфликтами, а в организации они очень усложняют рабочий процесс. Умение управлять конфликтами играет большую роль в руководстве организацией. В связи с этим достаточно важным представляется рассмотреть различные методы разрешения и профилактики конфликтов.

Целью работы является определение наиболее эффективных методов урегулирования конфликтов, факторов, которые могут способствовать началу конфликта в организации, а также способов устранения этих факторов, не доводя до разногласий в коллективе.

Под конфликтом понимается отсутствие согласия во взглядах, интересах, отношении к чему-либо между двумя или более сторонами. Он зачастую неизбежен в любом общении между людьми, но каким образом он пройдёт, имеет значение. Конфликт может быть незначительным и закончится простой дискуссией, а может перерасти в нечто глобальное. И это деструктивное влияние, вероятно, сильно ухудшит отношения в коллективе.

Отношение руководителя к конфликтам должно быть с позиции некоего «миротворца». Ведь в его интересах получить хорошо выполненную работу, а как она может быть выполнена, если в коллективе разлад. Поэтому руководитель не должен проходить мимо разногласий между работниками. Его задача – увидеть причины возникновения конфликта, понять позиции всех сторон и прийти к благоприятному для всех (или хотя бы для большинства) выходу.

Конфликты можно условно разделить на типы: по причине чего-либо (мнение, цели и т.п.), по количеству участников (внутриличностный, межличностный, внутригрупповой и межгрупповой) и по степени открытости (открытый или скрытый).

Причины конфликтов могут быть разные, но зачастую их можно классифицировать:

- конфликт целей – возникает на почве разного виденья цели, сотрудники могут по-разному видеть результат работы или воспринимать методы достижения цели, такие конфликты встречаются чаще всего;

- конфликт взглядов – появляется из-за расхождения взглядов, мнений и идей людей относительно чего-либо;

- эмоциональный конфликт – может начаться, когда у его участников (в отношениях между ними) различаются эмоции и чувства.

Также есть более частные причины. Например, различия в манере поведения, уровне образования, плохие коммуникации, несбалансированность рабочих мест, недостаточная мотивация.

Механизм появления причин конфликта представлен на рис. 1.



Рис. 1. Механизм появления причин конфликта [1, с. 87]

К основным этапам развития конфликта относятся:

- зарождение конфликта по какой-либо причине;

- созревание конфликта;
- инцидент, где участники выбирают одну из возможных позиций: провокатор, жертва, судья, борец за справедливость и т.д.;
- сам конфликт, а именно столкновение сторон;
- развитие конфликта, изменение некоторых аспектов и факторов, влияющих на конфликт, а также разрешение конфликта;
- постконфликтная ситуация.

Разрешение конфликта – заключительный его этап. К возможным способам разрешения конфликта относятся:

1) арбитраж – стратегия, при которой третья сторона выступает в роли арбитра, судьи, принимающего решение в спорных ситуациях между другими людьми (группами), имеет давнюю историю и реализуется в разных формах (официальных – суд, руководитель фирмы, где работают конфликтующие; неофициальных – разрешение спора другим человеком по просьбе конфликтующих сторон) [2, с. 212];

2) посредничество – содействие третьей стороны двум другим в поисках соглашения в спорной или конфликтной ситуации. Медиатор – лицо (группа лиц), осуществляющее посредническую деятельность [3, с. 219];

3) переговоры – стороны пытаются добиться хотя бы части желаемого, пойти на определенные компромиссы [4, с. 14].

Выводы. Таким образом, под конфликтом понимают столкновение диаметрально противоположных целей, интересов, позиций, людей. Основными причинами конфликтов являются различия в целях, ценностях, поведении, а также несбалансированность рабочих мест, плохая мотивация.

Список источников

1. Вершинин, М.С. Конфликтология / М.С. Вершинин. – СПб.: Питер, 2013. – 164 с.
2. Милгром, П. Экономика, организация и менеджмент / П. Милгром. – СПб.: Экономическая школа, 2013. – 517 с.
3. Леонов, Н.И. Конфликтология: хрестоматия / Н.И. Леонов. – Воронеж: Модек, 2015. – 304 с.
4. Машков, В.Н. Психология управления: учебное пособие / В.Н. Машков. – СПб.: Питер, 2015. – 403 с.

ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Бобурчак Карина

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Строганова Л.А.

С экономической точки зрения, конкуренция - это экономический процесс взаимодействия, взаимосвязи, борьбы, соперничества между персоналом за более выгодное предложение на рынке труда. Персонал и эффективное управление им признается сегодня важнейшим фактором конкурентоспособности предприятия, достижения экономического успеха. Люди рассматриваются как достояние компании, которое нужно мотивировать, развивать наравне с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации.

Рассмотрим некоторые факторы конкурентоспособности персонала предприятия.

Устойчивость - это свойство (способность) производственного коллектива сохранять и развивать свой трудовой потенциал в условиях подвижности и динамичности кадров (сокращения, изменения развития, текучести, продвижения и др.).

Уровень устойчивости коллектива складывается, таким образом, из трех составляющих:

- числа постоянных работников, образующих основу коллектива;
- численности работников, которые в результате проведенных мероприятий удовлетворили свои притязания к производственной и трудовой деятельности;
- неустойчивой части коллектива.

Текучесть персонала - это движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

Качественной характеристикой персонала является его квалификация, т.е. возможность работника выполнять трудовые функции определенного уровня сложности.

Квалификация выступает индивидуальным признаком, присущим отдельному работнику. Она приобретает работником в процессе обучения, переподготовки, практического опыта. Другими словами,

квалификация отражает степень профессиональной подготовленности работника в рамках определенной специальности.

Мотивация - это процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации.

Мотивирование - это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование составляет сердцевину и основу управления человеком. Эффективность управления в очень большой степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования.

Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование - это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. При этом, чем выше уровень развития отношений в организации, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование.

Стимул - это побуждение к действию или причина поведения человека. Различают четыре основные формы стимулов:

- принуждение;
- материальное поощрение;
- моральное поощрение;
- самоутверждение.

В современных условиях важнейшим условием развития фирмы, авторитета ее на рынке и повышения конкурентоспособности являются корпоративные знания.

Обучение персонала - совокупность действий, разрабатываемых в рамках единой концепции обучения организации и ориентированных на систематическое обучение персонала.

Целью организации профессионального обучения кадров на производстве должно стать создание системы непрерывного образования персонала на основе оптимального сочетания различных форм подготовки новых рабочих, переподготовки и обучения, рабочих вторым профессиям, повышения их квалификации и уровня знаний с учетом динамичных изменений в технике, технологии, организации

производства, в тесной увязке с их индивидуальным профессионально - квалификационным продвижением.

Обучение персонала выполняет важную двойную функцию: наилучшего использования работника и его мотивацию.

Таким образом, конкурентоспособность в общем смысле может быть определена как соперничество между отдельными лицами и хозяйствующими единицами, заинтересованными в одной и той же цели.

Список источников

1. Философова, Т. Г. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность: учебное пособие/ Т.Г. Философова, В.А. Быков; под ред. Т.Г. Философовой. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ. - 2015. - 296 с.

2. Скобкин, С.С. Менеджмент: учебник для вузов / С.С. Скобкин. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт. - 2017. - 442 с.

3. Саяпина, О.Н. Современные направления повышения конкурентоспособности организаций / О.Н. Саяпина // Символ науки. - 2017. - Т. 1. - № 2. - С. 101-104.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЫНОК

Болтовский Михаил

МОУ «Школа №112 города Донецка»

Научный руководитель: Санина Т.В.

Информация стала ценным ресурсом для успешного процветания экономики страны. Доступ к информационным базам данных, быстрое общение с партнёрами на другом конце мира, компактное хранение и доступ к текущим цифрам и фактам.

Активное развитие рынка информационных услуг. Большое количество объявлений информационных услуг в интернете. Мировое потребление информационных продуктов в 1986 г. превысило триллион долларов с двукратным увеличением к 1990 г., а по данным компании Brunswick Warburg оборот электронной торговли только между предприятиями России составил в 2000 г. - 150 млн. долларов, а мировое

потребление и мировой оборот, по сравнению с 1990 г. возрос в десятки раз.

Активное участие государства в формировании информационной политики. Частичное погашение информационного неравенства. Для выполнения своих функций государство использует ресурсы, поступающие в виде налогов фирм и домашних хозяйств.

Изменение структуры рыночно-информационных отношений. Аргументация: принятие решения о моделях поведения, определение целей субъектов рынка, анализ конкурентной борьбы и экономической ситуации - условие функционирования рыночной экономики.

Активное функционирование полнофункционального и широкомасштабного информационного рынка. Слияние в последнее время телефонных и компьютерных систем, телекоммуникаций и обработки информации в одну модель. Реорганизация хранения информации и систем ее запроса на базе компьютеров в интерактивную информационную сеть, доступную для исследовательских групп.

Вступление в постиндустриальную, информационную стадию развития цивилизации. Подтверждается макроэкономическими показателями промышленно развитых стран - увеличилась доля информационного сектора в валовом национальном продукте, повысилась доля работников, занятых обработкой и передачей информации в общей численности занятых.

Расширение рынка информационных продуктов и услуг. В последнее время наметилась тенденция к увеличению числа занятых во всей сфере услуг, в том числе, и в сфере информационного бизнеса.

Значительный уровень концентрации и монополизации информационного производства. Существующие сегодня тенденции в этой области ярко иллюстрирует ситуация на рынке коммуникаций. Среди 13 экономически развитых стран мира только в США, Великобритании и Японии нет монополии на традиционные коммуникационные средства.

Высокий уровень развития современных информационных технологий. Уже сейчас во многих библиотеках можно использовать ручной или электронный каталог, запрашивать ксерокопии необходимых журнальных статей или проводить поиск в полнотекстовых базах данных и т. п.

Необходимость доступа удаленных пользователей. Расширение деятельности информационных IT предприятий, рост численности персонала и появление новых филиалов. Все это вызывает необходимость в удаленной работе.

Информация- как фактор производства, «сердце» информационного рынка. Уже сегодня мы можем видеть совершенствование компьютерных технологий и создание всемирной информационной системы, не способной функционировать без информации.

Таким образом, информация стала ценным ресурсом для успешного процветания экономики страны. В связи с этим, появляется понятие информации как товара.

ПРИМЕНЕНИЕ КРОССПЛАТФОРМЕННОГО МЕССЕНДЖЕРА TELEGRAM В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРОФЕССИИ «МАСТЕР ПО ОБРАБОТКЕ ЦИФРОВОЙ ИНФОРМАЦИИ»

Большакова Марина

ГПОУ «Донецкое профессионально-техническое училище связи»

Научный руководитель: Сулова Л.А.

Актуальность данной работы определена все более широким внедрением подобных сервисов в повседневную массовую коммуникацию и проникновением технологий данного вида в образовательную среду. На данный момент использование мессенджеров в обучении и, в частности, для профессии «Мастер по обработке цифровой информации» не распространено. Исследования по применению таких технологий не проводились или требуют детализации.

Цель работы: исследовать функциональные возможности Telegram и его применение в обучении мастеров по обработке цифровой информации.

Telegram – кроссплатформенный мессенджер, позволяющий обмениваться сообщениями и медиафайлами многих форматов. Клиентские приложения Telegram доступны для Android, iOS, Windows Phone, Windows, macOS и GNU/Linux. Пользователи могут отправлять

сообщения и обмениваться фотографиями, стикерами, голосовыми и видео сообщениями, файлами любого типа, а также делать аудио- и видеозвонки. Количество ежемесячных активных пользователей сервиса, по состоянию на конец апреля 2020 года, составляет более 400 млн человек.

Когда использовать именно телеграмм:

1. Когда информацию нужно быстро донести до пользователей, а пользователям – быстро ее применить. Когда срок жизни этой информации короткий: она применима здесь и сейчас.

2. Когда с информацией нужно быстро обработать. Например, прочитать статью и зарегистрировался на мероприятии, пройти тест, переслать информацию дальше и пр.

Телеграмм так же поможет в реализации функции напоминаний и уведомлений. Прочел текст поста – назначил встречу, узнал о выходе новой статьи или книги. В телеграмме реализована функция прохождения тестов и опросов. Это неопределимо в тех сферах где нужно постоянно следить за изменениями, своевременно рассылать оповещения – коротко и по делу.

Данный мессенджер так же можно эффективно использовать для обучения: проходить обучающий курс с прочтением статей просмотром видео- аудио- и фотоматериалов, отвечать на вопросы и тесты. При этом остановиться можно будет в любой момент при этом не потеряв прогресс.

Кроме того, в Telegram есть боты: специальные программы, выполняющие автоматически и/или по заданному расписанию какие-либо действия через интерфейсы, предназначенные для людей. Через определенные интервалы времени можно отправлять выжимки, задания, кейсы, вопросы по уже изученному материалу.

В ГПОУ «Донецкое профессионально-техническое училище связи» есть опыт применения Telegram во время дистанционного обучения. Так мессенджер использовался для обратной связи со студентами, выдачи срочной информации, к примеру, о смене расписания, а также контроля активности студентов – проверки присутствия студента на онлайн уроках.

Некоторые недостатки мессенджера:

1. Телеграмм это общедоступный мессенджер, его могут использовать не только сотрудники вашей компании или учреждения, но и любой другой человек, и такую открытость и доступность необходимо учитывать при планировании внутренних требований политики безопасности.

2. В телеграмме довольно простой процесс регистрации и входа в чат, однако так же просто из чата можно выйти или просто не читать новости чата. Часто появляются неактивные «мертвые» пользователи, которые не читают записи, не комментируют, не принимают участия в опросах и т.д.

3. Также телеграмм требует довольно много ресурсов которые идут на разработку, публикацию и модерацию контента.

4. Имеет не самый удобный поиск: искать можно только по поисковому слову/фразе, и с учетом линейности подачи контента найти что-либо в канале довольно трудно. Конечно, это можно решить с помощью хэштегов, набора ключевых фраз к каждой записи и т.п.

Как устроен типичный канал в телеграмме? Он похож на длинную ленту, причем в фокусе всегда находятся только те записи что были опубликованы недавно или актуальны в данный отрезок времени. Мало кто читает посты, до которых надо прокручивать ленту. А это значит если они были опубликованы неделю назад или раньше, их мало кто увидит. Такой вопрос в некотором роде тоже поправим, при публикации новых постов можно указать ссылки на ранее опубликованные новости.

Телеграмм предоставляет широкие возможности для различного вида общения. Виды взаимодействия могут быть следующими: Группа, Супергруппы, Канал, Бот, Секретный чат, Личный чат.

Подводя итоги, можно сказать, что, несмотря на некоторые недостатки, преимуществ у мессенджера довольно много. Легкий вход и простая регистрация, доступность - можно легко открыть в любом месте, в любое время, безопасность - благодаря системе шифрования данных, вовлечение - интерактивность, обратная связь, возможность применения графических картинок и смайлов, гибкость - можно доработать под свои потребности, облачность - почти вся информация хранится на облачных серверах, бесплатный и без рекламы.

ПРОЦЕССЫ ИНФОРМАТИЗАЦИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ В ПРЕОБРАЗОВАНИИ ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА

*Бондаренко Алексей
Донецкий Медицинский
общеобразовательный лицей-предуниверсарий
ГОО ВПО «ДонНМУ им. М. Горького»
Научный руководитель: Ткаченко Е.Л.*

Актуальность данной темы состоит в том, что в настоящее время в рамках реализации приоритетного национального проекта «Современная цифровая образовательная среда» активно осуществляется внедрение информационных технологий в образовательный процесс.

В современном мире значительно увеличилась роль информационных технологий в жизни людей. Информатизация общества создала базу для перехода на новый уровень – современное общество включилось в общеисторический процесс перехода от информатизации к цифре.

Этот процесс включает в себя доступность источников информации для любого человека, проникновение информационных технологий в научную, производственную, образовательную сферы, высокий уровень информационного обслуживания граждан в повседневной жизни.

Цифровые технологии, без которых невозможно представить жизнь современного человека, оказались особенно востребованы в условиях ограничений, связанных с коронавирусной инфекцией COVID-19.

Процессы, происходящие в связи с ускоренной информатизацией общества, способствуют не только ускорению научно-технического прогресса, интеллектуализации всех видов человеческой деятельности, но и созданию качественно новой информационной среды социума, обеспечивающей развитие интеллектуального и творческого потенциала человека. Он должен обладать цифровой грамотностью, способностью создавать и применять контент посредством цифровых технологий, включая навыки компьютерного программирования, поиска, отбора, систематизации и обмена информацией.

Современная система образования должна обеспечивать обществу уверенный переход в цифровую эпоху, ориентированную на рост производительности, новые типы труда, потребности человека, что возможно посредством включения в образовательный процесс всех слоёв населения, выстраивания индивидуальных маршрутов обучения, управления собственными результатами обучения.

В настоящее время всё более возрастает роль информационно-коммуникационных социальных технологий в дистанционном образовании, которые обеспечивают всеобщую компьютеризацию учащихся и преподавателей, и позволяют решать четыре основные задачи:

- обеспечение выхода в сеть Интернет, причём, в любое время, из различных мест пребывания и независимо друг от друга всех участников образовательного процесса;

- создание развитие и эффективное использование управляемых информационных образовательных ресурсов (расписание занятий, планы и содержимое лекций, задания, тесты) с возможностью повсеместного доступа для работы с ними;

- создание целевых групп и распространение по ним учебной информации;

- организация коллективной работы обучающихся над творческими заданиями по сбору и обработке информации, обсуждению её результатов.

Цифровизация образования направлена на подготовку специалистов, которые мобильны, гарантированно востребованы на рынке труда, легко и свободно владеют интернет-технологиями, а также ориентированы на непрерывное обучение и повышение квалификации.

Проект «Современная цифровая образовательная среда» реализуется путём создания цифрового образовательного пространства, доступности онлайн-обучения и направлен на возможность организации смешанного обучения, выстраивания индивидуальных образовательных маршрутов обучения и самообразование. Это позволяет развивать креативные способности преподавателей и учащихся, их знания, умения и навыки самообразования.

Продуктивное применение цифровых технологий, включение обучающихся в самостоятельный поиск, отбор информации, участие в

проектной деятельности формирует у них компетенции XXI века. Сегодня в дистанционном образовании наиболее ярко проявляются черты личностно-ориентированного способа обучения, что, на мой взгляд, является главной задачей современного образования.

Цифровые компьютерные технологии помогают развивать креативные идеи педагогики, программированного обучения, связанные с уникальными возможностями современных компьютеров и телекоммуникаций.

А это значит, что появится поколение образованных, талантливых, инициативных молодых людей, способных менять общество, строить и развивать своё государство.

МЕСТО И РОЛЬ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В ЭКОНОМИКЕ

*Боровская Анастасия, Селютина Диана
МОУ «Многопрофильный лицей № 5
им. Н.П. Бойко города Донецка»
Научный руководитель: Теркун Е.В.*

Экономическая политика государства - процесс реализации его экономических функций путём разнообразных государственных мер воздействия на экономические процессы для достижения определённых целей.

Экономическая политика государства есть процесс исполнения его прямых экономических функций при помощи различных методов для достижения конкретных экономических целей.

Экономические функции:

- обеспечение регулирования экономических отношений (работодатель - работодатель);
- контроль над денежным обращением;
- стабилизация экономической обстановки в случае ее отклонения;
- защита прав потребителей, предпринимателей и собственников.

Экономические цели:

- достижение условий для максимальной экономической эффективности производства;
- обеспечение как можно большей занятости населения;
- стабильное поддержание экономического роста;
- обеспечение экономической свободы и безопасности.

Методы регулирования экономической жизни:

1. Правовые методы основываются на законодательной деятельности для организации экономических отношений. Заключаются в том, что государство принимает законы, призванные упорядочить взаимоотношения участников рыночной игры. Особое место среди этих законов занимает так называемое антимонопольное законодательство, законы, направленные на поддержку мелкого и среднего бизнеса, поддерживая таким образом разнообразную структуру производства.

2. Финансово-экономические методы. К ним относятся, прежде всего, налоги. Увеличивая или уменьшая размер налогов, государство либо способствует развитию производства, либо тормозит его. Государство оказывает определенное влияние на экономику при проведении своей денежной политики.

3. Экономическое программирование – метод, содержание которого основывается на прогнозировании возможного развития экономических отношений. Заключается в том, что государство составляет примерные планы развития экономики на некоторый период. Но в отличие от командной экономики, где подобные планы являются обязательными и внедряются при помощи приказов сверху, в рыночной экономике они носят рекомендательный характер и на практике обычно оказывают определенное влияние на частных товаропроизводителей.

Роль государства в экономике также подразумевает государственное координирование экономики, т.е. механизм экономического, административного и законодательного содержания, функционирующий под управлением непосредственно государства в лице различных институтов.

Экономические задачи, наилучшим образом решаемые государством:

1) Защита основ рыночной экономики. Государство разрабатывает и принимает антимонопольное законодательство, препятствующее свёртыванию конкуренции и росту финансовой мощи монополий.

2) Производство общественных благ. Общественные блага – это товары и услуги, предоставляемые государством его гражданам на равных началах (например, оборона, бесплатное образование, медицина, посещение библиотек, парков и др.).

3) Учёт внешних (побочных) эффектов. Внешние эффекты – связанные с производством или потреблением благ издержки и выгоды для третьих лиц. Экономическая деятельность одних может вызывать такие последствия, которые отражаются на лицах, непосредственно не участвующих в производстве и потреблении данных товаров.

Отрицательные эффекты возникают в случае появления издержек у других лиц (не участвующих в производстве) в результате производства или потребления товара, а положительные – в случае появления у этих лиц выгоды, которая не компенсируется ими производителям товара.

Задача государства – исключить отрицательные внешние эффекты и поощрять полезные, используя такие меры, как убеждение, рекламные кампании, субсидирование (для положительных внешних эффектов) и налогообложение (для отрицательных эффектов), разработка стандартов безопасности и др.

4) Разработка и финансирование программ помощи нуждающимся.

Государственное регулирование экономики бывает двух видов:

1. Прямое - предполагает использование преимущественно административных методов:

- законодательная деятельность государства;
- расширение государственных заказов;
- развитие государственного сектора в экономике;
- лицензирование отдельных видов деятельности.

2. Косвенное - осуществление финансово-экономических методов экономической политики государства. Предполагает использование преимущественно экономических методов:

- денежно-кредитная (монетарная) политика;
- бюджетно-налоговая (фискальная) политика;

принадлежит приоритет в рыночной экономике.

Следует отметить, что роль государства в экономике возможно конкретизировать, рассмотрев еще несколько аспектов государственного регулирования с позиции того, что это система экономических, политических, юридических (правовых) мер, с помощью которых государство вмешивается в экономические процессы с целью достижения стабилизации и развития (экономического роста) в меняющихся условиях.

Кроме того, следует отметить, что в условиях рыночной экономики приоритет в области государственного регулирования экономики принадлежит косвенным методам регулирования экономики.

Государство и рынок являются взаимодополняющими системами, работая друг на друга. Соотношение между саморегуляцией рынка и государственным регулированием экономики постоянно изменяется. Чем эффективнее функционирует рынок, тем меньше вмешательство государства. И наоборот, если экономика находится в кризисе, то роль правительства должна существенно активизироваться.

Взаимодействие государства и экономики волновало умы многих выдающихся экономистов. В современной российской экономической научной литературе, данный вопрос достаточно подробно обсуждался как отечественными исследователями [1–5], так и в работах зарубежных авторов [6]. Лейтмотивом работ является идея о том, что в ходе эволюции человеческой цивилизации изменяется степень влияния государства на экономику, на передний план выходят те или другие значимые функции государства. Однако в целом можно вести речь о долговременной тенденции расширения присутствия государства в экономике.

Можно выделить следующие этапы в развитии взглядов, свидетельствующих о роли и месте государства в экономике:

- донаучный, включающий отдельные фрагментированные идеи и представления ученых, в частности в древнем мире (Каутилья, Конфуций, Аристотель, Платон, представители меркантилизма);
- классический либерализм (А. Смит, Д. Рикардо);
- модернизированный либерализм (Дж.Ст. Милль, А. Маршалл, А. Пигу), в котором классический либерализм дополняется значением государства с точки зрения улучшения ситуации с распределением

«национального дивиденда», и предполагает расширение функций по производству общественных благ ликвидации внешних эффектов – государственный дирижизм, спровоцированный кейнсианской революцией в экономической науке, базирующейся на активной роли государства в ликвидации «провалов рынка», макроэкономической стабилизации и перераспределения доходов;

– неоконсервативная контрреволюция и «рыночный фундаментализм», базирующийся том числе на идеях «Вашингтонского консенсуса»;

– идеи «нового протекционизма» как реакция на кризис 2007–2008 гг. и противоречия глобализации, выливающиеся в усиление контроля прежде всего в финансово-кредитной сфере после десятилетий дерегулирования и меры по защите национальных рынков.

Список источников

1. Андрианов, В. Д. Эволюция основных концепций государственного регулирования экономики (от теории меркантилизма до теории функциональных экономических систем) / В.Д. Андрианов // Общество и экономика. – 2005. – № 4. – С. 3–47.

2. Шишков, Ю. Экономическая роль государства в современном мире / Ю. Шишков // Экономист. – 2001. – № 1. – С. 25–34.

3. Нуреев, Р. Государство и рынок (развитие представлений о роли государства в рыночной экономике) / Р. Нуреев // Социальное рыночное хозяйство: концепция, практический опыт и перспективы применения в России: Материалы интернет-конф., 12.03.2006; Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». – URL : <http://ecsocman.hse.ru/text/16209640/>

4. Государство и рынок: механизмы и методы регулирования в условиях преодоления кризиса: моногр. / под ред. С. А. Дятлова. – СПб.: Астерион, 2010. – 367 с.

5. Кузнецова, О. П. Об эволюции теоретических представлений о роли государства в обществе и экономике / О.П. Кузнецова, А.Д. Косьмин // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 1 (45). – С. 41–43.

6. Танци, В. Роль государства в экономике: эволюция концепций / В. Танци // МЭиМО. – 1998. – № 10. – С. 51–62.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ

Бурда Елизавета

МОУ «Новоамвросиевская школа»

Научный руководитель: Корольчук Н.В.

Преимущества государственной службы по сравнению с работой в других структурах состоят в следующем:

стабильность и социальная защищённость;

престижность;

возможный карьерный рост;

различные льготы привилегии.

Стабильность работы – это уверенность в завтрашнем дне. Организация госслужбы никогда не разорится, не перестанет существовать. Даже если будет какая-то реорганизация или изменения в штате госслужащему обязательно будет предоставлено аналогичное место работы. Стабильность, эти и своевременная выплата зарплаты и всех других выплат. Социальная защищённость госслужащих заключается в обширном социальном пакете, куда включены: отпуск, более продолжительный, чем в других структурах, оплата больничных листов, командировок и другие льготы, существующие только в органах госслужбы.

Престижность и преимущества работы в государственных структурах. Государственные служащие обладают большим влиянием, так как по роду своей деятельности им приходится решать вопросы, связанные с работой многих предприятий, и естественно, влиять на эти решения. От них, особенно если их должностной статус достаточно высок, многое зависит, поэтому престижность госслужбы очевидна.

Однако у госслужбы есть и другие преимущества, особенно для молодого специалиста. На госслужбе молодой сотрудник имеет возможность сразу же принимать активное участие в разработке важнейших государственных документов, в подготовке различных нормативных правовых актов. Он быстро понимает, что эта его деятельность не только интересна, но и важна для общества. Например, если его работа связана с пенсионным законодательством, то она важна для миллионов простых людей.

Возможность карьерного роста. Если госслужащий имеет высокую квалификацию по своей профессии, постоянно её повышает, инициативен, амбициозен, и желает подниматься по карьерной лестнице, в органах госслужбы для этого есть все возможности. Карьера молодых людей на госслужбе обычно развивается быстро, деловой и квалифицированный человек может многого добиться в довольно короткие сроки. Конечно, и в других структурах такие возможности тоже существуют, но, во-первых, далеко не во всех, а во-вторых, в частных структурах иногда вопросы карьеры решаются не в связи с заслугами претендента на должность, а по желанию собственника.

Льготы и привилегии:

1. Льготы по выплатам. Государственным служащим гарантируется своевременная выплата заработной платы. Кроме того, работник имеет право на получение различных премий, дополнительных выплат и надбавок. Например, в госслужбе существует надбавка за классный чин, за выслугу лет, ежемесячная надбавка за особые условия госслужбы и многие другие,

2. Льготы по отдыху. Обязательное предоставление выходных и праздничных дней, кроме тех служб, что работают по графику (пожарные службы, милиция, скорая помощь и т. п.). Но в этих службах работа в праздничные или выходные дни компенсируется повышенной оплатой. Ежемесячный отпуск у госслужащих больше, чем у обычных работников, его продолжительность зависит от стажа работы в госслужбе,

3. Льготы по медицинскому обслуживанию. Работник госслужбы и члены его семьи имеют право на медицинское обслуживание и страхование. Такое право сохраняется и после выхода его на пенсию по выслуге лет. Также им предоставляются путёвки в ведомственные санатории и дома отдыха, причём, путёвки или бесплатные, или за очень маленький процент оплаты, такая возможность остаётся и после выхода их на пенсию,

4. Социальные льготы. Круг социальных льгот у государственных служащих более широк, и главное, гарантирован. Отпуск по уходу за ребёнком предоставляется в полном объёме.

Для повышения квалификации госслужащих существуют специальные программы обучения, причём, любой вид обучения,

бесплатный. Госслужащие пользуются услугами ведомственных больниц и поликлиник. Путёвки в летние лагеря отдыха для их детей предоставляются на льготной или бесплатной основе.

Немаловажным фактором, повлиявшим на значительный рост интереса к данной профессии у молодого поколения, являются престиж и стабильность государственных структур.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Вандюк Мирослава

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Сисоева Н.В.

Принципы управления персоналом – это правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. Принципы управления персоналом отражают требования объективно действующих экономических законов, поэтому и сами являются объективными.

Организациями используются следующие принципы управления персоналом: научности, демократического централизма, плановости, первого лица, единства распорядительства; отбора, подбора и расстановки кадров; сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации; линейного, функционального и целевого управления; контроля исполнения решений и др.

Многие американские и японские корпорации широко используют следующие принципы управления персоналом: пожизненного найма, контроля за выполнением задач, основанного на доверии; сочетания такого контроля с корпоративной культурой; коллегиальное принятие решений, то есть обязательное одобрение принятых решений большинством работников.

Различают две группы принципов построения системы управления персоналом в организации:

1. Принципы, характерные для формирования систем управления персоналом.

2. Принципы, определяющие направления развития систем управления персоналом.

К общим принципам управления можно отнести целеустремленность, разделение труда, ответственность, компетентность, дисциплину, стимулирование, иерархичность.

Принцип целенаправленности управления предполагает четкую постановку и ранжирование целей перед каждым предприятием и его подразделением.

Принцип разделения труда применительно к управлению предполагает выделение уровней управления и специализацию отдельных работников на выполнении соответствующих функций.

Принцип ответственности предусматривает наказание членов организации за невыполнение возложенных на них функций и задач. При этом ответственность должна соответствовать полномочиям, а мера наказания должна возрастать по мере увеличения полномочий.

Принцип компетентности означает знание менеджером объекта управления или по крайней мере его способность воспринимать компетентную консультацию специалистов при принятии решений.

Неотъемлемый принцип управления - дисциплина - должен присутствовать в любой системе управления на любом уровне. Дисциплина предполагает безусловное выполнение указаний руководителя, должностных обязанностей, инструкций, приказов и других директивных документов.

Принцип стимулирования предполагает прежде всего мотивацию трудовой деятельности на основе использования материальных и моральных стимулов. Материальное стимулирование базируется на личной экономической заинтересованности работников в результатах труда, моральное - в основном на психологическом воздействии на работников.

Принцип иерархичности предполагает вертикальное разделение управленческого труда, то есть выделение уровней управления и подчинение низших уровней управления высшим. Этот принцип учитывается при формировании организационных структур управления, построении аппарата управления, расстановке кадров.

Все принципы управления тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Невозможно добиться четкого функционирования

системы управления, игнорируя остальные принципы управления (целенаправленность, планомерность, компетентность, стимулирование, дисциплину), так же как нельзя обеспечить целенаправленную деятельность организации без планомерности, компетентности, дисциплины и иерархичности.

ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЕННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Вансович Анастасия

ГПОУ «Донецкий центр ПТО»

Научный руководитель: Щурова О.В.

Трудовой коллектив – это организованная общность людей. Социально-экономическая эффективность труда находится в прямой зависимости от уровня сплоченности коллектива.

Сплоченность коллектива означает единство поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению. Сплоченность характеризуется привлекательностью трудового коллектива для каждого его члена, желанием оставаться в его составе, а также развитостью сотрудничества и групповых коммуникаций на основе взаимной поддержки и обмена опытом.

На формирование сплоченного трудового коллектива оказывают влияние следующие группы факторов: организационно-технические, экономические, социально-организационные психологические. Сплоченность – это единство трудового поведения членов коллектива, основанное на общности целей, интересов, ценностей и норм поведения.

В зависимости от уровня сплоченности выделяют сплоченные, расчлененные и разобщенные трудовые коллективы.

Формирование производственного коллектива в целом зависит от руководителя предприятия и представляет собой постоянный процесс. Производительность той или иной категории работников во многом определяется не только уровнем их профессиональной квалификации, состоянием трудового потенциала, но и взаимодействием членов трудового коллектива на производстве.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Варава Дмитрий

МОУ «Школа №136 города Донецка»

Научный руководитель: Шилова Ю.В.

Исследования мотивации труда последних лет показали, что она как система, претерпела негативные структурные изменения. Это означает, что высшие потребности отступили далеко на второй план, а поведением большинства работников управляют низшие потребности (по иерархии А. Маслоу), что является как следствием, так и причиной формирования специфического менталитета современного работника организации. Кроме того, мотивация подверглась и типологическим изменениям – в целом, она свелась к мотивации выбора и сохранения места работы, а не к мотивации высокой активности и отдачи труда при достаточной его оплате.

Мотивация – это способы создания у работников желания работать более качественно и выкладываться в полной мере. У специалистов появляется внутренний мотив, который и движет ими в достижении поставленных целей. Другими словами, сотрудник сам хочет повышать свою работоспособность и улучшать качество своей работы. Сегодня самые распространенные методы мотивации работников – это корпоративы и премии. Но мало кто из руководителей задумывается о том, что насильственное времяпрепровождение сотрудников на корпоративе не поможет, если в офисе всегда царит гнетущая атмосфера.

Руководители, которые имеют более богатую фантазию, находят новые методы мотивации и стимулирования труда. Например, как Уолт Дисней еще в середине прошлого века понял важность нестандартного подхода к мотивации. В его ведомстве были отели при парках развлечений, где, кроме престижных должностей управленцев, были и технические отделы, в частности прачечные, в которых была большая текучка кадров в связи с непрестижностью работы и тяжелыми условиями труда. Но основатель Walt Disney Company славился своей изобретательностью в мотивации персонала и нашел выход из ситуации. Прачечные получили гордое название «текстильные службы». Таким образом, они стали целым подразделением компании,

вследствие чего сотрудники почувствовали свою важность, а все негативные моменты отошли на второй план.

Лучший мотиватор – меньшее количество этой самой работы. Тут можно вспомнить позицию Ричарда Брэнсона – все сотрудники Virgin имеют право на неограниченный отпуск любой продолжительности без обязательного уведомления начальства. Условие только одно: за сотрудником не должно быть «хвостов» на работе. За отсутствием работников на месте даже никто не следит

Еще одним интересным примером «силы слова» была империя Стива Джобса. Консультанты его компании, то есть люди креативные и умные, занимали должность со скромным названием «гений». От этой идеи была двойная польза: само собой, руководить делал акцент на том, что в его штате работают только непосредственные люди, которые, в свою очередь, были весьма горды своим статусом, работали хорошо, дабы оправдать оказанное доверие.

МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Ватулин Дмитрий

МОУ «Школа №126 города Донецка»

Научный руководитель: Гусельникова М.Г.

На сегодняшний день менеджмент стал главным элементом каждого предприятия. Без этого элемента не будет поддерживаться жизнеспособность предприятия и производственные ресурсы так и будут оставаться только ресурсами и никогда не превратятся в производство. О важности менеджмента в управлении, и о его весомости в развитии предприятия высказывали мысли многие выдающиеся личности - П. Друкер, Д. Менкес, Л. Якокка и другие. Выдающимися основоположниками этой науки были такие великие личности как Г. Форд, А. Файоль, Ф. У. Тейлор и Г. Эмерсон [1].

Цель данного исследования – изучить проблемы практической направленности в развитии менеджмента предприятия и современных подходов ее применения.

Менеджмент – это динамический элемент, каким удерживается долговечность любого предприятия. В конкурентных условиях

жизнеспособность любого предприятия, а тем более его успех сильно зависят от опыта и эффективности менеджмента. Опыт и умение правильно поступать – единственное преимущество, которое есть у предприятия в конкурентной экономике [2]. В менеджменте воспроизведен фундаментальный диапазон взглядов прогрессивного общества. Так, в нем отражены убеждения, что средства, необходимые человеку для жизни, могут испытываться средством непрерывного управления народнохозяйственными ресурсами.

Менеджмент, как социальный институт, основывается на производительности ресурсов.

Существует три основные направления менеджмента:

1. Управление бизнесом.
2. Управление менеджерами.
3. Управление работниками и рабочими процессами.

Эти функции возможно проанализировать и оценить по отдельности. В каждой функции возможно распределить сегодняшние и будущие кратковременные измерения. Но менеджер в своей службе эти функции не делит, пользуясь ими в совокупности. Он не способен изолировать решение, взаимосвязанное с нынешним моментом, от решения, относящегося к будущему. Каждый шаг его воздействует на каждое из трех направлений [3].

Эффективный менеджер современного предприятия, видя, что что-то содействует либо, препятствует продвижению в избранном направлении, ориентирован на конкретные действия, такое сразу модифицируется в положительный порядок операций и активизируются для реализации намеченного плана предприятия.

Эффективные менеджеры, стремящиеся повысить эффективность предприятия, концентрируются на главном. учатся фокусировать свое увлечение на главном. Они понимают, что есть вещи, от которых в наибольшей мере зависит будущее предприятия. Эффективные управленцы знают, как сосредоточить имеющиеся ресурсы для решения определенного диапазона проблем, которые, по их мнению, в настоящее время представляются приоритетными. Например, если руководитель предприятия считает, что незамедлительно основное – осуществить заказ, он будет непосредственно ревизовать все, взаимосвязанное с этим [4].

Выводы. В современном обществе достаточное количество изученных и применяемых подходов к управлению предприятием, к менеджменту эффективного бизнеса. Но с быстро идущими темпами информационного общества этот вопрос актуален в нынешних реалиях и будет востребован в дальнейшем.

Список источников

1. Антонец, В. А. Инновационный менеджмент. Учебник и практикум для СПО/ В.А. Антонец, Б.И.Бедный. – М.: Юрайт. 2018. – 304 с.
2. Коргова, М. А. Менеджмент. Управление организацией / М.А. Коргова. – М.: Юрайт. - 2019. - 198 с.
3. Заздравных, А. В., Маркетинг-менеджмент. Учебник и практикум / А.В. Заздравных, С. П., Казаков, Н.Р. Коро. – М.: Юрайт. 2018. - 380 с.
4. Менеджмент в деятельности современных предприятий. – URL: https://spravochnick.ru/menedzhment/menedzhment_v_deyatelnosti_sovremennyh_predpriyatiy/

ЭФФЕКТИВНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ - ЛИДЕР ИЛИ БОСС?

Вахоцкая Екатерина

МОУ «Шахтёрская гимназия»

Научный руководитель: Зацаренко И.А.

«Люди спрашивают, какая разница между лидером и боссом.

Лидер работает в открытую, босс – в закрытую.

Лидер ведет, босс погоняет».

Теодор Рузвельт

У большинства успешных компаний, организаций и предприятий есть одно важнейшее преимущество – динамичный руководитель. Именно от него зависит и становление организации, и ее способность противостоять кризисам, и готовность следовать поставленным целям всего коллектива.

Кем же является эффективный руководитель: властным управленцем («суровым боссом») или лидером (человеком, вызывающим уважение)? Между руководством и лидерством есть определенные отличия.

Руководство - это умственный и физический процесс, который ведет к тому, что подчиненные выполняют решения руководителей и решают определенные задачи.

Лидерство является процессом, с помощью которого одно лицо оказывает влияние на членов группы, при этом не обязательно занимая формальную должность.

Должность руководителя - это результат сознательного действия формальной организации. Лидерами становятся не по воле организации, и действия лидеров не ограничиваются рамками полномочий и структур.

Очень часто руководитель является лидером без какой-либо связи с его должностью в существующей управленческой иерархии. Поэтому проблема сочетания функций лидера и менеджера в одном лице все более привлекает внимание и остаётся важным вопросом в сфере управления на сегодняшний день.

Лидерство как тип отношений управления взаимосвязано с социальным взаимодействием в компании и требует высокой отдачи от всех его участников.

Оно базируется на доминировании, подчинении и является самым эффективным способом реализации власти. Лидерство руководителя выражается в его способности использовать все управленческие рычаги для достижения целей компании и умения использовать власть для ускорения этого процесса.

Можно выделить такие качества лидера:

- активность, инициативность в поиске решений задач;
- способность оказывать влияние на конкретного человека или группу людей;
- информированность о социальной, трудовой ситуации;
- соответствие поведения социально-психологической атмосфере в группе, ее моральным ценностям и нормам;
- наличие эталонных для коллектива личностных качеств;
- способность выходить за рамки эталонных ценностей без потери авторитета.

Главное отличие власти от лидерства - совместимость целей. Для реализации лидерства необходимо точное соответствие траектории целей лидера и целей тех, кто за ним следует. Власть же существует вне

зависимости от целей групп и может строиться как на занимаемой позиции в компании, так и на личностных качествах человека.

Одним из самых знаменитых примеров успешного лидера является Стив Джобс – американский предприниматель, изобретатель и промышленный дизайнер, один из основателей, председатель совета директоров и CEO корпорации Apple.

Стив Джобс был великим лидером и обладал врожденной харизмой. Он верил в свои идеи и никогда не отступался от них, несмотря на трудности.

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 не силового 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.

Лидерство служит дополнением к менеджменту, а не заменяет его. Однако, развивая в своих сотрудниках способность к лидерству, главы компаний не должны забывать, что сильный лидер, но слабый менеджер – ничуть не лучше (а то и хуже), чем наоборот. Это задача не из легких – сочетать умелое лидерство с грамотным менеджментом и использовать их как две взаимодополняющие силы.

Далеко не каждый способен одновременно быть отличным лидером и грамотным менеджером. У некоторых людей – настоящий талант к управленческой работе, но не хватает лидерских качеств. Другие обладают явными задатками лидера, но по разным причинам не способны стать эффективными менеджерами. Задача руководителя: ценить и тех, и других, стараясь, чтобы эти талантливые люди стали частью коллектива.

«Если мы посмотрим вперед, в следующее столетие, мы увидим, что лидерами будут те, кто вдохновляет других», - говорит Билл Гейтс.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Власенко Валерия

МОУ «Школа № 30 города Донецка»

Научный руководитель: Власенко Е.А.

Инновационное развитие экономики обуславливается наличием инновационных проектов в различных отраслях промышленности. Одной из важных отраслей экономики Донецкой Народной Республики является металлургическая, которая на сегодняшний день представлена ограниченным кругом металлургических предприятий, но которые в сложных новых экономических условиях продолжают осуществлять свою производственную деятельность.

В условиях ограниченного рынка сбыта и острого дефицита сырья на внутреннем рынке Республики, предприятия налаживают поставки произведенной продукции на экспорт в другие страны, очень часто из импортного сырья. Одни только транспортные расходы, влекут за собой увеличение себестоимости готовой продукции, не говоря уже о таможенных затратах. Сложные и дорогостоящие экономические процессы, острый дефицит квалифицированных специалистов, массовый отток кадров, - требуют различных инновационных подходов к поиску путей оптимизации себестоимости и налаживания производственных процессов.

Основными направлениями инновационной деятельности в экономических условиях Республики, на мой взгляд, могут быть:

- создание государственных и частных, (функционирующих на базе отдельных крупных предприятий) научных центров;
- создание специальных экономических зон развития промышленных предприятий;
- создание условий для организации технопарков;
- организация специальных отделов и департаментов при Министерстве промышленности и торговли и Министерстве экономического развития ДНР, с целью координации и перепрофилирования имеющихся предприятий;
- изменение технологических производственных процессов предприятий;
- создание специальных Фондов поддержки развития промышленности Республики.

- модернизация или доработка имеющегося оборудования, с целью организации новых технологических процессов.

Так на территории Республики в 2017 году был внедрен своего рода инновационный проект. Metallургический завод, занимающийся переработкой алюминия, в поисках выхода из кризиса, смог расширить ассортимент продукции, путём внедрения не стандартного производства алюминиевой катанки. По своей природе данный вид продукции, производится из первичного алюминия методом непрерывного литья, однако заводу удалось произвести данный вид продукции методом прессования (экструзии) из вторичного сырья, с незначительными отклонениями от ГОСТов и стандартов, что позволило обеспечить людей трудом и заработной платой, а предприятия Республики сырьем.

Интересным инновационным проектом в настоящее время, можно считать Проект переработки шлаковых отвалов металлургических предприятий, с производством чугуна передельного.

В настоящем проекте задействован ряд небольших металлургических предприятий, которые путем металлургической переработки шлаков, накопленных на территории Донбасса за многие годы, получают чугун, с достаточно невысокой себестоимостью, что позволяет реализовывать данную продукцию на экспорт.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Волошина Александра

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Все мы знаем, насколько важно работать в дружном коллективе. Ведь никому не нужны склоки и раздоры, мешающие эффективной деятельности компании. Сплоченность коллектива очень важна как для руководства, так и для каждого сотрудника. Приятно приходить на работу и видеть улыбающиеся лица, решать все текущие вопросы в коллективе конструктивно и спокойно, а в случае сложной ситуации знать, что тебя не потопят, а протянут руку помощи.

Для порядка в коллективе нужно знать принципы управления персоналом. Принципы управления персоналом включают в себя руководящие правила, которые определяют основные требования, предъявляемые к структуре, организации и системе управления персоналом, и разделяются на частные и общие.

Общие принципы управления персоналом заключаются в том, что учитываются во всех сферах управления и организациях, и имеют универсальный характер.

К общим принципам управления относят: целенаправленность, разделение труда, ответственность, компетентность, дисциплину, стимулирование, иерархичность.

Принцип целенаправленности управления заключается в четкой постановке и ранжировании целей перед каждой организацией и его структурными подразделениями. Вместе с этим, определяется основная цель, обусловленная миссией организации (миссия фирмы - это основная причина и главная цель ее существования), и цели-средства, которые необходимы для ее реализации. Цели организации должны быть "нагруженными", но реально достижимыми. Формулироваться они должны весьма конкретно, что мобилизует усилия персонала и придает работе здравый смысл.

Принцип разделения труда, относительно управления, предполагает разделение уровней управления, а также специализацию ряда работников на выполнении надлежащих функций. Так, например, на промышленных предприятиях можно выделить следующий ряд уровней управления: уровень директора, уровень начальника цеха, уровень начальника участка, мастера. На каждом из данных уровней решаются свои цели и задачи, что позволяет управленческий труд сделать более эффективным. К примеру, мастер освобождается от задач, которые решаются директором организации, а директор освобождается от решения задач на уровне мастера.

Принцип ответственности предусматривает наказание сотрудников за невыполнение возложенных на них задач или функций. При этом, уровень ответственности должен соответствовать уровню полномочий, а меры наказания должны возрастать пропорционально увеличению полномочий

Принцип компетентности заключается в знании менеджером объекта управления или, как минимум, его способности воспринимать консультацию компетентных специалистов при принятии управленческих решений.

Неотъемлемым принципом управления является дисциплина. Она должна присутствовать в каждой системе управления на любом уровне. Дисциплина – безусловное исполнение должностных обязанностей, указаний руководителя, приказов, инструкций и иных директивных документов. Степень дисциплины значительно влияет на культуру управления. Одновременно с этим, дисциплина не должна сдавливать инициативность работников и оставлять место для творческой деятельности и креативного отношения к работе.

Принцип стимулирования, прежде всего, предполагает мотивацию трудовой деятельности посредством использования моральных и материальных стимулов. Материальное стимулирование основывается на экономической личной заинтересованности работников в результатах своего труда, а моральное, в основном, на психологическом воздействии на сотрудников. Следовательно, содержание принципа стимулирования было бы неправильно сводить только к оплате труда. Стимулирование предполагает также использование и моральных стимулов и мотиваций, а также справедливое отношение к персоналу.

Принцип иерархичности заключается в вертикальном разделении управленческого труда, т.е. разделении уровней управления и подчинении низших уровней управления высшим уровням. Данный принцип необходимо учитывать при построении аппарата управления, расстановке кадров, при формировании организационных структур управления.

Как уже отмечалось выше, наряду с общими принципами существуют и частные принципы управления персоналом, которые широко используются в современном кадровом менеджменте.

Какие же принципы относят к частным?

- проявление наибольшего внимания в управлении к людям и их инициативе;
- максимальное делегирование полномочий исполнителям;
- полное доверие к сотрудникам фирмы;

- обеспечение сплоченности коллектива, которое определяет результаты работы компании;
- систематическое совершенствование системы мотивации и стимулирования труда.

Нужно организовывать работу коллектива по указанным принципам.

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Вольк Елизавета

МОУ «Средняя школа №86 города Макеевки»

Научный руководитель: Бутаенко В.В.

Актуальность темы молодежного рынка труда определена двумя важными факторами: во-первых, молодые люди составляют приблизительно 35% трудоспособного населения государства, а во-вторых, они - будущее государства. Молодёжь стремительнее адаптируется к новым рыночным обстоятельствам хозяйствования по сравнению с другими категориями трудоспособного населения. Молодое поколение стремительно наполняет рыночные ниши, вместе с этим, она во всём мире считается одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

Цель исследования- рассмотреть возможности молодежного рынка труда в Донецкой Народной Республике.

Изучение литературных источников позволило расширить теоретическую базу для проведения исследования в рамках работы. Особый интерес представляет экономически активная часть общества, то есть люди, которые активно вступают в трудовые отношения и поддерживают их на мировом рынке рабочей силы.

Вопросы становления и развития молодежного рынка труда раскрыты в трудах Ермолаевой С.Г., Захарова М.И., Капелюшниковой С. Р., Красножон Н.С., Любенковой Е.П., Рощина С.Ю., Слесаревой А.А. и других отечественных ученых. В своих трудах С.Г. Ермолаева указывает, на то, что трудоспособное население делится на экономически активное и неактивное. К последнему относятся,

студенты дневной формы обучения, граждане, находящиеся на содержании государства, лица без определенного места жительства.

Н.С. Красножон видит в молодежи активный субъект человеческого развития, фактор постепенного развития поколений, обеспечивая их преемственность.

На сегодняшний день рынок труда молодежи охватывает значительные специфические слои трудоспособного населения и оказывает существенное влияние на развитие регионов и стран. Молодежь как субъект рынка труда кроме возрастных особенностей имеет и другие специфические для этой группы населения характеристики. Каждый представитель данной социальной группы сочетает одновременно несколько видов деятельности - обучение, создание семьи, воспитание детей, социально-политическая работа. Большая часть данной категории граждан, которые не входят в состав экономически активного населения, реализует очень важные функции для общества. Поэтому среди молодежи доля экономически неактивного населения значительно больше, по сравнению с другими возрастными группами. Это обусловлено теми функциями, которые выполняет молодежь.

В ДНР функционируют Центры занятости, куда могут обратиться соискатели, чтобы узнать, кто и где в республике приглашает на работу. Специалисты ведут прием граждан, ставят на учет, предлагают обучение в виде курсов переквалификации. Пакет документов для постановки на учет в Центре занятости невелик: паспорт, ИНН, копия диплома об образовании.

На территории Донецкой Народной республики функционирует Центр молодежного труда, который был создан еще в 2015 году для обеспечения помощи студентам дневной формы обучения в получении работы временного характера и по возможности практики. Молодые люди, основатели данного движения, согласились рассказать о центре труда. На вопрос какую профессию выбирают абитуриенты, последовал вполне ожидаемый ответ: «Все хотят быть директорами. Но руководителей хватает, поэтому ребята выбирают работу операторов в кол-центрах, торговых представителей, мерчандайзеров, юристов, кассиров».

Проанализировав ситуацию на рынке труда, можно выделить наиболее востребованные сферы деятельности, а в некоторых отраслях наблюдается даже дефицит кадров: строительство; медицинские работники; образование; сфера обслуживания; сельское хозяйство; банковская сфера; транспорт; информационные технологии.

Тема молодежного рынка труда достаточно обширна и подробно рассмотреть в одной работе все стороны этой проблемы сложно. Однако, исходя из всего вышесказанного, заинтересованным лицам можно сделать некоторые выводы и ориентироваться в перспективах трудоустройства.

МАРКЕТИНГОВЫЕ СТРАТЕГИИ НА ИННОВАЦИОННОМ РЫНКЕ

Галич Виктория

ГПОУ «Макеевский строительный центр

ПТО им. Ф.И. Бачурина»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

Маркетинг – это не просто рекламный инструмент, это один из самых реалистичных стратегических ресурсов для успешной конкуренции и капитализации компаний.

До 60-х годов маркетинг во всём мире рассматривался как инструмент для улучшения продаж и сбытовой деятельности предприятия. Стратегическое нацеливание на маркетинговое управление как рыночного подхода к управлению возникло и быстро распространилось с 1960-х годов XX века. Сначала было осознана необходимость рассмотрения проблем в товарной, ценовой, коммуникационной и маркетинговой политике в комплексе, а затем - с точки зрения согласованной стратегии [1, с. 134].

Для того, чтобы возник определенный маркетинговый подход к управлению и разработке маркетинговых стратегий, необходимы соответствующие условия и предпосылки. Наиболее общие условия включают в себя:

1. Общая насыщенность и сегментация рынка.
2. Повышение уровня потребительских требований к качеству товаров и их обслуживанию – рост «утонченности» спроса.

3. Значительное улучшение технических и организационных возможностей производства.

4. Ориентация на сокращение периодов амортизации, увеличение серийности и сокращение сроков введения инновационного продукта.

Главное, что маркетинг, приведенный к стратегическому менеджменту и в целом, заключается в стремлении сбалансировать, гармонизировать интересы фирмы, потребителей и общества в целом, партнерство всех участников рыночных отношений и распределение общественных благ.

В широком контексте маркетинг рассматривается как своеобразная философия предпринимательства, в центре которой лежит задача обеспечения конкурентоспособности компании в ориентации клиентов, постоянное удовлетворение их потребностей.

П. Друкер считает, что маркетинг является точкой зрения бизнеса с точки зрения потребителя. Поэтому маркетинг, по сути, определяет содержание всех аспектов деятельности компании, и одна из основных стратегий – маркетинговая стратегия [2, с. 25].

Стратегический маркетинг – это совокупность работ по прогнозированию и формированию на основе стратегии фирмы: сегментация рынка, улучшение качества, сохранение ресурсов, развитие, повышение конкурентоспособности, сохранение или достижение конкурентных преимуществ фирмы, стабилизация прибыли и тому подобное.

Функциями стратегического маркетинга являются:

- формирование рыночной стратегии фирмы;
- реализация концепции маркетинга;
- реклама и стимулирование продажи товаров;
- предоставление маркетинговых исследований.

В условиях интернационализации и глобализации экономической жизни, ускорения темпов развития, увеличения ее неопределенности, обострения конкуренции, все большую роль играет маркетинговый подход к управлению предприятием, который позволяет гибко реагировать на изменения.

Исследования показали, что необходимо выделить современные черты стратегического маркетинга. В настоящее время он характеризуется глобальностью, активностью, интегрированностью,

мониторингом среды, активным использованием концепции взаимодействия и связей с общественностью.

В задачи стратегического маркетинга следует отнести:

- постановку стратегических маркетинговых целей для отдельных товаров или рынков;
- всестороннее изучение тенденций внешней маркетинговой среды;
- осознание собственных перспектив с учетом имеющихся или потенциальных навыков и ресурсов;
- выбор привлекательных для предприятия рыночных сегментов;
- разработку конкурентных стратегий;
- нахождение эффективного метода восстановления от конкурентов при использовании различных способов позиционирования;
- подготовку стратегических решений по всем элементам комплекса маркетинга.

Как процесс, интегрированный в общекорпоративную систему планирования, маркетинговое планирование включает ряд взаимосвязанных этапов: процесс стратегического маркетингового планирования и процесс оперативного маркетингового планирования.

Процесс стратегического маркетингового планирования включает следующие этапы:

1. Разработка миссии и целей предприятия, бизнес-подразделения.
2. Определение потенциальных рынков и анализ рыночных возможностей.
3. Разработка конкурентных стратегий для целевых рынков.
4. Формирование целей и стратегий маркетинга по целевым рынкам.
5. Разработка стратегий сегментации целевых рынков.
6. Подготовка концепций позиционирования по целевым сегментам.
7. Подготовка стратегических решений по элементам комплекса маркетинга.
8. Прогнозная оценка результатов [3, с. 223]

Таким образом, стратегический маркетинг обязательно необходимо завершить тактическими направлениям, поэтому

оперативный маркетинг является логическим продолжением стратегического маркетинга. Стратегический маркетинг – это направленная на долгосрочный успех деятельность по изучению рыночных возможностей и способностей предприятия, которая приводит к разработке соответствующих целевых сегментов маркетинговых стратегий и тактик.

Концепция стратегического маркетинга является в настоящее время важным элементом встраивания предприятия в изменчивую, сложную бизнес-среду. Она ориентирует на изучение как ближайшего рыночного окружения предприятия в лице потребителей, конкурентов, поставщиков, так и неконтролируемых факторов макросреды – политических, социальных, демографических и т. д. Результатом анализа является разработка стратегических решений и их внедрение в деятельность предприятия с целью обеспечения устойчивого конкурентного положения.

Список источников

1. Багиев, Г.Л. Маркетинг статистика: учеб. пособие / Г.Л. Багиев, Е.Л. Богданова; Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. – СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2018. – 206 с.
2. Пашутин, С. Бенчмаркинг на выживание. Роль конкурентного анализа в создании преимуществ на рынке / С. Пашутин // Маркетолог. – 2018. – № 6 (80). – С. 24-28.
3. Минцберг, Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Апьстрэнд, Дж. Лэмпел; пер. с англ. – М.: Книга по Требованию, 2017. – 330 с.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Галкин Дмитрий

МОУ «Новоамвросиевская школа»

Научный руководитель: Корольчук Н.В.

Мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда.

Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Мотивация персонала

включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного сотрудника компании.

Цель проведения мероприятий по мотивации персонала:

1. Привлечь ценные кадры.
2. Сохранить старый штат.
3. Награждать лучших сотрудников.
4. Устранить утечку кадров.

Современные способы мотивации персонала:

1. Прямые финансовые поощрения в виде премий.
2. Оплачиваемые больничные и отпускные.
3. Выплата компенсаций за выслугу лет.
4. Создание ощущения причастности (выдача грамот и благодарностей, привлечение к проведению совещаний).
5. Доступ к обучению, включающему курсы, тренинги, переобучение, возможность получить второе высшее образование, научную степень.
6. Организация отдыха для членов коллектива (выбор туристических путевок, оплата части стоимости путевки).
7. Медицинское страхование за счет компании, оплачиваемые медицинские осмотры.

Материальные способы мотивации подчиненных подразделяют на прямые и непрямые.

Все они имеют четкое выражение в денежном эквиваленте, но могут обладать различной эффективностью в зависимости от индивидуальных особенностей человека, стажа его работы, степени лояльности к предприятию, квалификации.

К типичной прямой материальной мотивации относят:

- премирование работника;
- штрафные санкции в виде урезания премии;
- повышение оклада;
- вручение ценных подарков.

Так же есть и нематериальная мотивация. Некоторые менеджеры считают, что такая мотивация менее эффективна чем материальная мотивация, но на практике видно, что при грамотном сочетании обоих видов мотивации эффективность сотрудников станет больше.

Примеры нематериальной мотивации:

- предоставление перспектив для карьерного роста
- прямое выражение благодарности;
- улучшение условий труда;
- обучение сотрудника.

Чтобы способы мотивации персонала, применяемые в компании, давали желаемый эффект, необходимо постоянно оценивать их эффективность.

Для этого проводится анализ способов мотивации для персонала в организации.

При анализе качества системы мотивации персонала важно сохранять максимальную объективность, особенно в оценке влияния стимулирования на результаты трудовой деятельности отдельно взятого сотрудника.

Для этого необходимо точно оценить вклад каждого работника в успех предприятия, а также провести корреляцию личных достижений с показателями работы компании.

Если правильно и точно определен ТИМ (тип «информационного метаболизма», социотип), нет сомнений, к какой группе относится работник, можно подобрать необходимые стимулы, которые длительный срок будут работать продуктивно.

Конечно, общая система стимулирования для всех работников организации сквозь призму соционики представляется малоэффективной.

Четыре – это минимальное количество способов побуждения, для крупной компании их должно быть шестнадцать (по числу ТИМов). И при всем этом деньги – самый универсальный стимул.

Сегодня рынок труда обладает дефицитом квалифицированных специалистов. А для успешного развития компании необходим стабильный эффективный коллектив.

Все вышеприведённые инструменты мотивации персонала помогут руководителю узнать цели каждого работника, решить проблему текучки кадров. Это также позволит сэкономить драгоценное время и средства на поиск и адаптацию новых специалистов, а также поможет сформировать крепкий надежный коллектив профессионалов и единомышленников.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Гальперина Юлия

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Научный руководитель: Звягинцева А.В.

Цифровая революция, которая происходит в наше время меняет нашу жизнь, создавая большие возможности. Новые технологии, искусственный интеллект неизбежно связаны с значительными изменениями на рынке труда, включая сокращение рабочих мест в одних отраслях и создание новых рабочих мест в других отраслях.

Цифровые технологии преобразуют многие виды экономической и социальной деятельности. Цифровой разрыв, который увеличивается между развитыми и развивающимися странами может привести к ещё большему отставанию развивающихся стран.

В настоящее время наиболее актуальным вопросом является цифровизация социальной сферы. Люди, которые наиболее нуждаются в социальной помощи не владеют цифровыми технологиями. Цифровизация данной отрасли может упростить оказание им помощи. Предлагается рассмотреть вопрос цифровизации в системе социальной помощи Донецкой Народной Республики.

Цифровизация в системе социальной помощи предполагает следующее:

Шаг 1. Создание единой электронной базы для различных видов оказания социальной помощи.

Шаг 2. Заполнение документов в электронном виде.

Шаг 3. Внесение в базу всех видов социальной поддержки.

Шаг 4. Информированность граждан, получателей соцподдержки

Шаг 5. Электронные каналы.

Шаг 6. Банковские сервисы.

Для людей, которые не могут взаимодействовать с электронными сервисами, сохраниться возможность обратиться лично.

В качестве рекомендации для улучшения обслуживания в социальной сфере рекомендуется создание портала электронных услуг соцзащиты ДНР, где представлены:

фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

фонд социального страхования на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством;

государственная служба по делам семьи и детей.

Для получения услуг необходимы:

1. Регистрация на портале.
2. Получение пароля.
3. Заполнение заявления.
4. Регистрация на портале соцзащиты.
5. Вход на портал с помощью электронной цифровой подписи.

6. Создание личного кабинета, через который можно будет обратиться с заявлением или жалобой.

Век цифровых технологий обязывает нас не только менять жизненный уклад, но и образ мышления. Скоро бумажные носители не полностью, но уйдут в прошлое, уступив место цифровым методам передачи данных. Для социальной сферы это значит одно – она станет еще более мобильной и гибкой, что в свою очередь окажет положительное влияние на качество оказания социальных услуг.

Цифровые навыки являются необходимыми навыками во всех сферах. Необходимо различать навыки, которые связаны с простой компьютерной грамотностью, базовые навыки и продвинутые навыки в сфере цифровых технологий.

«Цифровая экономика, как нам говорят её гуру – это не какая-то отдельная сфера услуг, а целая система, которая призвана изменить социальную сферу, госуправление, бизнес, медицину, транспорт, ЖКХ и пр. Речь идёт о трансформации всего общества. «Цифровизация социальной сферы – залог устойчивого развития и роста благосостояния общества».

В последние годы активно развиваются цифровые технологии во всех сферах жизни. Ускоренное внедрение цифровых технологий в экономике и социальной сфере – амбициозная цель, которая успешно реализуется лишь в немногих ведущих странах. Данная цель является достижимой лишь при следующих условиях. Во-первых, бизнес и социальная сфера должны быть готовы к цифровой трансформации, должны назреть и оформиться стратегии развития. Во-вторых должен постоянно расти спрос населения на цифровые технологии.

В странах наиболее развитых в сфере цифровых технологий государство является основным источником развития. Без активного участия государства невозможно развитие цифровизации в социальной сфере.

На данный момент у нас начальный этап развития цифровой эпохи. Развитие цифровых технологий в социальной сфере будет иметь важное значение и затронет все страны, секторы и заинтересованные стороны. В мире наблюдается колоссальный разрыв между странами со слабым развитием цифровых технологий и странами с их сильным развитием.

Рост цифровой экономики способствует появлению новых экономических возможностей. Для решения различных социальных проблем могут использоваться цифровые данные, возможно улучшение экономических и социальных показателей, развитие инноваций и повышение производительности.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО

Глиняный Богдан

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Информационное общество – общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей её формы – знаний.

Информатизация общества – организованный социально-экономический и научно-технический процесс создания оптимальных условий для удовлетворения информационных потребностей и реализации прав граждан, органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, общественных объединений на основе формирования и использования информационных ресурсов.

Ресурс – запасы, источники чего-нибудь. Такая трактовка приведена в Словаре русского языка С.И. Ожегова. Информационные ресурсы – отдельные документы и отдельные массивы документов, документы и массивы документов в информационных системах (библиотеках, архивах, фондах, банках данных, других

информационных системах). Надо понимать, что документы и массивы информации, о которых говорится в этом законе, не существуют сами по себе. В них в разных формах представлены знания, которыми обладали люди, создававшие их. Таким образом, информационные ресурсы – это знания, подготовленные людьми для социального использования в обществе и зафиксированные на материальном носителе.

Информационная услуга – получение и предоставление в распоряжение пользователя информационных продуктов. При предоставлении услуги заключается соглашение (договор) между двумя сторонами – предоставляющей и использующей услугу. В договоре указываются срок ее использования и соответствующее этому вознаграждение.

База данных – совокупность связанных данных, правила организации которых основаны на общих принципах описания, хранения и манипулирования данными. Небиблиографические базы данных имеют множество видов:

справочные, содержащие информацию о различных объектах и явлениях, например, адреса, расписания движения, телефоны магазинов и т.п.;

полного текста, содержащие первичную информацию, например, статьи, журналы, брошюры и т.п.;

числовые, содержащие количественные характеристики и параметры объектов и явлений, например, химические и физические данные, статистические и демографические данные и т.п.

Виртуальный мир – это интерактивное смоделированное окружение, к которому множество пользователей имеют доступ через онлайн интерфейс. Виртуальные миры иногда называют «цифровыми мирами», «искусственными мирами» и «МОИ» (мультипользовательские он-лайн игры, ММОГ). На сегодня существует множество разных виртуальных миров, все из которых имеют 6 признаков, которые присущи всем мирам:

1. Совместное пространство: участвовать в жизни мира могут одновременно много пользователей.

2. Графический пользовательский интерфейс: пространство в мире отражено виртуально, и варьируется по стилю от 2D

«мультипликационного» изображения до более впечатляющих 3D изображений.

3. Оперативность: общение происходит в режиме реального времени.

4. Интерактивность: мир позволяет участникам изменять, развивать, строить или принимать содержание, подобранное специально для него.

5. Постоянство: существование мира продолжается независимо от того, находятся ли отдельные пользователи в системе.

6. Общение / общество: мир дает возможность и содействует формированию социальных групп внутри мира, таких как команды, гильдии, клубы, клики, соседства, комьюнити и так далее.

Виртуальные миры создаются для разных целей. На пути вхождения в информационное общество существуют ориентиры, которые можно сформулировать в виде следующих положений:

формирование единого информационно-коммуникационного пространства как части мировой информационной инфраструктуры;

развитие новых и высоких технологий, базирующихся на массовом использовании перспективных информационных технологий;

создание и развитие рынка информации и удовлетворение потребности общества в информационных продуктах и услугах;

повышение уровня образования, научно-технического и культурного обмена за счет расширения регионального, национального и международного информационного взаимодействия;

создание системы обеспечения прав граждан и социальных институтов на свободное получение, распространение и использование информации, а также ряд других положений.

Список источников

1. Алексеева, И. Ю. Возникновение идеологии информационного общества / И. Ю. Алексеева // Информационное общество. - 1999. - Вып. 1. - С. 30-35.

2. Иванов, Д.В. Виртуализация общества/ Д.В. Иванов. - СПб.: «Петербургское Востоковедение». - 2000. - 96 с.

3. Иванов, Д.В. Феномен компьютеризации как социологическая проблема/ Д.В. Иванов // Проблемы теоретической социологии. - 2000.- Вып. 3. - С. 45-69.

ВИДЫ МАРКЕТИНГОВЫХ ИНТЕРНЕТ-СТРАТЕГИЙ

Гниденко Анастасия

МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки»

Научный руководитель: Чурилова В.Г.

Актуальность изучаемой темы становится достаточно очевидной, так как под влиянием глобализации, увеличением количества пользователей Интернет происходит трансформация маркетинговых стратегий. Традиционные стратегии постепенно теряют свою роль как эффективного средства повышения конкурентоспособности предприятий. Их должны заменить маркетинговые интернет-стратегии.

Ведущей функцией интернет-маркетинга является построение маркетинговых коммуникаций через Интернет. Поэтому планирование интернет-маркетинга начинается с определения тех коммуникаций предприятия, которые целесообразно перенести в Интернет. Интернет-коммуникации виртуально протекают между пользователем и сайтом предприятия. Такие коммуникации включают все преимущества Интернет как канала распространения - массовость, скорость, низкие затраты.

За счет привлечения пользователей на сайт могут быть достигнуты следующие цели интернет-маркетинга:

- сбор информации;
- снижение затрат на коммуникацию с клиентами;
- установление личного контакта с потенциальным покупателем;
- увеличение лояльности клиентов.

Каждая из вышеуказанных целей, в свою очередь, является признаком типологизации предложенных маркетинговых интернет-стратегий.

1) Маркетинговая интернет-стратегия «Сбор информации» заключается в использовании Интернет для получения маркетинговой информации с целью принятия управленческих решений. Чаще всего стратегия реализуется для проведения полевых (опрос, фокус-группы, интервью) и кабинетных маркетинговых исследований (мониторинг конкурентов, рынков).

Интернет является очень удобной средой для проведения полевых исследований, опрос можно провести гораздо дешевле и быстрее, чем традиционным способом: документируются все действия пользователей,

собранный информация автоматически документируется и архивируется; общение с пользователями через Интернет упрощает для исследователя доступ к ним.

2) Маркетинговая интернет-стратегия «Минимизация расходов» направлена на то, чтобы пользователь начинал взаимодействовать с сотрудниками предприятия как можно позже, когда он максимально близок к покупке. Идеальный вариант снижения затрат - когда вообще в коммуникации не задействован сотрудник предприятия. Но, это возможно только для некоторых интернет-сервисов или для интернет-магазинов, которые продают цифровые товары (музыка, софт), билеты.

Маркетинговая интернет-стратегия «Минимизация затрат» применяется для случаев, когда целевой сегмент является большим, товар относительно массовым и стандартизированным, время на принятие решения о покупке небольшим, дополнительные консультации не нужны. Компьютеры, их комплектующие, парфюмерия, книги, бытовая техника - все это стандартные, массовые товары, процесс их покупки отработанный и хорошо понятен пользователям. Чаще всего эту стратегию используют интернет-магазины.

3) Маркетинговая интернет-стратегия «Личные продажи» заключается в содействии по установлению личного контакта с потенциальным покупателем.

Личная коммуникация - это самый дорогой вид общения с клиентом, но в то же время он является и наиболее результативным. Поэтому иногда более важно, как можно раньше с помощью Интернет установить личный контакт с потенциальным покупателем, а не снизить расходы. Маркетинговая интернет-стратегия «Личные продажи» применяется для случаев, когда товары являются высокорентабельными, технологически сложными. Сложные технологические товары, недвижимость, предметы роскоши, аудит юридический, кадровый, управленческий, консультации по дизайну - процесс принятия решения об их покупке является длительным, а рентабельность оправдывает высокие затраты на личный контакт.

4) Маркетинговая интернет-стратегия «Повторные продажи» заключается в увеличении лояльности клиентов предприятия для осуществления повторных продаж. Продавец заинтересован не только в

том, чтобы находить все новых и новых клиентов, но и в том, чтобы каждый следующий раз они выбирали тот же товар или магазин. Для этого разрабатываются программы лояльности.

Эта интернет-стратегия используется, как правило, в следующих случаях. Во-первых, когда пользователям после покупки технически сложного товара периодически нужны дополнительные инструкции по использованию, аксессуарам, расходным материалам, программное обеспечение. Во-вторых, это платные сервисы (подписка на новостные издания, платные возможности блог-хостингов). В-третьих, это предприятия, которые имеют известные бренды. В-четвертых, это магазины, в которых осуществляются покупки товаров повседневного спроса. В-пятых, это сайты, которые функционируют за счет размещения рекламы. Работа по увеличению лояльности посетителей позволяет обеспечить стабильную аудиторию рекламной площадки. Пользователям должны нравиться формат подачи информации, подборка информации, дизайн.

Таким образом, абсолютное большинство маркетинговых интернет-стратегий направлены на: увеличение целевого трафика на сайт; увеличение конверсии клиентов с сайта и сопутствующих сайту страницах. Для каждого предприятия маркетинговая интернет-стратегия зависит от достигаемости целевых групп и возможностей коммуникации.

МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Говорушкина Виктория

МОУ «Школа №2» города Ждановки

Научный руководитель: Назарова Т.Э.

Актуальной чертой нашего времени является процесс глобализации почти всех сфер жизни. На углубление процесса глобализации влияет много факторов с разным уровнем взаимозависимости. Эти факторы часто обозначают как силы, которые порождают глобализацию.

Целью глобализации мировой экономики в XXI ст. является переход предприятий в эру трансформаций и развития эры новой

экономики, что является следующим этапом исторического развития экономик после промышленной и научно-технической революций.

Современная экономика предъявляет к предприятиям и предпринимателям новый спрос, связанный с повышенным влиянием процессов глобализации на возможность функционирования и развития сегодняшних экономик. Возрастающая конкуренция между предприятиями предопределяет перемены, которые до недавнего времени было тяжело представить. Нужно постоянно искать эффективные инструменты, которые обеспечат корректирование эффективности предприятия и его способность быстро реагировать на перемены, которые происходят.

Окружение влияет на предприятия, дает им определенные шансы и возможности, выдвигает требования и ограничения, однако и предприятие влияют на внешнюю среду в некотором роде, определяют на ее характер. В новой глобальной экономической действительности предприятия, чтобы существовать и держаться на рынке должны уметь предвидеть и здраво оценивать ситуацию, то есть быть способным к эффективной деятельности и развитию в окружении, что постоянно изменяется, а также постоянно принимать решение относительно способа, формы, темпов реализации, сфер влияния, глубины и комплексности глобальных изменений.

Все это актуальные факторы не только сохранения предприятия и обеспечение ему равновесия в эволюционном окружении, а и формулировка им экспансивных динамических намерений, которые обеспечат четкое функционирование получение конкурентного преимущества и дальнейшее развитие. Рыночная экономика требует от предприятия эластичных и адаптационных действий относительно его развития и умелого приспособления не только к переменам, что состоялись на рынке, а предвиденным или ожидаемым.

Предприятие, которое не хочет или не умеет, или по каким-то другим причинам не может приспособиться к рынку и к новым экономическим требованиям перестает развиваться, а со временем теряет способность удовлетворить потребности окружения, потому обречено на неудачу. Достичь успеха могут только предприятия с такими характеристиками:

– корпоративные, которые ищут сотрудничества, а не конкуренции, составляют много договоров с поставщиками, покупателями и альянсы с конкурентами, чтоб представить полное предложение без собственных средств;

– интеллигентные, которые имеют развитые интеллектуальные, а не материальные средства, которые инвестируют в рабочих, исследования и развитие, которые имеют экономическую разведку.

Достижение целей трансформации в большей степени зависит от соблюдения в процессе её разработки, введение, надзора обозначенных требований и принципа действий, которые содержатся не только в характере материнских структур, а также и в актуальных экономических реалиях. Итак, потребность в переменах не может излагаться как автоматический фактор осуществление преобразований, что предопределяет существенные перемены в сфере организационных процессов, которые отвечают за возможность сохранения и развития предприятия.

Кардинальной переменной являются инструменты поддержки эффективности преобразования на предприятии, которые создают условия для получения успеха. Экономическое современное предприятие постоянно принимает решение, которые обеспечивают его эффективное существование, развитие, реализацию целей деятельности и конкурентоспособности.

Ключевая роль в формировании стратегического направления развития предприятий и в тоже время ответственность за его подготовку и реализацию принадлежит менеджерам. Итак, в эру экономических предприятий должны приспособить функции, задания, методы организация работы и управления к изменению условий деятельности, взгляд на процессы трансформации экономической интеграции, технологических и информативных требований. Осуществление в эпоху глобальной экономики частых, а иногда и радикальных перемен на предприятии обусловлено нестабильностью конкурентного окружения.

Итак, предприятия в XXI ст. вышли на новый этап своей деятельности – этап постоянной трансформации, которая есть инструментом эффективности, - творчества принципиальных изменений, а также создает условия для достижения успеха в современных экономических реалиях.

ПРИНЦИПЫ, МЕТОДЫ И ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Говорущенко Елизавета
МОУ «Школа №105 города Донецка»
Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Управление персоналом – это практическая деятельность, обеспечивающая предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами.

Принципы управления персоналом – правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом.

Люди открывают закономерности, познавая принципы. Принципы управления персоналом отражают требования объективно действующих экономических законов и закономерностей, поэтому и сами являются объективными.

Управление персоналом традиционно осуществляется на основе принципов:

- научности;
- демократического централизма;
- плановости;
- первого лица;
- единства распорядительства;
- отбора, подбора и расстановки кадров;
- сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации;
- линейного, функционального и целевого управления;
- контроля исполнения решений.

Методы управления – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления организацией.

Различают: экономические, административно-правовые и социально-психологические методы управления, которые отличаются способами и результативностью воздействия на персонал.

Экономические методы управления являются способами воздействия на персонал на основе использования экономических

законов и обеспечивают возможность в зависимости от ситуации как «одарять», так и «качать». Эффективность экономических методов управления определяется: формой собственности и ведения хозяйственной деятельности, принципами хозяйственного расчета, системой материального вознаграждения, рынком рабочей силы, рыночным ценообразованием, налоговой системой, структурой кредитования.

Административно-правовые методы являются способами осуществления управленческих воздействий на персонал, основанными на властных отношениях, дисциплине и системе административно-правовых взысканий.

Различают пять основных способов административно-правового воздействия: организационное распорядительное воздействие, дисциплинарная ответственность и взыскания, материальная ответственность и взыскания, административная ответственность и взыскания.

Социально-психологические методы – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии. Эти методы направлены как на группу сотрудников, так и на отдельные личности.

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; обеспечения безопасных условий труда.

Из проведенной работы можно сделать вывод, что принципы управления персоналом (ПУП)- правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. Познавая принципы, люди открывают закономерности, ПУП отражают требования объективно действующих экономических законов и закономерностей, поэтому и сами являются объективными.

Список источников

1. Дятлов, А.Н. *Общий менеджмент: Концепции и комментарии: учебник для вузов* / А. Н. Дятлов, М. В. Плотников, И. А. Мутовин. - М.: Альпина, 2007. - 400 с.
2. Веревченко, А.П. *Информационные ресурсы для принятия решений: учеб. пособие для вузов* / А.П. Веревченко. - М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2008. - 560 с.
3. Климович, Л.Х. *Основы менеджмента: учебное пособие для учащихся ССУЗов.* / Л.Х. Климович. - Мн.: Дизайн ПРО, 2005. - 144 с.
4. Костров, А.В. *Уроки информационного менеджмента: практикум: учеб. пособие* / А. В. Костров, Д. В. Александров. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 304 с.

МЕСТО И РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Головко Владимир

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Государственная политика довольно сильно зависит от прямой деятельности правительства. Так, косвенно или прямо государство влияет на экономический баланс внутри страны, обеспечивая замедление инфляции и стабильность. Государство может влиять разными способами: правовыми, финансовыми.

Регулируя правила игры на рынке и финансовые потоки, держа в тонусе предпринимателей, государство обеспечивает необходимую дисциплину в частном секторе. Его степень влияния определена, в первую очередь, степенью развития областей предпринимательства. Главной задачей государства в экономике является его уровень вмешательства в экономику и его контроль правительством. На данный момент существует три основные модели государственной политики:

- классическая модель политики;
- регулирующая;
- командная.

Все три модели различаются лишь степенью вмешательства в дела предпринимателей, но обо всем по порядку.

Данный тип характерен для развитых стран и в своей основе представляет невмешательство в развитие экономики внутри страны. По классическому типу экономики, государство должно заниматься лишь общими функциями: защитой территории, долгами и социальными программами. Для развития той или иной области внутри страны, правительство может занимать политику протекции — поддержкой отстающих областей экономики или в целях защиты национального производителя путем введения дополнительных налогов, пошлин или принятия соответственного постановления или закона.

Данная модель представляет из себя формулу 50/50. Суть ее в том, что 50% экономических решений зависит от собственника и столько же от вмешательства государства в экономику. Здесь государство выступает жестким регулятором экономических взаимоотношений и занимается перераспределением денежных потоков.

Вмешательство государства в дела бизнеса наибольшее. Государство полностью контролирует весь бизнес внутри страны, и принимать важные решения возможно лишь по согласованию с государственными органами. Правительство полностью определяет схему и законодательство ведения бизнеса. Все природные ресурсы принадлежат государству и без государственной доли в добыче или переработке компанию открыть невозможно.

Государственный аппарат может по-разному влиять на экономику. Все зависит от заинтересованности государства в той или иной сфере или модели экономики. Существует прямое и косвенное вмешательство в дела экономики. Таким образом, государство полностью является локомотивом, который тянет экономику страны. От государства зависит все.

Прямое вмешательство предполагает очень большой государственный сектор экономики. Косвенное вмешательство характерно для стран с развитой экономикой. Здесь государственная доля очень мала и все вмешательство страны в экономику заключено в налогообложении, пошлинах и в социальной политике.

Государство должно сконцентрировать все ресурсы на построении социально справедливого и социально благополучного общества для всех его членов. Социальное развитие ДНР — это результат

взаимодействия культуры, экономики и общества, обусловленный управляющим и регулирующим воздействием государства, результатом чего является формирование социально справедливого и социально благополучного общества. В основе модели социального развития ДНР положено взаимодействие культуры, экономики и общества. Логика данного взаимодействия позволяет понять направленность социального развития ДНР и особенности механизмов его реализации, а также сформировать адекватное представление о глобальных целях и задачах социального развития ДНР.

Глобальная цель: формирование и развитие инновационной культуры, обеспечивающей восприимчивость людей к новым идеям, их способность и готовность поддерживать и реализовывать новшества во всех сферах жизни. Это позволяет ускорить и повысить эффективность внедрения новых технологий и изобретений.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УСТРАНЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В КОЛЛЕКТИВЕ

Гомберг Александр

*МОУ «Специализированная физико-математическая
школа №17 города Донецка»*

Научный руководитель: Белоусько Л.Н.

Конфликты в коллективе – довольно опасная вещь. Как бы не хотелось «мира во всём мире», но конфликты они неизбежны. Я считаю, что конфликты можно разделить на те, которые происходят между коллегами, и те, что происходят между сотрудниками и руководством.

Рассмотрим оба варианта.

Конфликты между коллегами. В основном такие конфликты происходят по личным причинам:

- личная неприязнь одного сотрудника к другому;
- если один сотрудник является родственником начальника (он ставит себя выше других, не выполняет поставленные задачи, получает многочисленные поправки и отгулы).

- также конфликты могут возникать из-за неравных условий при одинаковой должности, недовольство одного сотрудника трудоспособностью другого.

Последствия таких конфликтов могут быть разного характера: от устного выговора или выговора с занесением до увольнения.

Конфликты между сотрудниками и руководством. Главными причинами таких конфликтов могут быть:

- личная неприязнь;
- недовольство руководством;
- непрофессионализм руководства или сотрудников;
- неблагоприятные условия работы;
- низкая трудоспособность сотрудников;
- низкая оплата труда, отсутствие материальных поощрений (отпуск, премии);
- несправедливое, по мнению коллектива, увольнение сотрудника;
- недовольство сотрудников политикой компании;
- если начальство заставляет выполнять сверхурочную работу без дополнительной оплаты и возможности отказа.

Последствия таких конфликтов могут быть как выговоры, штрафы и даже массовые увольнения. Как же предотвращать и устранять конфликты? Я считаю, что предотвратить конфликт между коллегами могут сами сотрудники. Возможен вариант компромисса или отказ от конфликта одной из сторон.

Предотвращение конфликта между сотрудниками и начальством зависит от обеих сторон. Руководство может принять условия сотрудников, а сотрудники прислушаться к мнению руководства (что бывает не так часто). А вот устранить конфликт можно двумя путями:

лояльно, выслушав и приняв во внимание причины недовольства коллектива;

жестко вынести выговор со штрафом.

Сотрудники же в случае неправоты руководства, могут обратиться в профсоюз, по закону обязанный помочь. Но чем выше будет профессионализм и компетентность как сотрудников так особенно и руководства, тем меньше будет конфликтных ситуаций. Школой «человеческих отношений» должен в совершенстве владеть каждый руководитель.

ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО

Гомжин Антон

МОУ «Школа №49 города Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

Государство является основным институтом политической системы общества. Государство-это особая форма организации политической власти, которая располагает специальным аппаратом управления обществом для обеспечения его целостности, организованности и определённого порядка в нем.

Признаки государства:

1. Суверенитет.
2. Единая территория.
3. Поддержка порядка в стране (армия, полиция, суд).
4. Право на взимание налогов и сборов с населения для пополнения бюджета и расхода на общегосударственные нужды.
5. Право (наличие своих обязательных законов).
6. Публичная власть (создаются специальные органы управления и принуждения).
7. Государственные символы (герб, флаг, гимн, государственные праздники).
8. Граждане (гражданство).

Функции государства:

1. Внутренние:
 - экономическая сфера;
 - социальная сфера;
 - политическая сфера;
 - правовая сфера;
 - культурная сфера (развитие научно-исследовательская и методическая деятельность, театры, библиотечная деятельность).
2. Внешние:
 - защита территории страны;
 - взаимовыгодная торговля;
 - поддержка мира.

Гражданское общество. Понятие гражданское общество впервые ввел английский философ Джон Локк. В гражданском обществе люди могут реализовать свои частные интересы, например, в семье. творчестве и т.д.

Гражданское общество-это совокупность негосударственных отношений и институтов, выражающих частные интересы граждан в различных сферах.

В экономической сфере люди объединяются, главным образом, для удовлетворения материальных потребностей (различные производственные, торговые и другие организации, профсоюзы).

В духовной сфере люди входят в различные объединения для удовлетворения потребностей в образовании, творчестве, религии (церковь, союзы писателей, композиторов и другие).

Функции гражданского общества:

1. Способствует социализации граждан, обладая независимыми от государства средствами и санкциями, заставляющими человека исполнять социальные нормы.

2. Защищает интересы граждан от незаконного вмешательства государства.

3. Способствует гуманистическому развитию всей политической системы общества.

Важным значением в гражданском обществе является местное самоуправление.

ПОВЫШЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ТОРГОВЛИ ЗА СЧЕТ ИЗУЧЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Горб Мария

МОУ «Школа №150 города Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Знание потребностей потребителей старшего поколения является ключевым моментом в понимании и прогнозировании их поведения на рынке товаров. Свой посильный вклад в решение данного вопроса вносят исследователи рынка товаров, снабжая при этом необходимой информацией разработчиков маркетинговых стратегий.

В тех случаях, когда речь идет об информации о формировании новых потребностей потребителей старшего поколения, получаемой от них во время проведения исследований, бывает недостаточно. Одной из причин этому является то, что многие потребители просто не могут

активизировать свои потребности в процессе исследования. В этом случае более продуктивными могут быть комплексные решения, основанные на детальном анализе первичной и вторичной информации о состоянии рынка.

По мере увеличения численности демографических групп возрастом от 65 лет и выше у ритейлеров, бренд-менеджеров и поставщиков услуг появляются дополнительные возможности для развития собственных направлений исследований, направленных на более полное удовлетворение потребностей этой целевой аудитории.

Во многих развитых странах таких, как: Япония, Германия и Италия и др. поколение потребителей возрастом старше 65 лет заметно превосходит по численности другие возрастные категории так, например, детей возрастом до 14 лет.

Вместе с увеличением числа потребителей старшего поколения повышается и их покупательская способность, в связи с чем возникает необходимость в решении вопросов, связанных с изучением новых потребностей, о чем свидетельствуют результаты маркетинговых исследований, в свое время опубликованных компанией Nielsen – мировым экспертом в области маркетинговых исследований.

Было выявлено, что примерно половина респондентов (51%) не обращают внимание на рекламу; каждый второй из потребителей испытывает затруднения при ознакомлении с текстом этикеток, которые с трудом читаются, а 43% – соответственно не обращают внимание на упаковку, которая легко открывается, 45% отмечают сложность поиска специального диетического питания и 43% – не четкую информацию о составе продукции.

Исходя из этого, в зависимости от поставленных целей и задач, стоящих перед исследователями мотиваций потребителей старшего поколения необходимо, по возможности, использовать максимально широкий спектр методов исследований. При этом лучше всего использовать качественные методы исследования, к которым непосредственно относится наблюдение, суть которого изложена в книге «Хроники заводной птицы», японского автора Х. Мураками [1]. В данной книге приведены результаты успешной работы ресторатора, раскрывающего секрет коммерческого успеха одного из героев книги. Суть секрета заключается в проведении длительного наблюдения за

образом жизни людей, за ходом их мыслей и эмоциями во время приобретения товаров и услуг.

Ознакомление с особенностями условий жизни потенциальных потребителей старшего поколения позволяет с определенной степенью погрешности определить их потребности и предложить им возможные пути решения реальных проблем.

Таким образом, в рамках качественных исследований необходимо моделировать ситуацию покупки и потребления потребителей старшего поколения, а именно выявлять основные наиболее распространённые мотивы, (т.е., те, которые проявляются в большинстве ситуаций), а также мотивы, проявляющиеся только в определенных ситуациях. При этом необходимо знание потребностей и мотивов покупок потребителей старшего поколения необходимо соотносить с результатами оценки их покупательской способности. Важным моментом при определении потребностей и мотивов покупок остается размер доходов данных потребителей. Так же не менее важным является определение структуры и приоритетных статей расходов. Кроме того, следует учитывать то, чему потребитель данной возрастной категории готов отдать свои предпочтения в перспективе.

Таким образом, вопрос повышения возможностей торговли за счет изучения потребителей старшего поколения остается актуальным для современных торговых организаций.

Список источников

1. Харуки М. Хроника заводной птицы/ М. Харуки; пер. с япон. – М.: Эксмо. – 2018. – 816 с.

ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО

Гордеева Диана

МОУ «Средняя школа №4 города Макеевки»

Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.

Государство – это организация политической власти, действующая в отношении всего населения на закрепленной за ним территории, использующая право и специальный аппарат принуждения.

Признаки государства:

- наличие определенной территории;
- органы управления и контроля населения;
- право, закрепляющее определенную систему норм, санкционированных государством;
- налоговая система;
- государственная символика;
- для государства в форме монархии характерно наличие правящей династии.

Функции государства:

1. Внутренние:

- политическая (государство является носителем власти и управляет обществом);
 - экономическая (регулирует экономические отношения);
 - социальная (развитие образования, здравоохранения, социального обеспечения, поддержка культуры);
 - идеологическая (воспитание членов общества, формирование гражданских и патриотических ценностей);
- обеспечение правопорядка и законности.

2. Внешние:

- обеспечение национальной безопасности;
- участие в решении глобальных проблем;
- развитие взаимовыгодного сотрудничества;
- отстаивание государственных интересов в международных отношениях.

Форма государства:

1. Форма правления:

- монархия;
- республика.

2. Форма государственного устройства:

- унитарное государство;
- федеративное государство;
- конфедеративное государство.

3. Политический режим:

- тоталитарный;
- авторитарный;

– демократический.

Гражданское общество – это совокупность негосударственных социальных связей и отношений, выражающих разнообразные частные интересы граждан в различных сферах жизни.

Признаки гражданского общества:

- многообразие форм объединений граждан, организаций;
- автономность организаций граждан, действующих на принципах самоуправления;
- развитое общественно сознание;
- демократизация.

Функции гражданского общества:

- способствование формированию органов государства;
- защита интересов граждан и их объединений;
- обеспечение социализации и воспитания граждан.

Элементы гражданского общества:

- местное самоуправление;
- политические партии;
- СМИ;
- общественные объединения;
- церковь;
- научные, культурные, спортивные общества.

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Горина Елизавета

МОУ «Гимназия информационных технологий № 61 города Донецка»

Научный руководитель: Седова С.И.

Влияние – это «любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида».

Есть много книг о том, как стать лидером, но большая часть из них адресована взрослым. Но что делать нам, подросткам?

Лидерство – это управленческие взаимоотношения между руководителем и последователями, основанные на эффективном для

данной ситуации сочетании различных источников власти и направленные на побуждение людей к достижению общих целей.

Сочетание двух основ власти, личностной и организационной, считают идеальным. Лидерство рассматривают как наличие набора нужных качеств и как воздействие в направлении достижения заданной цели.

Между руководством и лидерством есть определенные отличия. Так, если руководство – это умственный и физический процесс, приводящий к тому, что подчиненные выполняют решения руководителей и решают определенные задачи; то лидерство – это процесс, при помощи которого одно лицо влияет на членов группы, при этом не обязательно занимая формальную должность.

Формирование лидерства положено в основу самой жизни, и это не могло обойти наше общество. Социум и лидерство являются неотделимыми факторами, идущими бок о бок. Мы сами выбираем, быть ли нам ведущими или ведомыми, подчиненными или лидерами.

Не все молодые люди изначально обладают высокоразвитыми лидерскими качествами, но при должном стремлении есть масса способов развития таких качеств. Решающим фактором является наличие харизмы и место, где можно нарабатывать опыт.

Стиль управления будущего – лидерство. Это помогает сэкономить ресурсы, объединить людей и сделать подчиненную группу конкурентоспособной, предотвратить регресс.

Основная задача лидеров, на наш взгляд, состоит в том, чтобы «зажигать» людей – вызывать в них готовность к действию. Такой эффект возникает, когда лидеру удается вызвать резонанс – пробудить лучшие чувства. Таким образом, работа лидера имеет эмоциональную первооснову.

Мы считаем, что эмоции и действия лидеров обладают заразной силой. Излучая солнечную энергию в работе, команда процветает, потому что все остальные ее члены перенимают энтузиазм лидера. Используя данные многолетних наблюдений таких специалистов как Дэниел Гоулман, за компаниями мирового уровня, мы можем сказать, что лидер отличается не только профессиональным мастерством и проницательностью, но и умением вдохновлять, поддерживать высокую мотивацию и преданность делу. Лидерами

становятся люди, излучающие оптимизм, одаренные эмоциональным интеллектом.

Нужны ли представители молодежных лидеров в управлении? Миру, а в особенности нашему региону, необходим потенциал для развития молодых лидеров. Не случайно в ДНР был создан Молодежный Парламент, главной целью которого является взаимодействие молодежи с органами власти и органами местного самоуправления.

Именно молодежь должна стать главным генератором идей и предложений. Мы считаем, что все начинается еще в школе, которая каждый день готовит нас ко взрослой жизни. Именно в школе проявляются дети, которые отличаются от большинства остальных и становятся лидерами своего класса, позже – взрослого коллектива.

Лидерство – это синоним слова активность. Так считают в нашей «Гимназии информационных технологий №61», а потому на одном из регулярных старостатов в 2020 году было решено организовать «Школу деловой активности», чтобы способствовать развитию лидерских качеств у учеников и формировать культуру деловых отношений в различных областях деятельности.

Лидер всегда учится и получает дополнительные знания. На мой взгляд, лидер должен сочетать в себе ряд качеств, таких как амбициозность, уверенность в себе, решительность, трудоспособность, энтузиазм. Он должен суметь объединить вокруг себя разных людей для достижения общей цели.

В «Школе деловой активности» обучаются необычным приемам. Там мы проводим тренинги, общаемся в непринужденной обстановке, передаем опыт друг другу. Наши ребята принимают участие в деятельности общественных, волонтерских организаций. Навыки, полученные в школьные годы, помогают реализовать себя в студенческой и взрослой жизни.

История каждого успешного человека уникальна, не существует идеальной полезной витаминки. Конкурентоспособность, толерантность, воздействие на окружающий мир, собственное мнение и умение самовыражаться – это то, что нужно развивать в себе каждый день. У каждого лидера должны быть разносторонние хобби, которые становятся фундаментом его характера.

В последнее десятилетие можно заметить изменения в отношении к молодежи, так как ее стали рассматривать как главного и активного участника преобразования мира. ООН разрабатывает новую Программу развития, которая служит для анализа достигнутого уровня развития человечества в разных регионах мира, а также для продумывания новых вариантов изменения мира к лучшему.

Список источников

1. Фаткин, Л.Н. Командообразование в организации как фактор эффективности совместной деятельности/ Л.Н. Фаткин, К.А. Морозова// Проблемы теории и практики управления. -2001. - №1. - С. 106-111.
2. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство/ Д. Гоулман, Э. Макки, Р. Бояцис; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер. – 2011. -301 с.

МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Городецкая Екатерина

МОУ «Школа №20 города Донецка»

Научный руководитель: Иванова М.В.

Менеджмент – это динамический элемент, которым поддерживается жизнеспособность каждого предприятия. Без этого элемента производственные ресурсы так и остаются только ресурсами и никогда не превратятся в производство.

Менеджмент возник как неотъемлемый, особый и передовой институт, что превратилось в центральное событие в социальной истории XX века. Редко, когда в истории всего человечества, новый институт мог доказать свою необходимость. В менеджменте отражен основной спектр убеждений современного общества. Так, в нем отражены убеждения, что средства, которые нужны человеку для жизни, могут контролироваться посредством непрерывного управления экономическими ресурсами, или убеждение в том, что благодаря экономическим изменениям можно повысить благосостояние человека и утвердить социальную справедливость.

Комплексная природа менеджмента. Три основные функции менеджмента:

управление бизнесом;
управление менеджерами;
управление работниками и рабочими процессами.

Эти функции могут быть проанализированы, изучены и оценены по отдельности. В каждой функции можно выделить настоящее и будущее временные измерения. Но менеджер в своей повседневной работе данные функции разделить не способен. Также он не способен отделить решение, связанное с текущим моментом, от решения, относящегося к будущему.

Финансовый менеджмент – это составная часть менеджмента предприятия. Объект финансового менеджмента – товарно-денежные отношения предприятия с контрагентами извне – предприятиями, организациями, а также контрагентами внутри предприятия – компании холдинга, группы, подразделения предприятия. К признакам успешного менеджмента, так называемого менеджмента роста, относят: видение перспективы; опору на собственные силы; превращение обстоятельств в возможности; ориентацию на конкретные действия; концентрацию на главном.

Операционный менеджмент – это деятельность, связанная с разработкой, использованием и усовершенствованием производственных систем, на основе которых производятся основная продукция или услуги компании. Операционный менеджмент заключается в эффективном и рациональном управлении любыми операциями.

Предметом операционного менеджмента является операционная деятельность. Операционная деятельность – это упорядоченная совокупность трудовых и естественных процессов, в результате осуществления, которых создается продукция, и оказываются услуги.

Анализ систем организации операционного менеджмента на современных предприятиях, позволяет сделать ряд существенных выводов о их несовершенстве:

- на многих предприятиях полностью отсутствует практика стратегического управления;
- нет взаимосвязи стратегической и оперативной деятельности;
- жесткая централизация и бюрократизация системы управления;

- низкая степень научной обоснованности организации процессов управления;
- низкий уровень информационно-технического обеспечения;
- нехватка достоверной и актуальной информации, необходимой для принятия оптимальных управленческих решений;
- отсутствие прогрессивных методов управления;
- нехватка высококвалифицированных специалистов;
- отсутствие общей заинтересованности в результатах деятельности;
- неэффективность системы управления

Концентрация на главном – менеджеры, стоящие во главе успешных предприятий, научились концентрировать свое внимание на главном.

Они понимают, что есть вещи, от которых в наибольшей степени зависит будущее всего предприятия. Успешные менеджеры знают, как сконцентрировать имеющиеся ресурсы на решении конкретного спектра практических проблем, которые, по их мнению, на данный момент времени являются приоритетными.

Например, если директор предприятия считает, что сейчас главное – выполнить экспортный заказ, так как рынок таких товаров считается элитным, и на него тяжело попасть, он будет лично контролировать все, связанное с этим.

ПРИНЦИП РАБОТЫ И ТЕХНОЛОГИЯ МОНТАЖА КОРПУСА РУКАВНОГО ФИЛЬТРА ДОМЕННОЙ ПЕЧИ

Горохова Анастасия

ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»

Научный руководитель: Калмыкова Е.П.

Борьба с пылью ведется многие тысячелетия. Изобретателем рукавного фильтра по праву можно назвать Гиппократ. Примерно в 500 году до нашей эры он создал первое устройство – для фильтрации механических примесей из воды. Историки прозвали первый мешочный фильтр «Рукавом Гиппократ» (рис. 1).



Рис. 1. Одно из первых приспособлений, функционирующих по принципу мешочной / волоконной фильтрации

Вместе с этим шла модернизация фильтрующих материалов. Это привело к созданию таких аппаратов как рукавные фильтры, которые сегодня широко востребованы во всех отраслях промышленности.

Конструкцию рукавных фильтров условно разделяют на чистую и грязную камеры. Запыленный поток подводится во входной клапан аппарата.

Воздухоток контактирует с внешней поверхностью плотных нетканых рукавов, при этом частички пыли оседают снаружи мешков, в то время как чистый воздух проходит внутрь каркасов и попадает в чистую камеру, откуда выводится в атмосферу.

Одним из распространенных конструктивных решений для восстановления эффективности очистки воздуха в рукавном фильтре является механическое встряхивание рабочего блока.

Технология монтажа корпуса рукавного фильтра. Технология монтажа корпуса рукавного фильтра доменной печи включает в себя основных три этапа:

I этап – монтаж опорного пояса с бункерами;

II этап – монтаж стенок фильтра;

III этап – монтаж блоков регенерации.

I этап – монтаж опорного пояса с бункерами начинают с укрупнительной сборки конструктивных элементов на стенде (рис. 2).



Рис. 2. Монтаж м/к блоков опорного пояса с бункерами

II этап – монтаж металлоконструкций стенок фильтра начинают с укрупнительной сборки монтажного блока стенок корпуса (рис. 3).

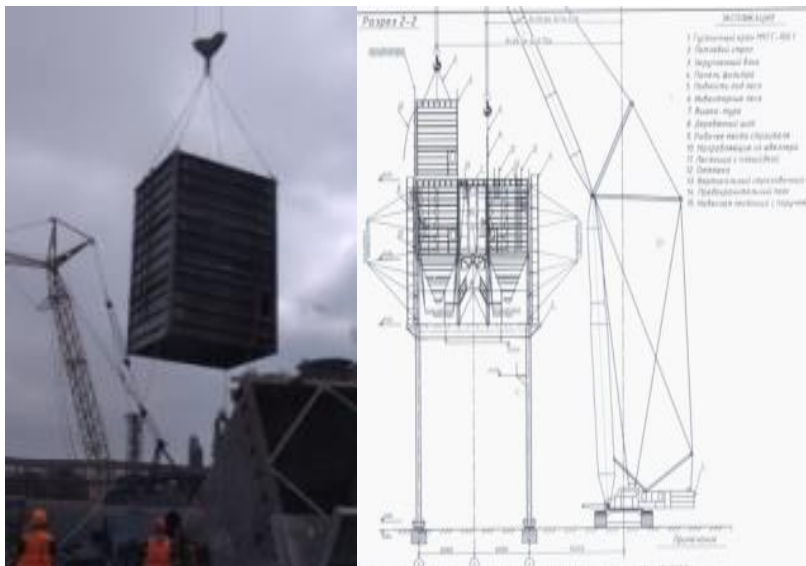


Рис. 3. Подъем металлоконструкций монтажных блоков стен корпуса фильтра

III этап – монтаж блоков регенерации начинают с укрупнительной сборки металлоконструкций блоков регенерации попарно (рис. 4).

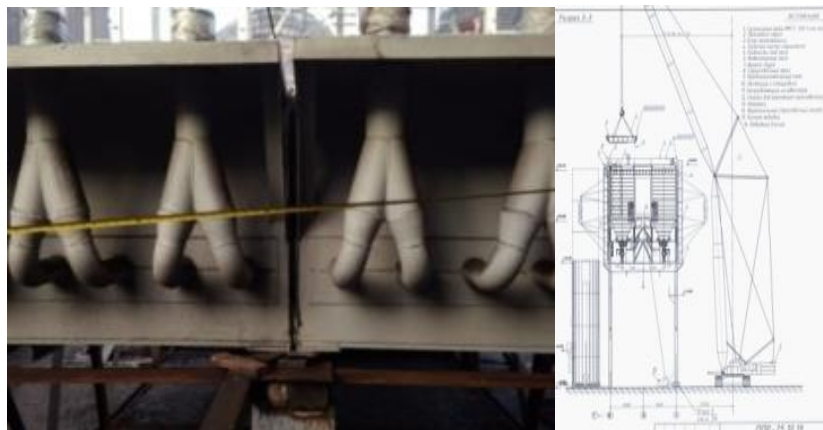


Рис. 4. Укрупнительная сборка и монтаж блоков регенерации

После укрупнительной сборки металлоконструкций блоков регенерации производят подачу на монтаж укрупненного блока с помощью стрелового монтажного крана МКГ.С-100.1.

Вывод: Применение рукавного фильтра – важный технический подход для достижения устойчивого развития современной технологии производства чугуна в черной металлургии, при котором производится очистка улавливаемых газов с пылью в чистый воздух и отправляет в атмосферу, обеспечивая требования охраны окружающей среды.

Список источников

1. Швец, М.Н. Применение рукавных фильтров для очистки аспирационных выбросов на коксохимических предприятиях / М.Н. Швец, Т.Ф. Трембач, Д.В. Сталинский // Экология и промышленность. - 2006. - №1. - С. 8-11.

2. Швец, М.Н. Сухая очистка в рукавных фильтрах аспирационных выбросов коксохимического производства / М.Н. Швец, Д.В. Сталинский, А.Ю. Пирогов // Кокс и химия. - 2007. - №11. - С. 40 – 43.

3. Швец, М.Н. Очистка газов открытых ферросплавных печей / М.Н. Швец, Д.В. Сталинский, А.Ю. Пирогов // Экология и промышленность. - 2006. - №2. - С. 20-26.

4. Швец, М.Н. Улавливание и очистка пылегазовыделений электросталеплавильных печей / М.Н. Швец, Д.В. Сталинский, А.Ю. Пирогов // Сталь. - 2006. - №12. - С. 72-74.

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Грачёва Анастасия

МОУ «Школа №1» города Ждановки

Научный руководитель: Кириленко Н.Н.

Информационное общество – общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формы – знаний. Информация становится предметом всеобщего потребления. Информационное общество обеспечивает любому субъекту доступ к любому источнику информации. Появляются новые критерии оценки уровня развития общества – количество компьютеров, количество подключений к Интернету, количество мобильных и стационарных телефонов.

Своим названием термин «информационное общество» обязан профессору Токийского технологического института Ю. Хаяши, чей термин был использован в появившихся практически одновременно – в Японии и США – в работах Ф. Махлупа (1962) и Т. Умесао (1963).

В качестве критериев развитости информационного общества можно перечислить следующие:

- наличие компьютеров;
- уровень развития компьютерных сетей доля населения, занятого в информационной сфере;
- использование информационные технологии в своей повседневной деятельности.

Однако, следует отметить, что в настоящее время ни одно государство не находится в этой стадии. Ближе всех к информационному обществу подошли США, Япония, ряд стран Западной Европы. Развитие информационного общества осуществлялось посредством информационных революций.

Первая информационная революция связана с появлением письменности. Письменность дала людям возможность для накопления и распространения знаний. В некоторых источниках считается, что содержание первой информационной революции составляет распространение и внедрение в деятельность и сознание человека языка.

Вторая информационная революция (середина XVI в.) была связана с книгопечатанием. Возникла возможность сделать информацию массово-доступной, а не только ее сохранять. Книги перешагнули национальные границы, что привело к началу создания общечеловеческой цивилизации.

Третья информационная революция (конец XIX в.) была вызвана большим прогрессом средств связи. Телеграф, телефон, радио позволили быстро передавать информацию на большие расстояния.

Четвертая информационная революция (70-е гг. XX в.) связана с появлением микропроцессоров и персональных компьютеров. Толчком к этой революции послужило создание в середине 40-х годов ЭВМ. Эта последняя революция дала толчок человеческой цивилизации для перехода от индустриального к обществу, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формой – знанием. Началом этого послужило внедрение в различные сферы деятельности человека современных средств обработки и передачи информации. Вскоре возникли компьютерные телекоммуникации, сильно изменившие системы хранения и поиска информации. Четвертая информационная революция произвела существенные перемены в развитии общества, появился новый термин «информационное общество».

В информационном обществе деятельность человека во многом зависит от умения эффективно использовать имеющуюся информацию. Использование компьютеров во всех сферах человеческой деятельности дает доступ к достоверным источникам информации, избавляет человека от рутинной работы, позволяет ускорить принятие оптимальных решений, автоматизировать обработку информации не только в производственной, но и в социальной сферах. В результате этого процесса движущей силой развития общества станет производство информационного, а не материального продукта.

Огромное значение имеет свобода распространения информации культурно-просветительного характера. Она способствует росту культурного и образовательного уровня общества. Большие изменения произойдут в информационном обществе в сфере образования. Одна из принципиальных проблем, стоящих перед современным образованием

– сделать его более доступным для каждого человека. Эта доступность имеет и экономические, и социальные, и технологические аспекты

Существует множество теорий и взглядов, которые так или иначе пытаются интерпретировать понятие и признаки информационного общества, и, кроме того, в целом значение и роль, которую играет информация для современного социума. Значение информации не двойственно и не тройственно, она не может быть понята в рамках лишь только одного подхода. Она, что называется, многолика, а значит в принципе неверно пытаться объяснить ее роль лишь в рамках того или иного подхода.

Иными словами, вряд ли вообще существует какой-то универсальный подход определения понятия информационного общества. Необходимо их собрать воедино, тогда и получится наиболее полный ответ – что есть информация и что такое информационное общество в целом. Ведь, в сущности, что такое общество? Общество – это очень сложный и многогранный механизм, если так можно выразиться.

В обществе существует масса различных сфер, сторон – в том числе политическая, экономическая, культурная, территориальная сфера в целом, социальная и так далее. Все же какое значение у информации в современном обществе? На мой взгляд, ответ очевиден – она, оказывая непосредственное влияние на изменение структуры и всех сфер жизни общества и, собственно, составляет информационное общество как таковое, она пронизывает его от начала и до конца.

ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Грудина Елизавета

*МОУ «Харьковская средняя школа с углублённым
изучением иностранных языков № 26»*

Научный руководитель: Верещагина А.Д.

Актуальность работы: должность руководителя очень востребована в наше время, так как требуются люди, умеющие эффективно управлять персоналом, выполняющим работу с высоким результатом. Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции

управления коллективом и организации деятельности. Он несет юридическую ответственность за функционирование группы и обладает формально регламентированными правами и обязанностями, а также представляет группу в других организациях.

Работа руководителя заключается в управлении подчиненными, осуществлении контроля выполняемых работ, также поддержании порядка и дисциплины в коллективе и создании условий работы подчиненным для успешного выполнения поставленной задачи. Руководитель должен принимать работы у своих подчинённых, вносить коррективы, помогать с трудностями в работе. Выполнять роль наставника, куратора и палача.

Основное отличие руководителя от лидера в том, что руководителя назначают официально, а лидерами становятся неформально.

Руководитель – это человек, который задает направление работы другим и несет ответственность за результаты этой работы. Он также вносит порядок и последовательность в действия подчиненных, занимая при этом чаще пассивную позицию. Лидер же вдохновляет и вселяет энтузиазм в работников, передавая им свое видение непременно светлого будущего, как правило, устанавливают цели самостоятельно и используют их для изменения отношения людей к делу.

Руководители склонны к порядку во взаимодействии с подчиненными. Они строят свои отношения с ними в соответствии с ролями и иерархией. Лидеры предпочитают подбирать в команду людей, которые разделяют их взгляды и идеи, а также склонны использовать эмоции и интуицию. Они не связывают себя и свою роль с определенной организацией, в отличие от руководителей.

Руководители обеспечивают достижение целей подчиненными, контролируя их поведение. Лидеры же мотивируют и вдохновляют свою команду, закладывая принцип доверия в основу совместной работы.

Руководители склонны принимать решения, основываясь на собственном прошлом опыте и разрешать все возникающие проблемы таким же способом. Лидеры всегда изобретают новые, нестандартные решения.

Главнейшей задачей руководителя самых разных групп сотрудников, является управление, и, особенно, усовершенствование этого процесса для достижения положительных результатов.

У лидера успех определяет сумма усилий всех сотрудников, а не только менеджеров, поэтому ключевая задача последних — помочь своим подчиненным достичь максимума производительности.

Чтобы быть эффективным руководителем, лидером, требуется опыт и определенные навыки. Навыки руководителя могут быть приобретенными и врожденными.

Навык - это умение выполнять определенные действия. Существует 3 типа навыков: врожденные, приобретенные и специализированные.

Врожденные навыки - это черты нашего характера, которые мы используем во всех сферах нашей жизни. К врожденным навыкам руководителя можно отнести следующие:

- харизма - личное обаяние;
- эрудиция - всесторонняя образованность;
- привлекательность мысли - умение говорить и убеждать;
- организованность - умение организовывать свои дела.

Приобретенные навыки руководитель получает со временем, переходя с одной работы на другую. Такие навыки, как эффективные методы общения, лидеру даются легче, руководителю, зачастую, сложнее. Но обычно навыки приобретаются и трансформируются со временем, вербальная и невербальная коммуникация растет вместе с умением руководить, вести переговоры, решать проблемы, завершать работу точно в срок.

К приобретенным навыкам можно отнести следующие:

- высокое качество знания своей работы;
- умение эффективно распределять время;
- обладание навыками руководства;
- знание психологии, умение найти подход каждому из сотрудников.

Именно от навыков руководителя зависит то как будет идти работа в его компании, организации, отделе и будет ли от нее результат. Навыки можно развивать с помощью специальных тренингов, уроков, чтением специальных книг.

Выбранный стиль управления – это система методов воздействия на подчиненных.

Таким образом, в данной работе было изучено различие лидерства и руководства в компании, организации, коллективе. А также, что необходимо, чтобы привести компанию к высокому результату работы.

Руководитель: проект, это целостная система, влияющая на другие операции, на деятельность организации внутри и за ее пределами.

Лидер: доверие поддерживается через личные контакты. Где нет внимания, там нет доверия.

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ ПОД ВЛИЯНИЕМ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА

*Гузенко Кирилл
ГПОУ «Донецкий лицей
профессионально-технического образования»
Научный руководитель: Онищенко А.А.*

Со второй волной Пандемии коронавируса перспективы на 2021 год больше похожи на скачок в 2030 год. Именно так радикально изменился и будет меняться технологический ландшафт - и то, как мы, люди, с ним справляемся. Всего год назад, даже поставщики финансовых услуг не представляли, что будут внедрять homeoffice изо дня на день. И речь идет не о предоставлении стимулов или комфорта для сотрудников, а зачастую просто о самом выживании компании. Таким образом, люди и общество, а также экономика и окружающая среда как никогда ранее являются движущими силами технологических тенденций.

Восстановление экономики после коронарного кризиса будет доминирующей темой в текущем году, если не в следующие десять лет. И проигравшие, и победители в этой ситуации ускоряют технологическое развитие.

Пострадавшие компании от коронавируса реагируют новыми бизнес-моделями. Поскольку в 2021 году пандемия все еще будет повсеместной, каждая компания, на которую повлияла пандемия коронавируса, должна заново изобрести себя. Рестораны станут

службами доставки онлайн-заказов, а организаторы мероприятий станут коммерческими платформами для потоковой передачи [1].

Экономика как услуга заменяет прежние инвестиции, чтобы управлять рисками в неопределенной экономической ситуации. Это не только рассчитывает услуги для клиентов на основе их потребления, но также позволяет компаниям линейно масштабировать все необходимые ресурсы в соответствии со спросом. Например, служба доставки больше не будет покупать или сдавать в аренду свои средства доставки, как раньше, но будет платить производителю транспортного средства за километр или доставку, что обычно называется «оборудование как услуга». Это, относится и к ИТ. По этой причине в дальнейшем будет сокращение корпоративных или региональных центров обработки данных и непропорциональный рост поставщиков глобальной инфраструктуры общедоступного облака, таких как AWS, Azure, GCP, Alicloud и Tencent [2].

Пандемия также принесла огромную пользу многим отраслям. Сюда входят интернет-магазины, логистические компании, службы доставки и все, кто занимается защитной одеждой и предметами гигиены.

Сектор информационных технологий также переживает бум: есть видеоуслуги, поставщики сетевых компонентов и телекоммуникационные компании. Все эти компании в 2021 году будут массово инвестировать свою прибыль в технологическое развитие, чтобы подготовиться к новой конкурентной ситуации после пандемии.

Так называемая циркулярная экономика будет играть важную роль в бизнес-моделях и, например, приведет к появлению новых депозитных и упаковочных решений, которые принесут дополнительную ценность с помощью IoT Tracing (область отслеживания, электронного вождения и управления автопарком для профессионального рынка).

В целом, лидирующие компании, смогут инвестировать как в устойчивые, так и в прорывные технологии. Например, все более интеллектуальные системы сортировки мусора позволят повысить вторичную переработку сырья. В менее густонаселенных районах первые дроны-доставщики развертываются в качестве прототипов, которые затем будут продуктивно распространяться в 2022 году. Во

многих областях, таких как автомобильная промышленность, но также и в потребительских товарах, программное обеспечение традиционно поставляется производителем, «встроенным» в аппаратное обеспечение.

В то время как оборудование развивается непрерывно и медленнее, в следующем году программное обеспечение совершит еще больший скачок. Поэтому многие OEM (оригинальный производитель оборудования) пытаются разработать программное обеспечение самостоятельно, например, Volkswagen с его CarOS. Тем не менее, для создания вычислительных мощностей и устройств управления для тяжелых условий в транспортных средствах или промышленных предприятиях по-прежнему необходим значительный опыт. У таких поставщиков, как Bosch или Continental, впереди трудное десятилетие, в котором они должны проявить себя в новой экосистеме с помощью собственных инноваций в области программного обеспечения [3].

Конец 2020 года находился под жестким давлением пандемии, и поэтому начало следующего десятилетия стало неудачным. Пандемия не закончится в 2021 году, но многие компании и предприятия научились жить с ней и менять концепцию работы - в некоторых случаях даже радикально.

Экосистема данных становится более важной, чем инновации в одной только программной инженерии. Эффект масштаба от данных отдельных клиентов даже более важен, чем хорошо известный эффект масштаба от операций с программным обеспечением, который помог гипермасштабирующим компаниям совершить прорыв за последнее десятилетие. В конечном итоге многие компании неожиданно оказываются на перепутье своего существования.

Список источников

1. Совместное создание цифровой ценности. - URL: <https://www.cloudflight.io/>
2. Головицына, М.В. Информационные технологии в экономике: учебное пособие / Головицына М.В. – Москва, Саратов: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2020. – 589 с.
3. Контент открытого репозитория знаний. - URL: <https://openknowledge.worldbank.org/>

ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС И ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ

Гусева София

МОУ «Средняя школа №102 города Макеевки»

Научный руководитель: Казановская Н.А.

Основные преимущества интернет-бизнеса:

1. Гибкий график.
2. Возможность ведения бизнеса из любой точки мира.
3. Нет никакой разницы: какой пол, или какой стаж работы.

Виды электронной коммерции:

1. Интернет-магазины. Такие магазины специализируются на продаже электронной и бытовой техники, предметы одежды и многое другое.

2. Электронные аукционы. Все то же самое, как и в привычном для всех аукционе, разница лишь в том, что это происходит в сети.

3. Электронные банки также можно отнести к видам электронной коммерции.

4. Продажа информации. В основном речь идет о продажах, которые могут работать в режиме реального времени.

Актуальные виды онлайн-бизнеса:

1. Создание приложений и игр. Сейчас с очень быстрыми темпами развивается рынок смартфонов. Отсюда же и растет и спрос на всевозможные приложения, а также игры для этих девайсов.

2. Онлайн-бизнес на создании шаблонов для сайта. Сначала необходимо создать свой сайт, на котором будут продавать шаблоны, раскрутить и продвинуть его в интернете.

3. Веб-студия по раскрутке и продвижению сайтов. Для развития такого бизнеса сделать сайт своей веб-студии, который естественно должен занимать первые места в выдаче поисковых систем.

4. Создание агентства по написанию текстов. Сюда относится перевод текстов, копирайт, описание товара для интернет-магазинов.

Все эти занятия также могут относиться и к современному понятию «Фриланс», что обозначает «удаленную свободную работу». Больше всего востребован последний вид интернет-бизнеса. Везде нужны тексты. Начиная от рекламных текстов и заканчивая текстами для описания игр или оформления сайтов. И какой бы характер ни имел

каждый из видов текстов, существует ряд правил, которые помогают копирайтерам писать продающиеся тексты.

1. Текст пишется для читателя. Не нужны канцеляризмы и сложные.

2. В любой текст читателя нужно вводить постепенно: от простого к сложному, от самого важного и полезного к второстепенному. Этот вид написания текстов называется «Принцип перевернутой пирамиды».

3. Формула AIDA. На основе этой формулы составляются самые продающиеся тексты. Расшифровывается следующим образом. А – Attention (внимание), I- Interest(интерес), D- Desire(желание), A- Action (действие). А теперь как это работает.

Внимание читателя в первую очередь цепляют заголовки.

Далее идет интерес. Как же его можно вызвать?

1. Предложив уникальные или узконаправленные услуги.
2. Зацепить читателя новой информацией (об открытии нового магазина или кафе)

3. Предложение для конкретной целевой аудитории (ЦА)

Желание. Заинтересовав покупателя, нужно дать ему понять, что предложение для него выгодное.

Действие. Здесь нужно понять, что по итогу нужно от читателя.

Для начала нужно разобраться с полом ЦА. Мужчины привыкли руководствоваться рациональностью, а женщинам же свойственно выбирать глазами.

Возраст. Более молодому поколению важно видеть то, что в тренде; то, что облегчит им жизнь; то, что будет уникальным. Более зрелое поколение на первое место ставит надежность и стабильность.

Ну и чтобы достичь лучшего эффекта, зачастую копирайтеры давят на так называемые «боли» и «хотелки» клиента. Что это такое? Это то, в чём нуждается клиент, чего ему не хватает и что он не может найти у других, но точно найдет в изучаемом тексте.

Вывод: Современный мир наполняется профессиями-онлайн. В частности, люди интересуются бизнесом в интернете. Это удобно, надежно, быстро. Из всех перечисленных выше преимуществ можно сделать вывод, что в будущем большинство людей будут выбирать именно деятельность в интернете.

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Дёмина Алина

МОУ «Школа №88 города Донецка»

Научный руководитель: Косяк Н.И.

Механизм управления - обязательный атрибут государства и важнейшее свойство социальной системы. Понятие «механизм государства» является дискуссионным. В целом его определяют, как системное единство взаимосвязанных органов государственной власти и иных структур, посредством которых осуществляются общесоциальные функции государства. Механизм управления - сложная, но единая система, в связи с чем, нецелесообразны существующие мнения о возможности выделения отдельных видов механизма в пределах одного государства.

Механизм управления - это прежде всего совокупность управленческих средств, посредством которой осуществляется принятие обоснованного решения и достигается его эффективная реализация, которая включает в себя действия, процедуры по выработке решения и его реализации, анализу и контролю над результатами и последствиями принятых решений. Механизм можно определить, как целостную систему органов и учреждений, имеющую сложное строение и не сводимую к совокупности органов государства или аппарату государства. Действия механизма управления невозможны без наличия соответствующих ресурсов: административных(властных), человеческих, правовых, финансовых, организационных, технических, имущественных и иных. В реальной практике государственного управления всегда существует огромное множество целей, подцелей и конкретных задач управления, которым должны соответствовать и свои модели механизмов государственного управления.

Важный элемент механизма государственного управления - государственный контроль, представляющий собой систему государственных органов, опирающихся на правовые требования, предъявляемые к индивидам и их объединениям. В современном государственном управлении используется множество механизмов: механизм правового регулирования, контроля за использованием государственной собственности, механизм «социального контракта» (финансовая поддержка малоимущих, помощь в трудоустройстве или

повышении квалификации и т.п.), механизм формирования и реализации государственной политики, принуждения, распределения государственных ресурсов, бюджетного финансирования, механизм регулирования социально- политических конфликтов и некоторые другие, в целом их можно разделить на организационные, нормативно- правовые, социальные, институциональные, политические, судебные, экономические и информационные.

Отвергая возможность «автоматического» проявления и действия в сфере государственного управления объективных закономерностей, общество способно создать мощный механизм целеустремлённого регулирования управляемых процессов. Механизм управления стабилен и динамичен одновременно. Изменения в механизме определяют направленность преобразований и усовершенствований в управлении отраслями, сферами и т.п., то есть происходит своего рода «цепная реакция». Так что построение рациональной и эффективной системы управления требует использования ряда теоретических положений.

Таким образом, через государственный механизм осуществляется систематическое, непрерывное управляющее воздействие на общество, поведение и деятельность населения, реализуется государственная власть, достигаются поставленные государственные цели и задачи, отражает взаимодействие разных элементов государственного управления, устойчиво зависимых друг от друга и имеющих причинно- следственную связь. Всё это позволяет рассматривать механизм государственного управления как эффективное орудие познания действительности и обоснованного воздействия государства на происходящие процессы.

Список источников

1. Понкин, И.В. Теория государственного управления: содержание понятия «порядок» // Административное право и процесс. - 2016. - № 11. - С. 8 - 10.
2. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления: учебник/ Г.В. Атаманчук. – М.: Издательство «Омега-Л», 2010. – 525 с.
3. Кнорринг, В.И. Основы государственного и муниципального управления: Учебник – 3-е изд. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – 477 с.

РОЛЬ ШКОЛЬНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СТАНОВЛЕНИИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Дёмина Василиса

МОУ «Школа №77 города Донецка»

Научный руководитель: Драна Е.А.

Правовое государство немислимо без развитого гражданского общества. Демократия не может существовать без социального диалога государства и гражданского общества. Все слои общества заинтересованы в том, чтобы государство учитывало их интересы. Правительство намерено служить народу, а не властвовать над ним, лишь при активном участии в управлении и сотрудничестве с гражданскими организациями, которые формируют гражданское общество.

Гражданское общество реализуется в виде совокупности неправительственных институтов и самоорганизующихся посреднических групп, способных к организованным и ответственным коллективным действиям в защиту общественно значимых интересов, в рамках заранее установленных правил гражданского или правового характера.

В учебнике «Обществознание», 9 класс, в параграфе 5 «Гражданское общество и государство», для понимания того, чем является гражданское общество, приводится такой пример: «Студент Михаил К., не раз с тревогой наблюдавший нарастающее загрязнение озера, недалеко от которого он жил, узнал от сокурсника, что студенты создали общественную организацию, которая активно занялась природоохранительной деятельностью. Он вступил в эту организацию и принял участие в пикетах. Пикетчики требовали от губернатора области принять действенные меры против лиц и организаций, загрязняющих озеро». [Обществознание. 9 класс: учебн. для общеобразоват. организаций / под ред. Л. Н. Боголюбова [и др.]. - 3-е изд. - М.: Просвещение, 2016. - 36 с.]

Что привело Михаила К. в общественную организацию? Очевидно то, что он был заинтересован в сохранении природных условий, в которых жил. Такая же заинтересованность привела в эту организацию и других студентов. Иными словами, их объединил общий интерес.

Но это ещё не все. Членов этой организации объединило убеждение, что защищать этот интерес, отстаивать свои требования перед государственными органами лучше совместно, чем поодиночке.

Результаты исследования условий взаимодействия молодежи с государственными и муниципальными органами власти показали: 60% опрошенных считают, что для такого партнерства более всего подходят различные молодежные объединения, общественные советы при органах власти, студенческие отряды, органы ученического и студенческого самоуправления в образовательных учреждениях. По мнению большинства, именно школьное самоуправление дает начальный опыт гражданской активности и навыки социализации. Знания теории демократии и основ гражданского общества должны объединяться с непосредственной деятельностью участников: участие в социальных проектах, волонтерская деятельность, создание действенных форм самоуправления и т. д.

«Готовясь стать гражданами государства, дети как можно раньше должны стать гражданами своей школы» (А. В. Луначарский).

В школе №77 города Донецка, созданы органы школьного, ученического самоуправления. Президент школы ученица 10 –А класса, Козорез Татьяна входит в Совет старшеклассников Кировского района города Донецка.

Учет позиции гражданских объединений и сотрудничество с ними повышают качество работы органов власти и способствуют легитимности публичной политики в глазах граждан.

В рамках подпрограммы по экологическому и гражданско-правовому аспекту реализованы совместные проекты. Целью социальных проектов является разработка и апробация технологий взаимодействия и сотрудничества школы с сообществом города и микрорайона.

Укрепляя гражданское общество и демократию, представители общества, их организации и государственные органы могут вместе работать над защитой фундаментальных ценностей, провозглашенных в Конституции Донецкой Народной Республики - свободы, справедливости и закона, социального прогресса и благополучия.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

*Демьянишин Владислав
МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»
Научный руководитель: Качковская Н.И.*

Из-за быстрых темпов развития научно-технического прогресса, изменения содержания труда в условиях широкой автоматизации производства и модернизации экономики успех предприятия зависит от эффективности использования, как материальных ресурсов, так и человеческих. Чтобы сформировать и поддерживать интерес сотрудников к добросовестному труду, современные руководители используют различные методы мотивации персонала. Примечательно, что человеческими ресурсами управлять труднее, поскольку их мотивация к труду связана с чувствами и переживаниями самого сотрудника.

Мотивация – это готовность человека выполнять определенную работу (деятельность), ради удовлетворения своих потребностей. Это внутреннее побуждение человека, не противоречащее философии этого самого человека.

Мотивационные механизмы могут иметь характер: краткосрочный, долгосрочный, периодичный, тактический, единичный и стратегический.

Мотив – это то, почему действует человек. То есть это осознанные побудительные причины к деятельности.

Стимул – это внешнее побуждение к более активной трудовой деятельности. Обычно это какое-либо материальное вознаграждение.

Мотивация, мотив, стимул – важнейшие источники успеха предприятия. Без замотивированных сотрудников не будет высокой отдачи, а это означает, что шанс на успех предприятия резко падает.

Теория мотивации стала динамично разрабатываться в XX в., хотя большее количество мотивов, стимулов и потребностей стали известны еще в давние времена. Существует ряд моделей (теорий) управления мотивацией, которые помогают разобраться в ее сущности. Вот некоторые из них: теория потребностей А. Маслоу, теория X и теория Y по Мак-Грегору, двухфакторная теория Фредерика Герцберга, теория Д. Мак-Клелланда и Д. Аткинсона и т.д. Это содержательные теории

мотивации, которые рассматривают влияние потребностей на поведение человека.

Существуют и процессуальные теории, рассматривающие потребность как один из элементов поведения в конкретной ситуации. Такие как: теория постановки целей Э. Локке, теория справедливости С. Адамса, теория ожиданий В. Врума, теория закрепления («усиления») В. Скиннера и др.

Во всех содержательных теориях говорится о том, что именно потребности мотивируют человека. Специалисты по управлению персоналом заметили, что чем более квалифицирован труд, тем менее он регламентируется внешним методом стимулирования (мотивации). Значит, внутренняя мотивация более благонадежна. Она должна усиливать внутреннюю заинтересованность работников в трудовой сфере. Следовательно, процессуальные теории более надежны, чем содержательные, но все еще не совершенны.

Мотивацию в трудовой сфере разделяют на два вида: материальную и моральную.

Виды материальной мотивации: зарплата (номинальная), реальная зарплата, бонусы, возможность участия в акционерном капитале, дополнительные выплаты, оплата транспортных расходов, организация питания и т.д.

Виды моральной мотивации: признание, свобода, перспектива, самовыражение, условия для социальной активности подчинённых вне рамок организации, улучшение условий труда, возможность отличиться и т.д.

Материальная мотивация имеет много видов, однако исследования показывают, что постоянное повышение уровня оплаты труда не обеспечивает высокий уровень трудовой деятельности; полезно только для краткосрочных перспектив; вырабатывается привыкание, что снижает уровень подъёма мотивации; потребность в деньгах не бесконечна.

Рассмотрим на примере постоянных выдач денежных премий. Когда-нибудь работника это уже не будет привлекать, как в начале его трудовой деятельности (вырабатывается привыкание). Или, например, распределение денежных средств на скидку для товаров, которые

выпускает предприятие. Это краткосрочная перспектива, которая дарует мало мотивации к работе на максимуме.

Моральная мотивация оказывает существенное влияние на сотрудника, как в долгосрочной перспективе, так и в краткосрочной.

Рассмотрим на примере экономики участия (вид, подразумевающий перспективу и признание). Для усиления внутренних мотивационных процессов сотрудников им предоставляется больше полномочий в деятельности организации. Их разделяют на формы участия в прибылях и собственности, доходах, и в управлении. Такой подход способствует усилению трудовой активности работников, координации совместной деятельности, преодолению недостатков специализации.

Вывод. Мотивация - важный аспект достижения определённого успеха в сфере трудовой деятельности сотрудников. Разумное применение различных современных методов мотивации персонала способствует установлению контакта между руководством и коллективом, улучшают эффективность труда, помогают получить устойчивый экономический результат и сохранить здоровую атмосферу в коллективе.

Список источников

1. Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «Науковедение». - 2018. - Том 7. - №4. С. 84-85. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/06EVN415.pdf>
2. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2019. - С. 7-33 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.studmed.ru/egorshin-ap-motivaciya-trudovoy-deyatelnosti_ca4a06ce931.html
3. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. - СПб. ООО «Книжный Дом», 2007. - С. 6-59. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/250/64250/files/trapitsin.pdf>
4. Обществознание. 10 класс; учеб. для общеобразоват. организаций: базовый уровень / Л.Н. Боголюбов, Ю.И. Аверьянов, А.В. Белявский; под ред. Л.Н. Боголюбова. - 3-е изд. - М.: Пресвещение, 2016. - С. 51.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Денисенко Анна

МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»

Научный руководитель: Качковская Н.И.

Цифровые технологии в современном мире окружают нас повсеместно. У каждой возрастной категории свои предпочтения: у старшего поколения - стационарные компьютеры и ноутбуки, у молодежи - планшеты и смартфоны. Интернет – технологии изменяют жизнь современного человека и уже вряд ли из нее исчезнут. Цифровизация активно входит в нашу повседневность, внося в нее новые краски и качество. Этот процесс охватывает разные стороны жизни общества, в том числе, и социальную сферу.

Цифровизация – это внедрение цифровых технологий куда-либо; перевод или переход на цифровой способ связи, записи и передачи данных с помощью цифровых устройств.

Век цифровых технологий меняет нашу жизнь и образ мышления. Со временем бумажные носители окончательно изживут себя, уступив место цифровым методам хранения и передачи данных. Таким образом, социальная сфера станет более мобильной и гибкой, что положительно повлияет на качество оказания социальных услуг.

Скорость обмена информацией и транспортная доступность привели к тому, что расстояния перестали быть преградой для осуществления деятельности во многих сферах услуг. Технологии позволяют принимать решения все быстрее и быстрее.

Социальная сфера охватывает совокупность обслуживающих базовые социальные потребности отраслей, в частности здравоохранение, образование, спортивный и культурный досуг. Развитие социальной сферы является отражением происходящих в обществе тенденций.

Цифровизация предусматривает использование цифровых ресурсов для преобразования работы организации. Подразумевается изменение технологий для усовершенствования рабочей среды сотрудников, взаимодействия с другими участниками деятельности.

Так, в образовательных учреждениях цифровизация улучшает процесс взаимодействия педагога и обучающегося. Интерактивные доски, документ - камеры, стилусы, интерактивные проекторы, гаджеты

обучающихся обеспечивают быстрый и совершенно другой способ подачи и приема материала, повышают эффективность учебного процесса.

Благодаря использованию информационно - коммуникационных технологий (ИКТ) в таких видах деятельности как, транспорт, торговля, промышленность, финансы, коммунальные услуги, образование, здравоохранение и государственный сектор, – кардинально меняется уклад жизни людей. А государству цифровизация обеспечит конкурентоспособность на глобальном интернет-рынке, - считают эксперты.

Цифровая трансформация предусматривает создание не только соответствующей инфраструктуры, развитие институтов, сервисов и законодательства отрасли, но и активность участников рынка и «продвинутое» использование цифровых ресурсов. Цифровизация позволяет улучшать качество, скорость и эффективность всех процессов.

Однако цифровая культура отстает от процессов цифровой трансформации, тормозит ее развитие. Наблюдается дефицит специалистов в области цифровых технологий. Эти проблемы важно решать в ближайшее время, создавая необходимые условия для подготовки высококвалифицированных кадров.

Как только люди получают доступ к интернету, они становятся активными участниками цифровой экономики. В настоящее время перестало быть проблемой совершать покупки через интернет, получать социальную поддержку людям с ограниченными возможностями. Ведется работа над созданием системы «Умный город». Создание МФЦ (многофункциональных центров), ЕИЦ (единых информационных центров) показывает, что очень большой поток населения стал переходить на получение электронных услуг. Деятельность таких центров реализуется по принципу «одного окна», т.е. получатель услуг максимально исключён из процесса сбора различных документов и предоставления их в различные инстанции.

Социальная сфера – это работа с людьми. В XXI веке для улучшения качества оказания услуг не обойтись без цифровых технологий, которые позволяют быстро собирать и эффективно обрабатывать информацию. Социальная эффективность выражает степень удовлетворенности получателей услуг. Она показывает,

насколько деятельность услугодателя отвечает потребностям общества и повышает качество жизни населения. Заявитель, обращаясь за получением государственной услуги ожидает получить конечный результат высокого качества, с минимальным расходом ресурсов и времени.

Вопросы цифровизации в Донецкой Народной Республике входят в число приоритетных. В основе – развитие информационно-коммуникационных технологий, направленных на повышение качества жизни населения республики.

В ДНР созданы и введены в эксплуатацию веб-сайты: ГПС «Углетелеком», «Право ДНР», «Донецкая академия внутренних дел». Внедрена автоматизированная информационная система (АИС) «Redmine» в Администрации Главы ДНР и ГП «Почта Донбасса». Разработаны и поддерживаются системы АИС «Redmine» общественных приемных министерств, ГП «Почта Донбасса». На базе министерства связи созданы АИС «Сфера телекоммуникации». Разработана информационная система «Реестр застрахованных лиц Государственного реестра общеобязательного государственного социального страхования ДНР», которая используется в Пенсионном фонде ДНР. Введен биллинг мобильного оператора «Феникс», запущена услуга мобильного интернета (EDGE GPRS) и т.д.

Вывод. В ближайшие годы процесс «цифровизации» социальных услуг во всем мире и, в частности, в нашей республике продолжит развиваться. Цифровые технологии направлены на более эффективное сотрудничество с людьми в социальной сфере. С их помощью осуществляется более качественный сбор, обработка информации и более качественное оказание услуг.

Список источников

1. Адизес, И. На пороге управленческой эволюции/ И. Адизес [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://adizes.me/posts/na-poroge-upravlencheskoy-revolyuutsii/>
2. Цифровая экономика России 2017. Аналитика. Цифры. Факты. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.shopolog.ru/metodichka/analytics/cifrovaya-ekonomika-rossii-2017-analitika-cifry-fakty/>.

3. Цифровая экономика: 2021 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://issek.hse.ru/news/420475066.html>

4. Цифровой экономике нужна быстрая эволюция: Официальный сайт РБК [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rbcplus.ru/news/5926599a7a8aa974c92899e8>

5. Социальная цифровизация [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://ndn.info/publikatsii/21097-sotsialnaya-tsifrovizatsiya>

6. Цифровизация социальной сферы в России [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://panor.ru/articles/tsifrovizatsiya-sotsialnoy-sfery-v-rossii/8109.html>

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ПРОЕКТА «НАРОДНЫЙ КОНТРОЛЬ» В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Деревенская Е.В.

Ясиноватский колледж ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Научный руководитель: Лютова М.В.

Одной из основных задач любого демократического государства является привлечение к участию граждан в решении вопросов государственного управления. Ведь кто другой, как не сами граждане, могут знать, в каком государстве им хотелось бы жить.

10 октября 2015 года по инициативе Общественного движения «Донецкая Республика» был запущен проект «Народный контроль». Это добровольный орган общественного контроля, главной целью которого является систематическое наблюдение за исполнением в Донецкой Народной Республике требований, установленных законодательством республики, а также предупреждение, выявление и пресечение нарушений конституционных прав, свобод и законных интересов граждан.

Прародителем народного контроля в ДНР считают комитет народного контроля СССР. Взятая из советского прошлого идея народного контроля приветствуется главой Республики Денисом Пушилиным.

На этапе становления главным направлением деятельности народных контролёров являлось выявление и пресечение нарушений в сфере ценообразования и общественного питания.

Сегодня народный контроль активно включился в проект «ремонтно-восстановительных работ по жилищно-коммунальному хозяйству» и занимается вопросами сохранения благоприятной окружающей среды. В дальнейшем предусматривается развитие нового направления в сфере социальных услуг. Здесь планируется проведение проверок предприятий образования, медицины, транспорта, культуры и так далее [1].

По данным общественного движения «Донецкая Республика», за пять лет работы народными контролерами проведены 25169 рейдов и при этом выявлено 20839 нарушений, из которых 20271 нарушений были устранены, остальные взяты на контроль [3]. Таким образом, не подменяя органы государственной власти, народный контроль оказывает содействие государству в осуществлении функций разного рода государственного надзора, обеспечивая при этом учет общественного мнения, предложения и рекомендации граждан. Однако, это одна сторона медали.

Бесспорно, результаты взаимодействия народного контроля с органами государственной власти и местного самоуправления способствуют повышению уровня доверия народа к представителям власти, при этом, развитие рыночной экономики в условиях свободы предпринимательства для демократического государства не менее важная задача государственных органов.

Общего мнения ученых и практиков по поводу пределов и методов вмешательства в деятельность хозяйствующих субъектов пока не выработано. Одни авторы считают, что государство не должно препятствовать самостоятельному развитию экономики. Другие исследователи убедительно доказывают целесообразность активного участия государства в развитии экономики страны, но с учетом рыночных законов [2].

На наш взгляд, идея привлечения государством общественности к решению вопросов, касающихся качества обслуживания населения, ценообразования и обеспечения защиты жизни и здоровья граждан, перспективная. Сегодня, даже самые ярые противники вмешательства

государства в экономические процессы, выступают за усиление мер по регулированию предпринимательской деятельности [1]. Модернизация осуществления контрольных функций государства является актуальным вопросом на пути формирования гражданского общества и правового государства. Таким образом, дальнейшее развитие проекта «Народного контроль» в ДНР при поддержке государства считаем целесообразным.

Эффективность осуществления народного контроля во многом зависит от создания на уровне правительства Республики законодательной базы, обеспечивающей его проведение на качественно новом уровне. В связи с этим, видим необходимость в разработке и утверждении правительством республики «Порядка участия граждан в осуществлении контрольных функций государства», на основе закрепленных в Законе ДНР «О комитете народного контроля» задач и функций народных контролеров.

Список источников

1. Грачева, А. «Народный контроль» в ДНР переформируют / А. Грачева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.xvesti.ru>
2. Емельянова, И.А. Государственное регулирование предпринимательской деятельности: соотношение прямых и косвенных методов // Вестник Поволжского института управления. - 2019. – Том 19. -№ 3. – С. 49-56.
3. Народному контролю – пять лет! [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oddr.info>

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

Джумшудова Илаха

*ПОУПК «Донецкий экономико-правовой
кооперативный техникум имени Н.П. Баллина»*

Научный руководитель: Поляруш В.В.

На сегодня сфера услуг – быстро развивающийся и один из самых перспективных сектор экономики. Качество, оснащенность в данной сфере растёт с каждым годом. Очень важно иметь новые пути развития

сферы услуг, так как она может стать стимулом для продвижения и роста отечественной экономики.

Сфера услуг неразрывно связана с научно-техническим прогрессом. Для реализации технических инноваций и их сбыта сфера услуг должна развиваться на уровне с наукой и техникой.

В последние годы все больше и больше данная сфера оказывает влияние на мировую экономику.

Сейчас идёт тенденция объединения различных услуг одной сферы. Данное явление обусловлено тем, что потребности социума растут и такие объединения смогут предоставить сразу целый комплекс услуг. Повышение во многих странах уровня жизни и дохода граждан влечёт за собой увеличение и расширение потребностей людей.

Есть несколько путей для ещё большего развития сферы услуг:

1. В сфере услуг отсутствует государственное финансирование, что может замедлять ее развития. Для стимуляции роста сферы услуг нужно ввести льготы, программы поддержки для предпринимателей и т.д. Это нужно для предприятий малого и среднего бизнеса, которые сильнее всего реагируют на изменение рынка услуг или экономического положения.

2. Увеличение качества предоставления услуг на законодательном уровне.

3. Создание новых и нестандартных услуг, формирование новых потребностей у общества и расширение ассортимента. Этому способствует рекламное продвижение.

4. Также очень важно повышение конкуренции в сфере услуг для ее укорённого развития.

По развитию сферы услуг можно судить о степени развития общества в регионе.

Таким образом, сфера услуг – перспективная сфера, которая может выдвинуть экономику страны на новый уровень. В дальнейшем можно предположить ещё больший прогресс и преодоление препятствий, последующего обогащения системы международного обмена за счет растущих потоков нематериальной продукции, в том числе и с высоким научным содержанием.

Стоит отметить, что экономика сейчас нестабильна и противоречива, поэтому нельзя с уверенностью предсказать развитие сферы услуг.

Список источников

1. Биндиченко, Е.В. Социальная сущность и особенности института сервиса / Сфера услуг: проблемы и перспективы развития. – В 4-х томах. – Том I. Формирование сферы услуг. М.: Вега Интел, 2000. – С. 40-56.

2. Об утверждении программы экономического и социального развития Псковской области на 2006-2010 годы: Постановление Администрации Псковской области от 29.11.2005, No 462. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/924016293>

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Догадова Мария

*МОУ «Специализированная физико-математическая
школа №17 города Донецка»*

Научный руководитель: Белоусько Л.Н.

Что такое лидерство/лидер? Слово лидер пришло к нам с английского «leader» или «leadership». «Lead»- означает «вести» или «направлять». Я считаю, что лидер - это тот, кто, идя впереди, направляет людей, показывает дорогу.

Несомненно, лидерство — одно из тех явлений, которые интересны практически каждому человеку. Я думаю, что у каждого есть свои кумиры, или просто люди, чья история вдохновляет и мотивирует. Известны множества биографий выдающихся личностей, которые являются для нас жизненными ориентирами. Неважно, жили они век, или несколько веков назад, или же это наши современники. Для кого-то это спортсмены, для других - успешные предприниматели, для третьих - политики. Мы выбираем себе примеры для подражания, исходя из своих собственных интересов. Но объединяет их всех одно - это лидеры. И даже сегодня, в нашем изменчивом мире, идеи многих вождей прошлого продолжают оставаться актуальными и способствовать сплочению людей. Не это ли главная задача настоящего лидера?

Каким должен быть лидер? Лидер должен уметь общаться и искать компромиссы. Лидер должен найти индивидуальный подход к каждому. Несомненно, это должен быть человеком с высоким интеллектом. Человек, который мыслит концептуально, умеет видеть деятельность предприятия в целом. Человек, который обладает гибкостью мышления, умеет быстро ориентироваться в новой ситуации. Лидеру присуще большие организаторские способности, умение организовать и заинтересовать людей.

Обратимся к примерам из истории. Ленин. Для многих Ленин не является положительным героем, но отрицать его несомненное лидерство - невозможно. Его личность оказала огромное влияние на ход политического, экономического, исторического развития России и на историю всего мира. То, что Ленин бесспорно являлся одним из наиболее выдающихся политических лидеров (достаточно вспомнить эффективность его тактики).

Вернёмся к теме лидерства как форме управленческого влияния.

Основными качествами лидера являются:

1. Эмоциональный интеллект.
2. Правильная подача своих идей.
3. Высокий уровень мотивации.
4. Уверенность в своих силах и оптимизм.
5. Профессионализм и ответственность.
6. Харизматичность и умение выстраивать коммуникации.

С точки зрения роли лидерства в организации выделяют 3 основных вида лидерства:

1. Деловое лидерство. Основа — реализация производственных задач.
2. Эмоциональное лидерство. Реализуется на основе человеческих симпатий внутри коллектива.
3. Ситуативное лидерство. Проявляется неустойчиво в зависимости от конкретной ситуации.

Роль лидера в организации. Лидер ведёт за собой команду последователей, объединяет специалистов для более эффективной работы и контролирует их деятельность. Современный лидер находится в центре внимания организации, вдохновляет и мотивирует

сотрудников на достижение общей цели. Лидерство – важнейший компонент эффективного руководства.

Например, Стив Джобс. Американский предприниматель, основатель таких известных компаний как Apple, NeXT и Pixar. Возглавлял разработку iTunes, iPod, iPhone и iPad. Сегодня имя Стива Джобса является таким же успешным маркетинговым знаком, как и надкушенное яблоко.

Во многих вопросах люди обращаются к своему лидеру мнений, чтобы узнать его точку зрения касательно какого-либо события. Такие люди имеют огромное влияние на настроение общества. В Англии таким влиянием обладают члены королевской семьи (несмотря на то, что они непосредственно не руководят страной, к их мнению прислушиваются многие). После того как королева прибегнула к вакцинации против коронавируса, тысячи и тысячи британцев последовали её примеру.

Так что же такое лидерство? Как сказал Уоррен Беннис: «Лидерство – это способность превращать мечту в реальность».

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ

Долженко Екатерина

МОУ «Шахтёрская средняя школа №19»

Научный руководитель: Михайленко Л.Н.

Экономическое развитие – расширенное воспроизводство и постепенные качественные и структурные положительные изменения экономики, производительных сил, образования, науки, культуры, уровня и качества жизни населения, человеческого капитала. Такие качественные изменения должны выводить систему на новый уровень существования. Эти преобразования способствуют изменениям в социальной, научной, культурной, производственной, демографической и всех остальных сферах жизни общества.

Но что такое инновационное развитие? Сегодня понимание инновационного развития имеет несколько разноплановый характер. Инновационное развитие представляет собой системный и структурный подход, определяющий развитие экономики, ко всему

объему инновационных процессов и их взаимодействию, в основе которых выступают инновации, инновационные продукты и инновационная форма услуг (управление, продвижение и использование инновационного продукта).

Инновационное развитие со всем его многообразием научным сообществом рассматривается как область исследования, объектом которой является сектор экономики, а предметом изучения – вся совокупность организационных, управленческих и экономических отношений, возникающих в процессе формирования и развития инновационного сектора экономики. При таких обстоятельствах нам необходимо ввести новое понятие в теорию инновационного развития как объект изучения «инновационный сектор экономики» и определить из каких инновационных процессов он состоит.

Инновационный сектор экономики – это один из воспроизводственных секторов экономики, обладающий общими характеристиками, экономическими целями, функциями и поведением, что позволяет отделить его от других секторов экономики в теоретических или практических целях, в котором развивается и фиксируется инновационная деятельность, состоящий из трех подсекторов: первый, процесс инновационный, как результат – инновации; второй, процесс инновационного производства, как результат – инновационный продукт, товар или услуга); третий, процесс инновационного менеджмента, инновационного маркетинга и инновационного сопровождения инновационного продукта, как результат – инновационная форма услуг управления, продвижения и использования инновационного продукта, т.е. три определяющих последовательных инновационных процесса в инновационной деятельности с формированием состава и структуры трех уровней инновационной формы рынка в инновационном развитии экономики.

Этапы инновационного процесса. С точки зрения экономики, инновационный процесс – процесс трансформации идеи в коммерческий товар. На своем пути он проходит различные этапы.

Итак, зарождение новой идеи в линейной модели происходит на этапе фундаментальных исследований. На этом этапе важнейшим компонентом является получение научного знания. Научные знания должны подтверждаться экспериментальными проверками. Основные

данные экспериментов публикуются в научных журналах, получают свое развитие в дискуссиях и обсуждениях. Информация о фундаментальных исследованиях общедоступна и является общественным достоянием. Без открытого, глобального характера науки невозможен современный прогресс.

Прикладные исследования – второй этап инновационного процесса. На нем проверяется возможность практического использования научной теории, идеи. Как правило, на этом этапе особую роль играет государственный сектор, так как компании не заинтересованы в инвестициях в области с высокой неопределенностью. На этапе опытно-конструкторских работ создаются опытные модели будущего коммерческого товара. Под ними понимается практическое применение результатов прикладных исследований для создания образцов новой техники, материала, технологий. Опытно-конструкторские разработки – это завершающая часть научных исследований, переходная часть от лабораторных исследований к промышленному производству.

Реализация результатов инновационной деятельности осуществляется на рыночном этапе. Он включает этапы внедрения на рынок, расширения рынка, зрелости продукта и спада. На стадии внедрения на рынок осуществляются предсерийное производство, сертификация продукции и переход к серийному производству. На второй стадии рассматриваются возможности успешной коммерциализации данной продукции, изучается поведение потенциальных потребителей, создается реклама, стратегии сбыта. На стадии «зрелого продукта» происходят производство и продажа товара, услуги до границ насыщения рынка. Последняя стадия связана с завершением жизненного цикла продукта, падением спроса, сокращением прибыли.

Организация (фирма, предприятие) вынуждена создать очередное новшество (инновацию) для успешного существования. Таким образом, основой инновационного процесса является получение прибыли на основе открытий, изобретений, различного рода идей. Поэтому экономику XXI в. по праву называют инновационной, так как инновации, их внедрение и распространение являются основой экономики нашей планеты.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Дубинка Екатерина

*ГПОУ «Донецкий техникум химических
технологий и фармации»*

Научный руководитель: Роговая М.С.

Мотивация персонала является необходимым условием существования и развития современной организации. Система мотивации с каждым годом совершенствуется, появляются новые и нестандартные способы повышения эффективности труда. В статье рассматриваются методы материального и нематериального стимулирования.

Мотив - это то, что стимулирует определенное поведение и реакцию человека, повышает его работоспособность и обеспечение потребностей. Мотивация - это набор стимулов, которые направляют поведение человека. В организационной структуре это определение является основой для различных мотивационных схем, позволяющих персоналу работать эффективно и с наименьшими затратами для работодателя.

Хорошо продуманная система мотивации персонала определяет успех организации.

Четкие цели и критерии оценки, прозрачный и понятный расчет вознаграждения делают сотрудников ответственными за результаты своей работы, способствуют успешной реализации планов и достижению целей компании.

Методы материального стимулирования должны быть выгодны как компаниям, так и сотрудникам. Получая денежное вознаграждение, работник осознает свою трудовую ценность в организации, что напрямую влияет на его самооценку, социальный статус, а, следовательно, и на эффективность работы. Денежное вознаграждение может включать бонусы, повышение заработной платы или исключительный оплачиваемый отпуск.

Руководством разрабатывается четкая, прозрачная система стимулирования своих сотрудников, включающую вознаграждения за достижение поставленных целей, бонусы за идеи, предоставленные проекту дополнительные дни отпуска, отчисления в накопительную

часть пенсий и так далее. Также поощряют своих сотрудников нематериальными стимулами, такими как организация корпоративного спорта, корпоративных праздников, система обучения.

Материальное стимулирование может не только повысить эффективность работы персонала, но и снизить ее. Часто этот метод снижает производительность, потому что, работник привык к регулярному денежному вознаграждению.

Не менее важны и нематериальные стимулы. Примерами таких стимулов являются продвижение по службе, предоставление служебного автомобиля или частного обучения, выражение благодарности, вручение дипломов, медалей, возможность обучения, участие в корпоративных мероприятиях, присвоение принятого или принятого в компании звания. Самый эффективный способ повышения производительности труда - это доплата за пропаганду здорового образа жизни для сотрудников. Этими выплатами могут быть денежные вознаграждения, выплачиваемые работникам, не находившимся на больничном, и тем, кто занимается спортом. Таким образом, лучше поощрять сотрудников не слишком часто, давая им время на повышение эффективности, так как для достижения высоких результатов в работе требуется время.

Модернизация корпоративной культуры позволит повысить качество работы сотрудников в достижении общих целей компании. Руководство имеет больше привилегий, чем персонал, в создании благоприятного организационного климата, способствующего внутренней интеграции.

В некоторых учреждениях Донецкой Народной Республике сотрудников ежегодно опрашивают, как они оценивают условия своего труда. Один из вопросов заключается в том, какие виды мотивации сотрудники считают наиболее подходящими для них. По результатам анкетирования, проведенного в 2019 и 2020 годах, материальное стимулирование является наиболее важным для 53% опрошенных [1].

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что заинтересованность в денежном вознаграждении сотрудников организаций и учреждений Донецкой Народной Республики является приоритетным направлением в мотивации персонала. На наш взгляд это связано с недостаточно высоким качеством жизни и

неуверенностью в стабильности экономики, в условиях отсутствия завершенной правовой базы.

Список источников

1. Динамика заработной платы за сентябрь 2019 года: Официальный сайт Минэкономразвития ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=7422:dinamika-zarabotnoj-platy-za-centyabr-2019-goda&catid=8&Itemid=141

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

Дудик Илья

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Сфера услуг является важным сектором экономики развитых индустриальных стран и занимает все более устойчивые позиции в мировом хозяйстве. Для многих стран характерны тенденции увеличения объемов производства услуг, рост доходов от сервисной деятельности, рост занятости в этой сфере, обострение конкуренции, увеличение экспорта и импорта услуг.

Сфера услуг – система отраслей народного хозяйства, продукты, потребительская стоимость которых выражается в предоставлении удобств.

По сравнению с товарами производственной сферы услуга – товар который характеризуется следующими особенностями: она не приобретает материально-вещественной формы; Есть физически необъятной; Неотделима от источника (экономической деятельности) и объекта услуги; Ее невозможно накапливать и хранить; Индивидуальна и протекающей по качеству.

Рынок услуг состоит из отдельных рынков, каждый из которых функционирует и развивается с определенными особенностями. Исследователи сферы услуг разработали значительное количество классификаций, в которых использованы такие критерии, как: осязаемость, характер спроса, объем услуг, сложность, уровень

квалификации, трудоемкость, экономическая и социальная ориентация, степень способности идти на контакт с потребителем.

По словам министра доходов и сборов Донецкой Народной Республики Евгения Лавренова «В настоящий период главной целью развития Республики является совершенствование тех отраслей, которые обеспечат дополнительный доход в государственный бюджет и обеспечат внутренний потребительский рынок Донецкой Народной Республики». Такой отраслью может стать сфера услуг, так как доля сферы услуг составляет около 70% мирового ВВП.

Для Донецкой Народной Республики актуальным является ускоренное развитие и, соответственно, экспорт туристических, финансовых, деловых, научно-исследовательских и строительных услуг. Эта сфера внешнеэкономической деятельности является серьезным потенциалом для увеличения экспорта страны и потому заслуживает приоритетного внимания.

Для дальнейшего развития сферы услуг необходимо решение комплекса взаимно-согласованных задач:

формирование благоприятных условий для предпринимательской деятельности в секторе услуг;

создание экономической и правовой среды;

совершенствование действие механизма местного самоуправления;

привлечение общественности к активному участию в определении приоритетных направлений роста рынка услуг;

создание реальных возможностей каждому предприятию доступа к производственным, материально-техническим и финансовым ресурсам;

дальнейшее развитие коммерческой системы информационного обеспечения предпринимательской деятельности;

применение механизма партнерства для стимулирования развития перспективных видов деятельности в сфере услуг;

осуществление мероприятий в области инвестиционной политики и содействия инновационному инвестированию предприятий;

поддержка в перспективе на соответствующей научной основе развития сетевых и кластерных структур непосредственно сервисного характера (транспортно-логистические, туристическо-рекреационные, культурно-развлекательные).

РАЗВИТИЕ ИНТЕРНЕТ МАГАЗИНОВ И ЭЛЕКТРОННЫХ УСЛУГ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Дыль Анастасия

ГПОУ «Донецкий промышленно-экономический колледж»

Научный руководитель: Александрова Ю.Ф.

Тема интернет магазинов и электронных услуг является весьма актуальной в Донецкой Народной Республике. Наличие собственного интернет магазина в современном обществе, является неотъемлемой частью бизнеса для предпринимателя, решившего продвигать свои товары. От качества созданного интернет портала, будет зависеть количество продаж, востребованность продукции и доход. Конкуренция на рынке интернет магазинов растет каждую минуту.

Изготовление интернет магазина – это не только разработка уникального дизайна и функционала, это ещё и соответствующая техническая поддержка. Создавая качественный интернет-портал, важно провести его правильную раскрутку в Интернете.

Прежде, чем что-то открывать, необходимо решить, чем же будем торговать. От выбранной ниши во многом зависят дальнейшие действия: поиск поставщиков, закупка товара, позиционирование, работа с клиентами и т.д. Сложно создать успешный бизнес, если, например, продавать товар с наценкой 15% от стоимости закупки, с которых еще 10% уходит на привлечение и обслуживание клиентов.

Раскрутка и реклама сайта – это очень важный этап в развитии интернет магазина. Наиболее популярные digital-каналы привлечения покупателей в интернет-магазин, расположены в порядке их применения: платная реклама в поисковых системах – Search Engine Marketing (SEM или контекстная реклама); бесплатный поисковый трафик – Search Engine Optimization (SEO); прайс-агрегаторы и маркетплейсы; продажи с помощью почтовых рассылок – e-mail-маркетинг (emailing); освещение информации о магазине в интернет-изданиях, PR и написание гостевых статей (контент-маркетинг); социальные сети – Social Media Marketing (SMM); разные виды контент-маркетинга (реклама у блогеров, на Youtube, спецпроекты и т.д.

Для многих владельцев бизнеса становится открытием тот факт, что интернет-магазин сам по себе не дает продажи. Даже если был

вложен большой бюджет на создание магазина, создан красивый дизайн – это не гарантирует продажи в первый месяц после старта.

Перевод услуг в электронный вид является перспективным направлением, призванным облегчить жизнь населению. Долгое время граждане в различных жизненных ситуациях – от регистрации автомобиля до получения паспорта – сталкивались с волокитой, коррупцией и некомпетентностью. Основная же цель электронных услуг – максимально избавить жителей от хождения по ведомственным кабинетам при обращении к государству.

Под электронными услугами понимается такая организация взаимодействия между органами власти и населением, при которой подача заявления и необходимых документов для получения услуги осуществляется в электронном виде через Интернет. По итогам принятия решения заявителю может предоставляться результат в форме электронного документа.

Преимущества получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме:

- упрощение получения государственной и муниципальной услуги и другой полезной информации (подать заявление можно в любой удобный день и час);

- сокращение количества предоставляемых документов;

- отсутствие необходимости тратить время на поездку и ожидание в очереди;

- отсутствие необходимости тратить деньги на поездку в транспорте;

- снижение коррупционных рисков, возникающих при личном общении с чиновниками.

Электронный способ обращения за муниципальными услугами предусматривает подачу заявления в электронном виде. Для доступа к услугам достаточно однократной регистрации: данные пользователя сохраняются в системе. Для того, чтобы получить государственную и муниципальную услуги в электронной форме, нужно зарегистрироваться на Портале государственных и муниципальных услуг.

Портал государственных и муниципальных услуг – это государственная информационная система, обеспечивающая предоставление государственных и муниципальных услуг в электронной форме, а также доступ заявителей к сведениям о

государственных и муниципальных услугах, предназначенным для распространения с использованием сети Интернет и размещенным в государственных и муниципальных информационных системах, обеспечивающих ведение реестров государственных и муниципальных услуг.

МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Еремкина Виктория

МОУ «Гимназия города Макеевки»

На смену традиционному менеджменту, применявшемуся в течении многих десятилетий, пришёл современный менеджмент, функции современного менеджмента включают в себя более широкий набор функций, который постоянно пополняется и расширяется.

Современный менеджмент – это специфическое направление в менеджменте по части управления производством и результатами деятельности. Выполнение такой глобальной задачи предполагает расширение сферы ответственности руководителя, которую составляют все факторы, определяющие деятельность организации, её результаты: внутренние, и внешние, подконтрольные, и полностью от нее независимые. Новые функции современного менеджмента включают в себя необходимость развития способностей, позволяющих быстро изменять стратегию в случае возникновения внешних или внутренних угроз; развитие личной конкурентоспособности, продвигающей личностный рост и позволяющий повысить конкурентоспособность своего подразделения. Также расширение межличностных и сетевых коммуникаций, позволяющих экономить время; постоянное самообучение и обучение новым методам и технологиям управления.

Менеджмент на предприятии имеет очень важное значение. Он включает в себя анализ внешней среды организации, анализ среды прямого и косвенного воздействия. Менеджмент на предприятии представляет собой динамически изменяющиеся в пространстве и времени, связанные между собой управленческие действия, направленные на выявление проблем, поиск и организацию выполнения принятых решений. Функции менеджмента - это виды

управленческой деятельности, которые обеспечивают формирование способов влияния на деятельность организации.

На сегодняшний день к функциям менеджмента относятся: планирование, организация, мотивация, контроль и координация.

Функция планирования - является номером один в менеджменте. Планирование - это одно из средств, с помощью которого руководство обеспечивает единственное направление усилий всех членов организации для достижения ее общей цели. По своей сути, функция планирования отвечает на три основных вопроса: «Где мы находимся на данное время?», «Куда мы хотим двигаться?», «Как мы собираемся это сделать?».

Функция организации - это формирование структуры организации, а также обеспечение всем необходимым для ее работы - персоналом, материалами, оборудованием, зданиями, денежными средствами.

Функция мотивации - это деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей, поставленных в планах.

Функция контроля - это процесс, обеспечивающий достижение целей организации.

Функция координация - это центральная функция менеджмента. Она обеспечивает достижение согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей (коммуникаций) между ними. Наиболее часто используются отчеты, интервью, собрания, компьютерная связь, средства радио и телевидения, документы.

Основные тенденции современного менеджмента отражаются в системном, комплексном, интеграционном, маркетинговом, нормативном, функциональном, динамическом, воспроизводственном, процессном и количественном подходах.

Системный подход - система или объект рассматривается в качестве совокупности взаимосвязанных элементов.

Комплексный подход - учёт технических, экологических, экономических, организационных, социальных, психологических и прочих направлений менеджмента, а также их взаимосвязи.

Интеграционный подход – исследование и усиление взаимосвязей между отдельными компонентами менеджмента.

Маркетинговый подход – ориентация управляющей системы при решении любых задач на потребителя (повышение качества, экономия ресурсов, использование научно-технического потенциала).

Нормативный подход – установление обоснованных нормативов управления по всем подсистемам менеджмента: целевой, функциональной, обеспечивающей.

Функциональный подход – потребность рассматривается в качестве совокупности минимальных функций по затратам на единицу полезного эффекта, которые следует выполнить для ее удовлетворения.

Динамический подход – объект управления рассматривается в причинно-следственных связях и соподчинении.

Воспроизводственный подход – ориентация на постоянное возобновление товара для удовлетворения потребностей конкретного сегмента с наименьшими затратами на единицу полезного эффекта (опережающее планирование, интеграция науки и производства и т.п.).

Процессный подход – процесс управления представляет собой общую сумму всех функций, серий непрерывных взаимосвязанных действий.

Количественный подход – переход от качественных оценок к количественным при помощи математических, статистических методов, инженерных расчетов, экспертных оценок и пр.

ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО

Железняк Екатерина

МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект»

Научный руководитель: Глушановская С.И.

Вопросы взаимодействия государства и гражданского общества естественны, и представляют большой научный интерес. Доктор философских наук, профессор И. А. Гобозов отмечает, что именно гражданское общество является средним звеном между обществом и государством и определяет пределы их взаимодействия.

Гражданское общество – такое состояние общества, когда человек является высшей ценностью, признаются, соблюдаются, защищаются его права и свободы, а государство способствует динамичному развитию экономики и политической свободы.

Находясь под контролем общества, государственная и общественная жизнь основываются на праве, идеалах демократии и справедливости.

Признаками гражданского общества является свобода – независимость индивида от государства, независимость в выборе сферы профессиональной реализации. Независимость в формировании политических взглядов и убеждений.

Наличие в государстве механизма защиты прав и свобод человека и гражданина: наделение индивида собственностью (средствами, необходимыми для достойного существования). Правовой характер общества – имеет место правовое государство, основанное на праве и соблюдении Конституции.

Открытость – информационная свобода, т.е. отсутствие государственной монополии на информацию; свобода мысли, слова, образования, свобода её размещения вне страны, свобода въезда и выезда из страны. Наличие партий различных идеологических направлений, отсутствие обязательной государственной идеологии, наличие в обществе различных точек зрения, свобода их выражения.

Сущность гражданского общества состоит в том, что оно объединяет и выражает интересы граждан, их чаяния, свободу, запросы, потребности, а неволю правящих элит, власти, государства. Последнее (государство) призвано выступать лишь слугой общества, его доверенным представителем. Государство для общества, а не общество для государства.

На современном этапе большинство стран признают ценности гражданского общества. Ведь развитие общества зависит от внешних и внутренних факторов, которые в совокупности становятся движущими силами изменений.

Смотря на изменения, которые претерпело общество в ходе истории, сущность гражданского общества мы можем понять, что на современном этапе этот институт не остановился в своем развитии, ведь,

учитывая мировые процессы, гражданскому обществу необходимо подстраиваться под быстро меняющиеся внешние обстоятельства.

Мы можем отметить факт многогранности гражданского общества, ведь, сколько людей столько и объединений, столько и интересов, а значит столько и способов их проявлений.

Также необходимо отметить, что гражданское общество возможно только в условиях построения экономической системы на правовом начале. Рынок имеет возможность существования только при наличии свободных субъектов – собственников имущества, это подразумевает, что каждому из субъектов должна быть предоставлена защита и от влияния государства, и от диктата поставщика.

В этом случае мы можем проследить, как проявляется единство гражданского общества и государственно-правового регулирования общественных отношений. На протяжении веков такое соотношение сил практически не меняется – если только с небольшими отклонениями.

Кроме того, единство гражданского общества и государства может, проявляется и в государственном обеспечении условий для самовыражения и свободы человека, его инициативы, предпринимательской деятельности и т.д.

Может проявляться всё многообразие форм собственности, например, многопартийность, широкие экономические, политические и личные права и свободы человека и гражданина закреплены конституционно.

Это говорит о наличии у граждан Донецкой Народной Республики правовых возможностей, которые позволяют им не только осознавать себя субъектами гражданского общества, но и осуществлять реализацию и своих личных, и коллективных интересов.

Таким образом, мы можем понять, что взаимодействие государства и гражданского общества должно принимать форму сотрудничества. Ведь государство должно содействовать развитию потенциала гражданского общества, предоставляя его участникам возможность для реализации во всех областях деятельности, в том числе и в тех, которые на данный момент подконтрольны исключительно государству. Гражданское общество в свою же очередь, должно отражать интересы населения, и определять путь развития государства.

РОЛЬ ИНФОРМАТИКИ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Житнюк Элина

МОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича города Донецка»

Научный руководитель: Желтикова Ю.В.

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. Впервые этот термин стал использоваться во Франции в 60-х годах.

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.

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.

Но 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.

Подводя итог, можно сказать, что информация - явление несравненно более древнее, чем сам человек. Уже природа в ходе своей эволюции передавала закодированную информацию в растениях и живых организмах. А сколь богат информацией язык животных и птиц.

С первых шагов своих люди ищут и находят новые средства передачи и хранения информации. Об этом рассказывают и наскальные рисунки, и иероглифические плиты цивилизации майя в «Храме надписей», и папирусы древних египтян, камешки абака и диски для пересылки секретных сообщений у греков, о чём пишут изучающие времена минувшие.

Однако никогда ранее человечество не накапливало информацию и знания столь стремительными темпами. Удвоение объема знаний и увеличение потока информации в десятки раз ожидаются уже в ближайшем будущем. Все это в известной степени застало людей врасплох.

Как справиться с этим бушующим морем сообщений, сведений, данных и цифр? Как извлечь из монблана фактов и характеристик единственно верные, дающие ключ к решению проблемы? Как помочь человеку эффективно воспринять и усвоить, обработать и передать все это информационное богатство?

Не окажется ли Земля под информационным панцирем столь же недвижна и мертва, как некогда под ледниковым панцирем? Что несет человеку «великая эра информатики»? К счастью, создавая проблему, люди, как правило, находят ее решение и это решение - информатика.

ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Журавлева Кира

МОУ «Школа № 15 города Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

В любом коллективе (учебном, производственном) встает вопрос, связанный с групповой сплоченностью. Вопрос этот важен потому, что от уровня развития коллектива, степени его сплоченности напрямую зависит эффективность работы группы, а также психологический комфорт внутри команды.

Сплоченность коллектива это единство поведения его членов, основанное на схожести интересов, норм, ценностей, целей и действий по их достижению. Сплоченность является важнейшей социологической характеристикой коллектива. Она идентична экономической характеристике его производственной деятельности - производительности труда. Также, очевидно, что члены сплоченного коллектива, как правило, не спешат его покидать, т.е. уменьшается текучесть рабочей силы.

Сплоченный коллектив, в котором каждый готов взять ответственность за общее дело, - мечта любого руководителя. Для такой дружной команды нет неразрешенных задач, потому что она действует как группа единомышленников. Каждый ее член вносит вклад в общее дело и всегда готов нести ответственность.

По своей направленности сплоченность коллектива может быть положительной, т.е. ориентированной на цели и задачи его трудовой деятельности и отрицательной, направленной на достижение целей, противоречащих общественным целям, целям производственной деятельности. Важным моментом в создании сплоченного коллектива является подбор людей на основе схожести их жизненных ценностей относительно профессиональной деятельности и понятий нравственности.

В большинстве своем сплочение коллектива происходит само собой. Можно выделить ключевые этапы: притирка - люди присматриваются друг к другу, наиболее активные проявляют себя, чтобы занять более выгодные условия; конфликт - довольно ярко лидеры и аутсайдеры, у которых возможно происходят столкновения; эксперимент - конфликт вероятно разрешается компромиссом или

проигрышем одной из сторон, происходит пробное распределение иерархии и ролей для исполнения производственных задач; корректировка – в процессе корректируются выбранные роли на предыдущей стадии, рождаются нестандартные способы достижения результата; зрелость – при достижении удовлетворения созданной иерархией, закрепляются связи, роли и обязанности, все дорожат им и направляют свои усилия в нужное русло.

Таким образом, мы видим, что можно ничего и не предпринимать, но, сколько на это потребуется времени, неизвестно. Невозможно гарантировать результат и предугадать, как поведут себя люди в кризисных ситуациях. И чем больше сотрудников в коллективе, тем дольше и сложнее может идти этот естественный процесс. Т.е. собрав в одну группу совершенно разных людей нельзя надеяться на то, что они сразу станут слаженной командой.

Многие хорошие специалисты знают себе цену и не всегда считаются с остальными, и зачастую появляется нездоровая конкуренция, образуются враждебно настроенные группировки. Такой микроклимат неблагоприятно сказывается на работе. Срываються сроки выполнения задач, страдает качество и результативность.

Большую роль играет руководитель, его профессионализм, стиль управления. Будучи лидером своей организации, он может создать из группы слаженный организм. Инструментами сплочения команды могут быть:

1. Традиции, которые формируют доброжелательную атмосферу в коллективе, дают ощущение причастности, отличают коллектив от других сообществ.

2. Собrania, совещания, которые можно проводить в неформальной обстановке или в нетрадиционном месте.

3. Отдых или совместная поездка на природу, экскурсия, поход в театр, на концерт, корпоративный вечер помогут расслабиться и увидеть своих коллег с другой стороны.

4. Игровые методы Интеллектуальные, творческие или экстремальные игры помогают выработать навыки коллективного взаимодействия.

Перед группой ставится условная задача, для решения которой команда должна в короткий срок выработать единую тактику, задействовать потенциал каждого.

Основатель автомобильного концерна Г. Форд писал: «Собраться вместе есть начало. Держаться вместе есть прогресс. Работать вместе есть успех». Начиная этот путь, можно обратиться к опыту успешных компаний. Дружба и доверие – основа взаимоотношений между сотрудниками компании Twitter. Чтобы поддерживать такой дух, руководство устраивает производственные совещания на крыше головного офиса в Сан-Франциско. Одновременно с обсуждением рабочих вопросов сотрудники любят потрясающими видами города.

Временем неформального общения являются совместные бесплатные завтраки и занятия йогой, которые посещают все сотрудники. Такие методы сплочения коллектива мотивируют каждого на выполнение командных целей, в итоге корпоративный успех становится собственным.

Сплочение коллектива происходит только тогда, когда соответствующие и своевременные действия, направленные на удовлетворение конкретных потребностей, являются частью культуры вашей организации. Тренинги и игры в этом помогают, но путь к созданию действительно крутой команды – начать с основ и дополнять их упражнениями.

Целью сплочения коллектива является мотивация сотрудников работать вместе, развивать свои сильные стороны и подтягивать слабые. Поэтому любое упражнение, направленное на формирование команды, должно поощрять сотрудничество, а не соревнование.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Завязкина София

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Хлипун А.А.

Информационная система управления (ИСУ) – это информационная система, используемая для принятия решений, а также для координации, контроля, анализа и визуализации

информации в организации. Состоит она из трёх компонентов: программного обеспечения, технических средств и обслуживающего персонала.

Основными преимуществами ИСУ являются:

- возможность накапливать определенный опыт и знания, обобщать их в виде формализованных процедур и алгоритмов решений;

- постоянное развитие и совершенствование механик;

- быстрая адаптация к изменениям внешней среды и новым потребностям организации;

- соответствие насущным требованиям человека, его опыту, знаниям, психологии.

Информационная система управления предприятием (ИСУП) – это операционная среда, способная предоставить специалистам актуальную и достоверную информацию о всех деловых процессах предприятия, необходимую для планирования операций, их выполнения, регистрации и анализа. Эта система является универсальной, и грамотно вписывается в любую предметную область, оптимизируя и упрощая её.

Не смотря на определённую специфику, школу можно рассматривать как предприятие, для неё, как и для других предприятий, актуальна проблема переизбытка информации. Поэтому в настоящее время особое внимание уделяется внедрению новых информационных технологий в управление образовательными процессами.

Информационная система управления образованием (ИСУО) включает набор средств и инструментов, предназначенных для автоматизации управленческой деятельности органов управления образованием всех уровней, общеобразовательных, дошкольных учебных заведений. Система позволяет создать единую систему сбора, обработки и хранения информации в разрезе общего среднего и дошкольного образования. Одновременно решается проблема обеспечения органов управления образованием полной оперативной и достоверной информацией о деятельности учебных заведений, что дает возможность осуществлять образовательный менеджмент на более высоком уровне, эффективно планировать расходы бюджетов всех

уровней в рамках реализации образовательных программ, рационально и обоснованно корректировать направления для дальнейшего развития образования как отдельных регионов, так и государства в целом, а с другой стороны - обеспечивать соответствующий уровень контроля за деятельностью учебных заведений.

МОЛОДЁЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Завязкина София

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Как свидетельствуют многочисленные исследования, на рынках труда постсоветских государств наблюдается несовпадение спроса и предложения рабочей силы, что позволяет сделать вывод о дисбалансе на рынке труда. В значительной мере это касается молодёжного трудоустройства. Ориентируясь на «престижные» профессии, абитуриенты предпочитают наименее востребованные на РТ ДНР направления. Так, в соответствии с численностью студентов по направлениям подготовки, наиболее популярными являются: «Экономика и управление» – 25% от общего количества студентов, «Юриспруденция» – 20,2% (что суммарно составляет почти половину всего объема подготовки в системе высшего профессионального образования в Республике) (рис. 1).

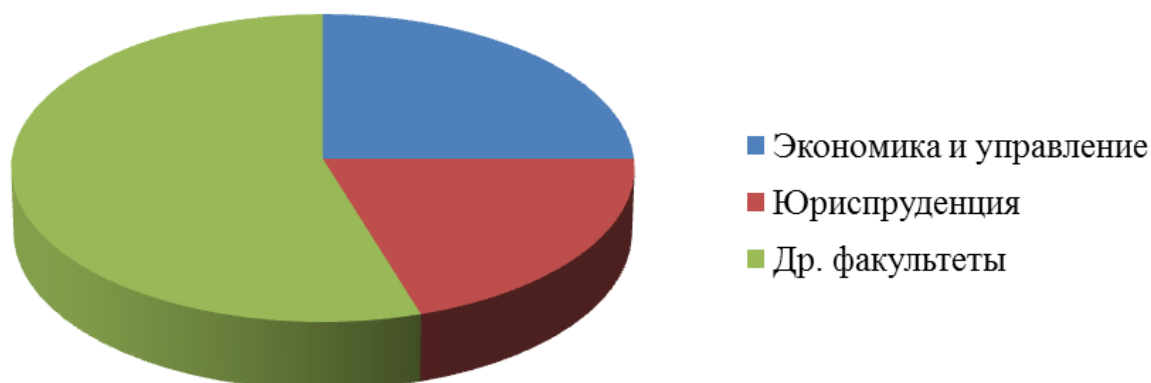


Рис. 1. Объёмы подготовки студентов различных специальностей

По итогам вступительной кампании 2017–2018 учебного года все эти направления попадают в соответствии с градацией Министерства образования и науки ДНР в перечень наиболее востребованных.

Подобная тенденция провоцирует риски «перепроизводства», при которых численность вакансий категорически не соответствует количеству бюджетных мест.

Данные о трудоустройстве населения приведены на рис. 2.

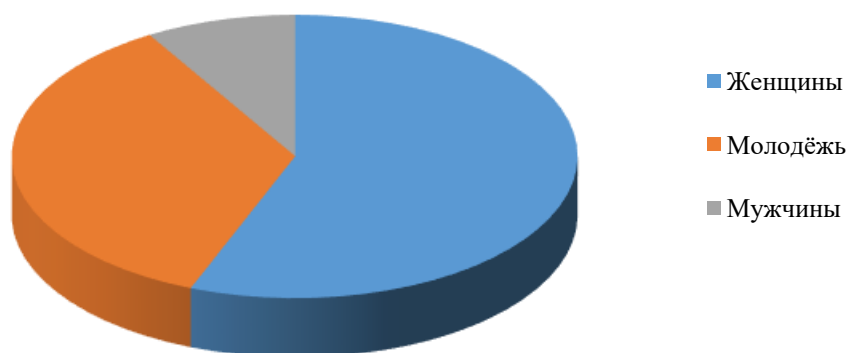


Рис. 2. Трудоустройство населения на январь 2020 г.

На стадии активного экономического развития ДНР, восстановления хозяйственного комплекса и промышленности наиболее востребованными становятся инженерные профессии. Однако, учёба в сфере инженерного образования отличается сложностью и огромными интеллектуальными затратами, а в перспективе – работой на промышленных предприятиях в крайне тяжелых условиях.

Выраженность этой тенденции хорошо иллюстрируют показатели востребованности инженерных профессий в ДНР. Так, по оценке Министерства образования и науки инженерные профессии попадают в число наименее востребованных по итогам вступительной кампании 2017–2018 года. Например, по направлениям подготовки «Радиотехника», «Приборостроение», «Геодезия и дистанционное зондирование», «Технология геологической разведки», «Градостроительство» на обучение по каждому из них зачислено менее 5 человек.

Отсутствие спроса на устойчивое воспроизводство инженерных кадров привело к их растущему дефициту на рынке труда и снижению качества их подготовки.

Состояние молодёжного рынка труда на 2019-й-2020-й год. Спрос на определённые направления трудовой деятельности наглядно иллюстрирует статистика зачислений в вузы за 2019 год.

В Донецком национальном университете на заочной основе обучается свыше пятнадцати тысяч студентов; из них – около 100 на экономическом факультете, а более 150 человек предпочли. На горно-геологический же факультет поступил только 31 человек.

Список источников

1. Коваленко, В.П. Послевузовская молодежь на рынке труда Донецкой Народной Республики: брошюра / В.П. Коваленко; науч.ред. М.В. Борисенко; ГУ «Институт экономических исследований», – Донецк, 2018. – 40 с.

2. Борисенко М.В., Коваленко В.П., Савченко И.В. Рынок труда и рынок образовательных услуг в Донецкой Народной Республике: стратегические приоритеты взаимодействия [электронный ресурс] // Вопросы управления. 2018. №06 (55). URL: <https://journal-management.com/issue/2018/06/32>

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Заросилова Мария

МОУ «Шахтерская средняя школа №19»

Научный руководитель: Михайленко Л.Н.

Информация - это источник продвижения предприятий, организаций. Сеть Интернет является главной частью развития информационного общества. Информационное общество – это фаза развития человеческой цивилизации, в которой резко повышается ценность, роль и значение информации и знаний. Современное информационное общество обладает следующими чертами:

повышение качества и объема знаний общества, а также доступность информации;

постоянное развитие технологий;

взаимодействие социальных групп;
многообразие информационных продуктов и услуг;
информационная насыщенность важнейший ресурс для социально-экономического развития;
формирование особого быстроразвивающегося раздела экономики;
стремительное развитие рынка информационных услуг;
все виды организации становятся более простыми и понятными.

Этапы развития информационного общества. От формирования предпосылок появления современных наукоемких технологий до усиления интеграционных процессов в экономической сфере. Серьезная и глубокая перестройка общества посредством создания и внедрения новых информационных и коммуникативных технологий.

Развитие информационного общества – это совокупность процессов, затрагивающих изменение государственного устройства, общества, экономической системы, технологий, производства и жизни отдельных людей в контексте повышения роли информации и знаний. Расширение возможностей для предпринимателей дает начало повышения эффективности производства. Проблемами информационного общества выступают субъективные убеждения или отсутствие возможности выйти в сеть Интернет.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ

Захарова Надежда

МОУ «Школа № 49 города Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

На данный момент выбор вакансий, предлагаемый желающим на рынке труда очень широк и разнообразен. Научное сообщество аналогично проявило интерес к составлению портрета человека, подходящего под ряд характеристик «идеального» чиновника. Все эти действия были направлены на получение возможных вариантов совершенствования работы госструктур и формирование положительного образа госслужащего в обществе.

Согласно Закона Донецкой Народной Республики:

Государственная гражданская служба (далее – гражданская служба) – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Донецкой Народной Республики (далее – граждане) на должностях государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики (далее – должности гражданской службы) по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Донецкой Народной Республики.

Что касается принципов, руководясь которыми должна осуществляться служба:

- приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- законность;
- обеспечение равного доступа граждан к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего;
- профессионализм и компетентность гражданских служащих;
- стабильность гражданской службы;
- доступность информации о гражданской службе;
- взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

Чем же обуславливается востребованность данной сферы деятельности и в чём заключается её перспективность?

Среди множества положительных аспектов выделяют такие факторы как:

- социальное обеспечение. В договорах, заключаемых сотрудниками госаппарата в обязательном порядке согласованы все отпуска и выходные дни, имеется медицинское и пенсионное страхование. Есть случаи, при которых в соцпакет входило жилье.

Перечисленное аналогично распространяется и на военнослужащих, которым вместе с тем полагаются дополнительные выплаты в случае получения тех или иных увечий. В случае, когда степень травмы влечёт за собой летальный исход, компенсационные выплаты адресуются его родственникам.

– привилегии. Государственный служащий обеспечен особыми надбавками, доплатами и премиями. Например, за выслугу лет, ежемесячная надбавка за особые условия работы и множество других.

Госслужащие пользуются особыми социальными льготами:

отпуск по уходу за ребёнком в полном объёме;

летний отдых для детей госслужащих – бесплатный или льготный;

курсы для повышения квалификации – бесплатные;

переезд – в случае перевода в другой государственный орган – также осуществляется за счёт федерального бюджета;

отдельные категории госслужащих пользуются льготным проездом, сниженными тарифами по ЖКХ;

при покупке жилья им предоставляется субсидия, если госслужащий не обеспечен жильём или обеспечен им не в полной мере;

по наступлении пенсионного возраста государственный служащий получает не только основную пенсию, но и дополнительную (при стаже определённой продолжительности), а также единовременное пособие от 5 до 20 окладов.

– возможность карьерного роста. В государственных структурах при наличии высокой квалификации доступна возможность для карьерного продвижения. Ряд должностей государственных служащих подразумевает под собой вакансии от молодого специалиста до руководителя, от рядового до генерала. Из этого вытекает тенденция увеличения заработной платы.

– нормированность графика. Сверхурочные рабочие дни компенсируются днями отдыха либо дополнительно оплачиваются.

При наличии соответствующего достойного образования, можно приступить к работе без опыта предварительной службы в государственных организациях.

Исходя из всего вышперечисленного, можно сделать вывод о том, что данная сфера деятельности станет прекрасным выбором для человека, ценящего стабильность, официальный авторитет выше

материального дохода и имеющего стремление двигаться вверх по званию и должности. А перед совершеннолетним человеком, имеющим диплом о профессиональном образовании в государственном университете, без судимостей, со свободным владением языка открыты вакантные места в этой сфере труда.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Иванчук Екатерина

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Конфликт означает столкновение сторон, отсутствие согласия между ними. Сторонами конфликта могут быть группы или отдельные лица. Каждая сторона старается сделать так, чтобы была принята ее точка зрения или цель. Нужно помнить, что в конечном итоге конфликт - это способ разрешения противоречий, которые не удалось разрешить другим путем.

Авторы многих управленческих теорий считают, что конфликтов можно и необходимо избегать. Однако современный менеджмент признает, что конфликт несет и положительный заряд. Несмотря на то, что конфликт может мешать удовлетворению потребностей отдельных групп и лиц, а порой и достижению целей предприятия в целом, он помогает выявить разнообразие точек зрения, является источником дополнительной информации, способствует становлению коллективного управления.

Функциональный конфликт ведет к сотрудничеству. Механизм его таков: предложение (тезис) и контрпредложение (антитезис) дают совместное решение (синтез).

Дисфункциональный конфликт разрушает организацию, приводит к снижению личной удовлетворенности, уровня группового сотрудничества, эффективности работы. Он не способствует решению реальных проблем, а ведет к «войне» групп или личностей, которые, стремясь одержать «победу», мешают достижению целей, разрушают его.

Приведем несколько правил немецких психологов, применяемых в серьезных конфликтах:

- уважать друг друга;
- слушать, не перебивая;
- демонстрировать понимание роли другого;
- выяснить, как другой воспринимает конфликт, что он при этом чувствует;
- четко формулировать предмет обсуждения;
- устанавливать точки зрения;
- выяснить, что вас разъединяет;
- снова описать содержание конфликта;
- искать общее решение;
- принять соглашение.

Главное, не стараться «победить». В этом случае партнер окажется проигравшим, и это даст толчок рождению нового конфликта. Необходимо заметить, что сложность современной техники и технологии делает внутрипроизводственные конфликты неизбежными. Важно помнить, что мы атакуем проблемы, а не людей, решаем, что неправильно, а не выясняем, кто не прав.

Компромисс позволяет умеренно учесть интересы каждой стороны; пойти на определенные уступки, однако при этом не возникает взаимного удовлетворения, но нет и неудовлетворенности сторон. Применяется для быстрого разрешения конфликтов, если одна из сторон гораздо сильнее другой

Приемы посредничества. Посредник объективен и нейтрален; он может зять на себя эту роль неформально или быть назначен на нее. Посредник следит, чтобы каждая сторона не только высказывала свое мнение, но и выслушивала другую. Он не вовлечен в проблему, становится между сторонами и помогает им найти решение, пытаясь превратить оппонентов в партнеров.

В случае посредничества могут быть предприняты следующие меры:

- постановление – третья сторона заслушивает проблему и выносит обязывающее стороны постановление (система судов и арбитража);

- рекомендация – третья сторона собирает факты и аргументы, выносит рекомендации, не обязательные к исполнению, но достаточно веские и склоняющие к компромиссу (согласительная процедура);
- «челнок» – третья сторона посещает каждую сторону отдельно и служит передатчиком предложений и альтернатив; в некоторых случаях может выставлять собственные предложения (челночная дипломатия, согласительная процедура);
- контролер процесса – третья сторона жестко контролирует процесс переговоров, но не их содержание (посредничество);
- провайдер процесса – третья сторона создает условия для встречи сторон, обычно предоставляя помещение и услуги; направляет стороны на применение определенных процедур по разрешению спорных вопросов (содействие);
- советник по содержанию – одна из сторон запрашивает совет эксперта по определенным вопросам (экспертная оценка);
- советник по процессу – одна из сторон запрашивает мнение консультанта в области разрешения конфликтов или посредничества для получения помощи при подготовке аргументов (советник по конфликтологии);
- самонаправленность – стороны непосредственно обмениваются обязательствами для разрешения конфликта (переговоры).

ФИЛОСОФИЯ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Иващенко Диана

*ПОУПК «Донецкий экономико-правовой
кооперативный техникум имени Н.П. Баллина»*

Научный руководитель: Евдокимова И.Е.

Сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что люди рассматриваются как достояние компании, добытое в конкурентной борьбе, которое нужно размещать, мотивировать его деятельность, развивать наравне с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации.

Управление персоналом это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и

специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом.

Руководители и работники подразделений системы управления персоналом оценивают результативность труда персонала, деятельность подразделений системы управления, экономическую и социальную эффективность управления персоналом. Они обязаны соблюдать принципы управления персоналом.

Принципы управления персоналом это правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом.

Руководители предприятий и организаций должны не только распознавать возможные выгоды и риск, не только развивать на базе имеющихся ресурсов соответствующие стратегии, но и управлять организационным процессом. А значит, использовать все доступные и приемлемые принципы управления персоналом.

Принцип системности и комплексности представляет собой систему, подразумевающую объединение частей в целое, свойства которого могут отличаться от свойств входящих в нее частей. Любая организация есть система.

Принцип системности включает в себя определённые свойства.

Неаддитивность, как эффективность деятельности системы варьируется во времени и далеко не всегда равна алгебраической сумме эффектов частей в нее входящих.

Устойчивость системы может быть нарушена при обоснованном усложнении или упрощении организационной структуры.

Адаптивность позволят организации приспособливаться к новым внешним условиям, возможности саморегулирования и восстановления устойчивой деятельности.

Централизация означает концентрацию властных полномочий на верхнем уровне руководства организацией. Цель централизации - увеличение энергии, улучшение координации, предотвращение ошибок на уровне работников.

Децентрализация управления передать или делегировать права и ответственности за ряд ключевых решений на нижние уровни управления организацией.

Принцип правовой защищённости требует от руководителей знания действующего законодательства и принятия управленческих решений только с учетом соответствия этих решений действующим правовым актом.

Принцип делегирования полномочий это, как правило, передача руководителем части своих служебных функций подчиненным без активного вмешательства в их действия. Он состоит в передаче руководителем части возложенных на него полномочий, прав и ответственности своим компетентным сотрудникам.

Принцип соответствия определяет соответствие работника занимаемой должности. Обычно человек весьма высокого мнения о своих способностях и интеллекте. Значительно реже встречаются случаи недооценки своих возможностей, робости, застенчивости.

Принцип автоматического замещения отсутствующего в период болезни, отпуска, командировки должно решаться автоматически на основе действующих служебных должностных инструкций и регулироваться формально.

Принцип управления настоятельно требует обязательного повышения квалификации всех сотрудников, занятых в производственном процессе, независимо от занимаемой должности.

Принцип «Монтера Мечникова» подразумевает, что любое управленческое решение должно быть обеспечено документально или материально. Нельзя подписывать приказ о выплате премии, если руководитель не убежден в наличии премиального фонда, нельзя принимать на работу нового сотрудника, пока не будет создана вакансия.

Список источников

1. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах. Учебное пособие. — Москва: Проспект, 2011. — 96 с.
2. Принципы управления персоналом [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://zaochnik.com/spravochnik/menedzhment/printsipy-upravlenija-personalom/>
3. Организация стимулирования и их использование в управлении персоналом [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://schetuchet.ru/organizaciya-stimulirovaniya-i-ix-ispolzovanie-v-upravlenii-personalom/>

4. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://ekonomika-student.com/>

МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ

Ильин Дмитрий

МОУ «Средняя школа №1 города Снежное»

Научный руководитель: Садовая Т.А.

Менеджмент сегодня – это очень популярное научное направление, ведь его применение в различных сферах деятельности должно приводить к улучшению финансовых, материальных и интеллектуальных ресурсов. Менеджмент в образовании вообще можно понимать, как умение руководителя добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и способности других людей.

Нужен ли менеджмент в образовании сегодня или в этой сфере можно запросто обойтись без него? Многие думают, что такое новое направление связано с экономикой, бизнесом и политикой, однако это не так. Для стран Западной Европы управление сферой образования является нормой. Но в Донецкой Народной Республике такое понятие, как «менеджмент в образовании» и «менеджер в образовании» начали использовать недавно. Наряду с этими дефинициями встречается и – «педагогический менеджмент».

Педагогический менеджмент – это один из составляющих компонентов менеджмента в образовании, который включает в себя мотивационные и творческие инструменты в управлении образовательным процессом. Тогда, менеджер в образовании – это профессионал в управлении административными, финансовыми и учебными процессами в системе образования на макро- и микроуровнях, обладающий организаторскими и коммуникативными качествами. Менеджер в сфере образования стремительно приобретает социальный статус и целенаправленно повышает образовательный уровень в сфере управления образовательной организацией, а также повышает эффективность рабочего процесса не только педагогических кадров, но и учащихся.

Следует выделить задачи, принципы и методы менеджмента в образовании.

Основными задачами образовательного менеджмента являются:

- создание инструментария для достижения поставленных целей;
- формирование высококвалифицированного педагогического состава;
- приобретение финансовых и организационных ресурсов;
- произведение апробации новшеств;
- осуществление мониторинга результатов «пилотных» проектов.

Одними из приоритетных принципов менеджмента в образовании являются:

- рационализм (рациональное использование финансовых средств);
- социальная ориентированность (умение направлять свои усилия не только на локальный социум, а и общество в целом);
- стабильность (в ходе внедрения новшеств результаты должны оставаться устойчивыми);
- последовательный подход к инновациям.

Классификация методов менеджмента в образовании:

- экономические (распределение бюджета учебного заведения);
- административные (приказы, распоряжения);
- социально-психологические (урегулирование трудовых споров, конфликтных ситуаций среди учащихся), которые могут использоваться одновременно.

В менеджменте образования можно выделить главные факторы, которые оказывают влияние на механизмы его воплощения: выявление системообразующих элементов и цели управления учебным процессом.

Системообразующими элементами в сфере образования являются субъекты (директор, завуч, педагогические кадры) и объект менеджмента в образовании, то есть взаимоотношения между управленцем и подчиненными, сотрудниками учебного заведения.

Выстраивание целей в образовательном менеджменте обусловлено необходимостью внедрения каких-либо нововведений в управлении учебным заведением. Данные инновационные процессы сопровождаются позитивными результатами.

Менеджмент в образовании предполагает проведение трех этапов. На первом этапе осуществляется анализ и дается предположительная

оценка деятельности образовательной организации, на втором – происходит сбор данных с помощью различных социологических методов и на третьем – делается заключение о положении дел, а также способах улучшения ситуации.

Большую роль в образовательном менеджменте играет обучение и переподготовка специалистов. Менеджеру образовательной организации или сотруднику государственных органов в сфере образования недостаточно иметь, в настоящее время, педагогическое образование. Успешным образование, с точки зрения управления, экономики, маркетинга и педагогики, станет тогда, когда работа менеджера будет направлена на развитие и перспективность учебного заведения.

Таким образом, образовательный менеджмент сегодня – развивающаяся комплексная наука, изучающая проблемы управления в образовании. Менеджмент в образовании просто необходим, ведь только с его помощью могут быть приняты грамотные решения и достигнуты высокие результаты в образовательной среде.

МОЛОДЁЖЬ – ЭТО ЛИДЕР СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ОБЩЕСТВА

Казуб Дарина

МОУ «Гимназия №6 города Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

«Сколько можно говорить о том, каким должен быть человек?!

Пора уже стать им!»

Марк Аврелий

Проблемы воспитания и образования подрастающего поколения были актуальны всегда. Именно молодёжь, легче всего адаптируется к качественно новым социальным условиям, а потому является лидером процессов социокультурных изменений. Тип культуры, тип мышления современной молодёжи, тем, кому сейчас 16-20 лет, станет типичным для нашей страны лет через 25.

Теперешняя молодёжь – достаточно самостоятельна, активна, с творческой силой, способной на преобразования. Происходит

конструирование «молодёжного стиля» со своими знаниями, нормами, ценностями, представляющими культурное качество молодёжного общества.

Принято считать, что именно моральные и нравственные ценности – идеальные цели и добро, которые выражают известное совершенство, идеал, это то, к чему следует стремиться всегда, чтобы поддержать развитие и способствовать совершенствованию жизни.

Сегодня молодёжь следует одним идеалам, завтра – другим. Ядро мотивации при этом – жизнедеятельность: стремление к развитию и обогащению знаниями личности. Чтобы каждый индивид как представитель молодёжной среды стал личностью, нужно, чтобы в индивидуальной шкале ценностей верхнюю позицию занимали высшие общественные ценности: патриотизм, справедливость, альтруизм; а для этого нужна государственная стратегия.

Легко ли быть молодым? Во все времена было нелегко. Да и сейчас возникло много молодёжных проблем. Однако время молодости – это прекрасная пора, когда энергия бьёт через край и, кажется, что все проблемы по плечу, хочется всё постичь и узнать. Мы уже во многом самостоятельны, но, как взрослые, ещё не озабочены проблемами взрослых: дома, семьи, финансов, здоровья.

В это время у молодых граждан формируется качественно новое восприятие окружающего мира сквозь призму личных интересов. Система ценностей в современном мире кардинально изменилась. И задача каждого – попытаться сделать как можно больше для того, чтобы воспитать развитых, здоровых людей с высокими моральными ценностями, такими нужными и полезными обществу граждан.

Приоритетом у таких граждан должны стать деловые качества: ответственность, предприимчивость, умение выходить из затруднительных жизненных ситуаций достойно, быстро адаптироваться в изменяющихся условиях нынешней реальности. Учитывать при этом высокую духовную и нравственную культуру – фундамент для формирования вышеперечисленных качеств, так как игнорирование этого ведёт к деградации личности.

«Человек – это дробь, в числителе которой стоит то, чего он действительно стоит, а в знаменателе то, что он о себе думает», – сказал в своё время Л. Н. Толстой. Эти слова можно в полном объёме отнести к

нам – молодым. Принято считать, что подростковый возраст обычно характеризуют как переломный, переходный, критический. Именно в это время человек выбирает: куда пойти учиться, какую выбрать профессию, где применить свои личные качества.

Пока я ещё учусь в гимназии и стараюсь развивать свои организаторские способности, постигаю фазы развития профессионала. Обращаю особое внимание на тех, кого вовлекаю в коллектив, стараюсь дойти до каждого; ставлю задачи, цели и достигаю их реализации. За текущий учебный год мне удалось несколько раз проявить себя в качестве лидера. Часто во время учебного процесса наш класс делится на несколько команд и, как правило, я всегда выступаю лидером одной из них. Благодаря моей целеустремлённости, трудолюбию, открытости и оптимистичности мне удастся привести свою команду к успеху. Общество – весьма чувствительная категория. Необходимо проявить максимум понимания и дать понять сотоварищу, что его мысль и мнение имеют колоссальное значение.

Свой доклад хочу закончить словами китайского мудреца и философа Конфуция: «Три пути ведут к знанию: путь размышления – это путь самый благородный, путь подражания – это пусть самый лёгкий и путь опыта – это самый горький». Только пройдя все три пути, молодой человек станет значимой личностью для общества, для нашего молодого государства.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Каменькова София
МОУ «Средняя школа № 4 города Макеевки»
Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.

Внимательный подход к сотрудникам, своевременное поощрение и реагирование на промахи – залог успешного ведения бизнеса. Поэтому способы мотивации сотрудников выходят на ведущее место среди главных задач современного менеджмента. Заинтересованный, активный и мотивированный сотрудник – это залог высокой

производительности и гарантия качества работы любого предприятия или организации.

Под мотивацией труда понимают организацию работы компании таким образом, чтобы каждый старался выполнять профессиональные обязанности наилучшим образом и «выкладывался по полной».

Часто администрация фирмы действует по старинке: поощряет лучших, наказывает худших и проводит ежегодные корпоративы для всех. Но такая схема работает не всегда. Вряд ли захочется идти на корпоратив, если ежедневно рабочая обстановка угнетает.

Грамотное стимулирование персонала требует от руководителя знания базовых методов мотивации. Подчиненный, вклад которого в общее достижение не заметили или не оценили, не захочет «проявлять себя» в дальнейшем. В похвале нуждается каждый: и новичок, которому непросто «влииться» в коллектив, и строгий карьерист, который под сухой маской ответственности и преданности компании прячет желание услышать похвалу в свой адрес или получить дополнительный отпуск.

Общий перечень способов мотивации персонала выглядит следующим образом.

1. Прямые финансовые поощрения в виде премий.
2. Системы штрафов.
3. Оплачиваемые больничные и отпускные.
4. Повышение оклада.
5. Выплата компенсаций за выслугу лет.
6. Карьерный рост.
7. Создание ощущения причастности (выдача грамот и благодарностей, привлечение к проведению совещаний).
8. Внедрение символов карьерного статуса.
9. Доступ к обучению, включающему курсы, тренинги, переобучение, возможность получить второе высшее образование, научную степень.
10. Вручение ценных именных подарков к юбилеям, памятным датам, за личный вклад в успех предприятия.
11. Организация отдыха для членов коллектива (турпутевки, оплата части стоимости путевки).
12. Организация корпоративного отдыха.

13. Медицинское страхование за счет компании, оплачиваемые медицинские осмотры.

Все вышеперечисленные способы в управлении персоналом для упрощения и систематизации разделяют на материальные(экономические) и нематериальные.

Материальные методы мотивации разделяют на 3 типа:

1. Денежное вознаграждение (повышение заработной платы, процент от продаж, премии и надбавки, соцпакет, страховка, льгота и т.д.);

2. Неденежное вознаграждение (путевки на отдых в санаторий, билеты на различные культурные мероприятия, обучение и повышение квалификации за счет фирмы, заграничные командировки и т.п.);

3. Система штрафов (материальное наказание отдельного сотрудника за опоздание, невыполнение плана, другие административные нарушения; снятие премий со всех сотрудников отдела за неудовлетворительные результаты; введение «штрафных» рабочих часов).

К видам и формам нематериальной мотивации относятся:

1. Похвала от администрации организации.
2. Продвижение по службе.
3. Создание дружественной, тёплой атмосферы.
4. Создание имиджа фирмы и забота о нем.
5. Организация совместного досуга.

С развитием технологий появились современные методы мотивации, включающие в себя элементы геймификации, например:

1. Корпоративные квесты.
2. Рейтинговые таблицы.
3. Соревнования.

Единого правила или лучшего метода мотивации не существует. Выбирая методы мотивации в организации, нужно исходить из финансовых возможностей предприятия.

Если материальные трудности не позволяют использовать материальные методы мотивации, можно воспользоваться методами нематериальной мотивации.

Ведь эмоциональный подъем сотрудников – это основная составляющая их продуктивности.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА

Карпачёва Маргарита

МОУ «Средняя школа №1 города Снежное»

Научный руководитель: Калмыкова К.В.

Современные тенденции развития бизнеса уже давно подтвердили необходимость социальной направленности. Предприниматели стремятся не только получать прибыль, но и оказывать посильную помощь обществу в решении социальных проблем. До сих пор не существует единого общепринятого определения социальной ответственности бизнеса (несмотря на значительное количество работ, среди которых можно выделить исследования Акимовой И.М., Грековой Г.И., Колота А.М., Корсунова А.С., Петрова М.А., Ткаченко Н.В., Туркина С.В., Фролова Д.П., Шихвердиева А.П.

Социальная направленность ведения бизнеса предполагает осуществление определенных мер, направленных на благо общества, выполняемых за счет организации. С их помощью реализуются социально значимые программы для улучшения жизни определенных слоев населения или для работников своей компании. Результаты таких компаний способствуют росту улучшению имиджа, развитию, повышению прибыли исполнителя, то есть предприятия.

Следует понимать, что социальная ответственность бизнеса – это не то же самое, что и благотворительность. Также нельзя ассоциировать социальную ответственность со следующими понятиями: пиар и самореклама; политическая деятельность и продвижение отдельной личности; государственные проекты и программы; экономически ориентированные государственные программы.

Социальная ответственность может быть скрытой и открытой. Открытая стратегия предполагает поведение организации, когда предприятие принимает ответственность за решение вопросов, волнующих общество. Эта форма социальной ответственности выбирается самостоятельно, поведение и все меры формируется добровольно. Скрытая форма затрагивает все институты государства – официальные и неофициальные. Все мероприятия и планы согласовываются с этими институтами. Нормы, правила поведения, ценности и даже миссия компании формируется в полном соответствии с интересами и задачами государства, достигая своих личных

результатов, такая компания работает в первую очередь на цели и задачи всего общества и института государства. Причем цели не только социальные, но и политические и экономические.

Социальная ответственность бизнеса выражается во внутренней и внешней социальной ответственности.

Внутренняя ответственность:

- создание условий для безопасности труда;
- стабильные выплаты заработной платы, уровень которой считается приемлемой и выше среднего в данной отрасли;
- медицинское обслуживание сотрудников и дополнительные меры по поддержанию из здоровья;
- обучение и повышение квалификации сотрудников;
- оказание материальной помощи сотрудникам, попавшим в сложные жизненные условия.

– Внешняя социальная ответственность:

- оказание спонсорской помощи в акциях и программах;
- участие в мерах по возрождению природных ресурсов и охране окружающей среды;
- тесный контакт и сотрудничество с местным сообществом и властями;
- участие в кризисных ситуациях города;
- ответственность перед потребителями в плане качества товара или услуги.

Социальная ответственность довольно часто приобретает форму волонтерства. Она выражается в виде посещения специализированных учреждений и помощи им. Это - детские дома, дома престарелых, хосписы, приюты для животных. Интересными формами ответственности перед обществом является назначение и выплата специальным стипендий и премий талантливым гражданам, пенсий - заслуженным людям, участие в формировании фондов для поддержания определенных направлений жизни общества (больные дети, талантливые исполнители и пр.).

Следует отметить эффективность социально ответственного бизнеса: граждане предпочитают покупать продукцию компаний, доказавших свою социальную ответственность; молодые специалисты предпочитают работу в компаниях с высокой долей социальной

ответственности, особенно в тех, где внимательно относятся к вопросам охраны окружающей среды; три четверти работающих граждан убеждены, что если предприятие занимается вопросами социальной ответственности, то оно безусловно заинтересовано в их личном развитии; Институт Бизнес Этики предоставил цифры, которые говорят о том, что компании с высокой долей социальной ответственностью имеют показатели успешности – на 18% выше, чем у обычных компаний.

Таким образом, в результате проведения социально ориентированных мероприятий в бизнес-среде достигаются следующие цели:

- улучшение репутации компании на уровне обозначенной целевой аудитории и всего населенного пункта;
- повышение имиджа компании;
- увеличение объема выпускаемой и реализуемой продукции;
- повышение качества услуг или товара предприятия;
- развитие и укрепление корпоративного бренда;
- появление и укрепление новых партнерских контактов, связей с представителями бизнеса, государства, с гражданскими объединениями и организациями.

РОЛЬ ИНФОРМАТИКИ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Касьянов Никита

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

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. Народы развитых стран осознают, что совершенствование информационных технологий представляет самую важную, хотя дорогостоящую и трудную задачу.

Информатизация – это сложный социальный процесс, связанный со значительными изменениями в образе жизни населения. Он требует серьёзных усилий на многих направлениях, включая ликвидацию компьютерной неграмотности, формирование культуры использования новых информационных технологий и др.

Цель информатизации – улучшение качества жизни людей за счет увеличения производительности и облегчения условий их труда.

Информационные технологии 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 корпения 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.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Качур Ульяна

МОУ «Школа № 82 города Донецка»

Научный руководитель: Мирошниченко Т.В.

Управление персоналом – многогранный и исключительно сложный процесс, который характеризуется своими специфическими особенностями и закономерностями.

Управлению персоналом свойственна системность и завершенность на основе комплексного решения проблем, их воссоздания. Системный подход предусматривает учет взаимосвязей между отдельными аспектами проблемы для достижения конечных целей, определения путей их решения, создания соответствующего механизма управления, которое обеспечивает комплексное планирование и организацию системы.

Управление персоналом являет собой комплексную систему, элементами которой являются направления, этапы, принципы, виды и формы кадровой работы. Основными направлениями является набор и сохранение персонала, его профессиональная учеба и развитие, оценка деятельности каждого работника с точки зрения реализации целей организации, которая дает возможность скорректировать его поведение.

Главными элементами системы управления являются люди, которые одновременно выступают объектом и субъектом управления. Способность человеческих ресурсов одновременно выступать как

объект, так и субъект управления - основная специфическая особенность управления.

Принципы управления персоналом включают в себя руководящие правила, которые определяют основные требования, предъявляемые к структуре, организации и системе управления персоналом, и разделяются на частные и общие.

Общие принципы управления заключаются в том, что учитываются во всех сферах управления и организациях, и имеют универсальный характер.

К ним относят:

- *принцип целенаправленности* управления заключается в четкой постановке и ранжировании целей перед каждой организацией и его структурными подразделениями. Вместе с этим, определяется основная цель и цели-средства, которые необходимы для ее реализации. Принцип целенаправленности подразумевает не только постановление целей, но и соотнесение целей с необходимыми ресурсами. Важно при этом не только обеспечить взаимосвязь целей и главных ресурсов, которые необходимы для их достижения, но и уделить внимание наиболее слабому звену, способному помешать достижению поставленных целей;

- *принцип разделения труда*, относительно управления, предполагает разделение уровней управления, а также специализацию ряда работников на выполнении надлежащих функций. На каждом из данных уровней решаются свои цели и задачи, что позволяет управленческий труд сделать более эффективным;

- *принцип ответственности* предусматривает наказание сотрудников за невыполнение возложенных на них задач или функций. При этом, уровень ответственности должен соответствовать уровню полномочий, а меры наказания должны возрастать пропорционально увеличению полномочий;

- *принцип компетентности* заключается в знании менеджером объекта управления или, как минимум, его способности воспринимать консультацию компетентных специалистов при принятии управленческих решений. Принцип компетентности взаимосвязан с горизонтальным разделением труда по выполняемым функциям;

- *принцип стимулирования*, прежде всего, предполагает мотивацию трудовой деятельности посредством использования моральных и материальных стимулов. Материальное стимулирование основывается на экономической личной заинтересованности работников в результатах своего труда, а моральное, в основном, на психологическом воздействии на сотрудников. Стимулирование предполагает также использование и моральных стимулов, и мотиваций, а также справедливое отношение к персоналу;

- *принцип иерархичности* заключается в вертикальном разделении управленческого труда, т.е. разделении уровней управления и подчинении низших уровней управления высшим уровням. Данный принцип необходимо учитывать при построении аппарата управления, расстановке кадров, при формировании организационных структур управления.

К частным принципам относят: проявление наибольшего внимания в управлении к людям и их инициативе; максимальное делегирование полномочий исполнителям; полное доверие к сотрудникам фирмы; обеспечение сплоченности коллектива, которое определяет результаты работы компании; систематическое совершенствование системы мотивации и стимулирования труда и т.д.

Таким образом, персонал организации – самый сложный объект управления. В отличие от материальных активов, люди способны самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования. Кроме того, персонал – это коллектив, каждый член которого имеет свои интересы и весьма чувствителен к управленческим воздействиям, причём, реакцию на них нередко сложно предугадать.

Современные концепции управления персоналом основаны на признании возрастающей значимости личности сотрудника, на изучении его мотиваций, умении правильно формировать их и корректировать в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед компанией.

Несмотря на то, что с точки зрения руководства основной целью бизнеса является получение прибыли, современная теория и практика управления персоналом немалое внимание уделяет необходимости удовлетворения не только материальных, но и социальных потребностей сотрудников.

ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО

Каианский Николай

«МОУ Школа №93 им. Н.П. Жердева города Донецка»

Научный руководитель: Мамула Г.В.

Гражданское общество – это система негосударственных организаций, объединений, учреждений, институтов, политических партий, профессиональных и иных союзов, прочих неправительственных структур, взаимодействующих с официальной властью на равноправной основе.

Главным функционирующим лицом современного гражданского общества остается человек как личность, и союз людей, которые отстаивали свои естественные права. Оттого в наиболее общем варианте гражданское общество – это сфера свободной творческой жизнедеятельности личности, коллектива и иных общностей людей. В структуре гражданского сообщества выделяют личность, семью, школу, церковь, общественные группы, слои, классы, коллективные движения, объединения и политические партии, СМИ, независимое правосудие и др.

Представление «гражданское общество» значительно старше, чем нам иногда кажется. Некоторая несогласованность в его определениях связана с тем, что исторически это словосочетание означало порой противоположные вещи. Восходящее к античной Греции и Риму, оно означало подвластную закону деятельность, в первую очередь, нацеленную на развитие, «цивилизацию» государства, а не на собственную выгоду. Философ эпохи Просвещения Адам Фергюсон в своей книге «Эссе по истории гражданского общества» (1767) следовал древнегреческой традиции и говорил о появлении в капиталистическую эру сообщества людей, заинтересованных не исключительно в личном преуспеянии, но и в развитии государства.

В XIX столетии данный термин соединялся со всеми явлениями, независимыми от государства. О слабом влиянии центрального правительства и бурном развитии, и сильном влиянии местного самоуправления в США писал Алексис де Токвиль; с отрицательным акцентом. Однако, о том же – независимом от государства и направленном на собственную выгоду сообществе – рассказывал Гегель.

Каковы могут быть критерии, которые неопровержимо свидетельствуют о наличии или отсутствии в России гражданского общества? Представляется что наличие: сформировавшегося предложения в ответ на стабильный спрос говорит о том, что сектор экономики существует.

Вопрос о его объеме, вкладе в экономику, степени влияния на общество кажется второстепенным: ведь и доля в ВВП определяется объемом и структурой ВВП, и возможность влияния на общество определяется тем, как это общество устроено, какие еще центры силы в нем есть, и насколько сильное влияние оказываютони.

Очевидно, что в России, где доминирующим сектором экономики является ТЭК, а государство традиционно ведет за собой общество, а не контролируется последним, влияние гражданского общества не может быть таким же сильным, как в небольших европейских странах (например, Нидерландах, где доля НКО в ВВП составляет 15,3%, а доля занятых в третьем секторе достигает 10%). Однако отрицать из-за этого, что в России существует гражданское общество – неправильно.

Западная цивилизация, шедшая по пути размывания общинной организации жизни, постепенно выработала новую форму интеграции и саморегуляции. При переходе на капиталистический путь развития создавались новые сплачивающие общество механизмы, основанные на личной политической и экономической свободе индивидов, которые в процессе жизнедеятельности вырабатывают общие интересы. Общество, имеющее такие механизмы, называется гражданским.

Возникающее на основе гражданского общества государство является его официальным выражением. Здесь единство особенного и всеобщего реализуется в единстве и взаимосвязи индивида и государства через гражданское общество.

Последнее имеет механизм саморегуляции, который позволяет человеку реализовать свою двойственную природу как индивидуального и общественного существа. Оно способствует сглаживанию противопоставления человека человеку по социальному происхождению, религиозным, национальным и иным различиям. Постепенно осознаются не только собственные эгоистические интересы, но и интересы различных групп.

Такие интересы нельзя реализовать непосредственно, поэтому они опосредованно выражаются в формировании общественных организаций: профсоюзов, политических партий, массовых движений и т. д.

В заключение стоит сказать, что такой феномен, как гражданское общество, был подвержен множеству изменений. Его путь до современного состояния и понимания пережил серьёзную эволюцию. Более того, процесс этот не останавливается, тем самым давая возможность учёным, философам, политикам, юристам множество поводов для исследований касательно государства и общества.

Размышляя логически, следует вывод, что правовое государство и гражданское общество предполагают друг друга. Их существование взаимообусловлено, тем самым они обеспечивают позитивное развитие человечества.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Кельдя Алина

МОУ «Школа №13 города Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

Личность менеджера - главный фактор обеспечения эффективного развития фирмы. Современный менеджер выступает в нескольких ипостасях.

Во-первых, это управляющий, наделенный властью, который управляет большим коллективом; это-лидер, способный вести за собой подчиненных, используя свой авторитет, высокий профессионализм, позитивные эмоции.

Во-вторых, это человек, который наделен стратегическим мышлением и может формировать цели, основные виды деятельности, направление «основного удара».

В-третьих, это новатор, который понимает роль науки в современных условиях, который может оценить и без нареканий ввести в производство тот или иной способ или рационализаторское предложение. А также, это воспитатель, который владеет высокими моральными качествами, способный создать коллектив и спланировать

его развитие, формировать организационную культуру предприятия.

Основные принципы управления персоналом:

разделение труда;

стабильность кадрового состава;

мотивация и стимулирование;

стремление к благополучию;

принцип развития;

внимание, признание и уважение;

экономичность.

Современные принципы управления персоналом:

внедрение современных принципов управления, чтобы подстроиться под изменяющиеся рыночные условия;

информирование сотрудников при нововведениях, объяснение им того, что нужно пересмотреть в работе;

ориентация на потребителей. Маркетинговые исследования, чтобы быть в курсе запросов и ожиданий потребителей;

расширение сфер влияния, поиск новых ниш и рынков.

Стремление к главенствующему положению на рынке. Расширение сферы влияния, ориентируясь на потребителей. Чтобы достичь успеха, Пересмотр кадрового состава. Когда персонал не соответствует требованиям, добиться выхода компании на новый уровень невозможно;

ориентация на перспективу, конечный результат. Принцип управления основан на миссии компании, поэтому он реализуется посредством стратегического планирования;

применение общечеловеческих ценностей в управлении. Использование общепринятых норм и принципов управления, создание гармоничной обстановки, развитие корпоративной культуры. Если ценности сотрудника сходятся с ценностями компании — это удваивает успех. Общечеловеческие ценности значимы и для потребителя. Когда в компании нездоровый психологический климат, количество клиентов уменьшается.

руководящие принципы менеджмента, основанные на международных стандартах. Внедрение стандартов качества в систему управления персоналом. Обучение сотрудников новым принципами безопасной работы, охраны труда. В некоторых случаях требуется

полностью пересмотреть рабочие места, планировку офиса.
поиск нестандартных решений, инициативы.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЫНОК

Кисель Владислав

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Хотя информацию покупали и продавали с древних времен, идея информационного рынка возникла сравнительно недавно. Сейчас мировой информационный рынок представляет собой мировое информационное пространство, соединенное международными коммуникационными каналами для обмена информацией и информационными ресурсами между коммерческими хозяйствующими субъектами, гражданами и некоммерческими организациями, различными государственными органами, которые имеют свои представления и интересы при работе с информацией и информационными ресурсами с целью получения прибыли, а также определенных политических, социальных и других эффектов.

Описывая идею информационных рынков, Лоуренс Прусак отмечает, что люди обменивая информацию, используют ее как инструмент власти или обменивают на информацию большей ценности. Рынок информационных продуктов и услуг можно рассматривать в общемировом масштабе и в пределах одного государства. Здесь действуют те же правила, что и на более привычных нам видах рынка:

- присутствует определенная номенклатура услуг и продуктов;
- устанавливается цена, которая зависит от соотношения спроса и предложения;

- главные действующие лица рынка информационных продуктов и услуг – продавцы и покупатели.

Но есть и различия между данным видом рыночных отношений и торговлей привычными товарами. Эта разница заложена в самой сущности информационного продукта, ресурса или услуги – его можно копировать ничем не ограниченное число раз. К производителям

относятся организации, которые добывают и публикуют ее. Это информационные агентства, средства массовой информации, редакции газет и журналов, издатели, патентные ведомства, научные центры. Другие организации и фирмы профессионально занимаются ее обработкой, т. е. ее отбором, индексацией, загрузкой в базы данных в виде полных текстов, кратких рефератов и т. п.

Все это говорит о том, что в рамках мирового информационного рынка имеется четкая международная специализация и кооперация в производстве и реализации информационных ресурсов и налажен обмен информацией и информационными базами данных и другой специализированной информационной продукцией, номенклатура которой определяется фирмами-производителями.

Структура информационной продукции на данном рынке устанавливается в основном ведущими продавцами профессиональной информации и международными информационными системами.

Деятельность мировых информационных компаний включает:

- дистрибуцию информационных продуктов (разнородной информации, газет, журналов, книг, теле- и радиоканалов);
- импорт и экспорт научной, финансовой и деловой информации и контента информационно-новостных каналов (новости, фильмы, музыкальные ролики, телепрограммы);
- обеспечение инфраструктуры мирового информационного рынка, включая Интернет и другие глобальные и спутниковые сети передачи данных и информации.

Ситуация на рынках информационных технологий и мировом информационном рынке определяется действиями мировых экономических лидеров - США, Японии, Европы и Китая. Это находит отражение в каждом конкретном регионе мира.

Так, США и Европа являются лидерами по объемам предоставляемых информационных услуг и уступают свои позиции по темпам развития производства оборудования для информационного рынка другим странам.

Остальные страны специализируются на других видах информационных продуктов. Российский национальный информационный рынок в настоящее время увеличивается и расширяется.

РАЗВИТИЕ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА

Козлова Тамара

МОУ «Лицей № 2 «Престиж» города Макеевки»

Научный руководитель: Попович Е.А.

Результатом научно-технического и технологического прогресса станет создание новых областей сервиса, обеспечивающих дополнительное поступление рабочей силы и капиталов. Новейшие технологии кардинально меняют способы ведения бизнеса в организациях, занятых обслуживанием потребителей. Одним из подобных сильных импульсов на сегодняшний день считается интеграция компьютерной техники и средств телекоммуникации.

Технологический рост проявляет воздействие и на многочисленные прочие разновидности обслуживания - от воздушных транспортировок вплоть до розничной торговли. Формирование новейших либо улучшенных систем сервиса дает возможность значительно менять подобные процедуры, равно как прием заказов, реализация платежей; заменять монотонную работу машинами и в большей степени привлекать потребителей в функционирование фирмы путем введения систем самообслуживания.

Данное воздействие проявляется в наиболее разных сферах жизнедеятельности человека и сообщества, от экономической до социальной области и касается все элементы, формирующие качество жизни.

Наметившиеся установки экономического роста, в том числе вызванные стремительным количественным увеличением субъектов сферы услуг, расширением ее видового состава повергли к закономерному улучшению параметров качества жизни населения, что выразилось в росте уровня жизни, платежеспособного спроса и в целом динамики пользования услуг.

Совместно с этим, значимость сферы услуг равно как фактора повышения качества жизни населения до данного времени остается мало исследованной, как в научном, так и в прикладном аспектах.

Функцией является разработка и предоставление в виде информации, экспертизы, консультаций или прямого участия по контрактам в управлении клиентам научных решений самых разных

хозяйственных проблем, также, изучении рынков, разработке и реализации мер по повышению эффективности и т.п.

Вместе с тем ускоренно развивается и ряд нетехнических видов деловых услуг – службы по подбору персонала (в том числе для временных работ), а также по обеспечению связей фирм с общественностью, поддержанию на производстве нормального социального климата и т.п.

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. Услуги являются неотъемлемой составляющей торговли товарами. Сбыт технически сложных товаров требует все более развитой сети услуг, оказываемых во время реализации и послепродажного обслуживания.

Более быстрый рост сферы услуг реален, тем более, что появляются новые виды деятельности и новые инвестиционные возможности. Особенно ускоренно уже сейчас развиваются рынки информационных и телекоммуникационных, медицинских, интеллектуальных услуг, связи, Интернет, рынки продажи автомобилей, особенно иномарок.

Сфера услуг, уровень ее развития и структура стали выступать важным показателем развития сообщества. Эксперты отмечают приход новейшего этапа в общественном, в том числе и международном разделении труда, сопряженного со структурной перестройкой национального и мирового хозяйства. Значимость этой перестройки настолько обширна, что ее зачастую сопоставляют с индустриальной революцией.

Подобное кардинальное преобразование роли сферы услуг предоставило основание сказать о формировании так именуемого сервисного сообщества, а экономику этого сообщества называть экономикой услуг.

Таким образом, интеграция компьютерной техники и средств телекоммуникации являются на сегодняшний день новейшими технологиями бизнеса в организациях.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Колесникова Кристина

МОУ «Средняя школа №86 города Макеевки»

Научный руководитель: Бутаенко В.В.

Актуальность данной темы предопределяется тем обстоятельством, что в любой организации управленческая деятельность часто протекает на фоне действия конфликтных ситуаций, что является неотъемлемой частью человеческих отношений. Столкновение точек зрения, мнений, позиций - очень частое явление производственной и общественной жизни. Умение конструктивно решать организационные конфликты повышает результативность производительности труда любой организации.

Цель работы - выявление разновидностей конфликтов и поиск способов управления ими. Задачи исследования:

- проанализировать отечественные и зарубежные литературные источники по данной тематике;

- рассмотреть стратегии поведения в условиях конфликта;

- изучить наиболее известные стратегии разрешения конфликтных ситуаций;

Анализ литературных источников показал, что многие отечественные исследователи большое значение придают вопросам конструктивного решения при управлении конфликтами (Александрова Е.В., Анцупов А. Я., Базык Е. Ф., Ворожейкин И. Е. Деменева Н. А. Кузнецова А. В., Леонтьев М. Г.).

Деменева Н.А в своих трудах отмечала, что управление индивидуальными социально - трудовыми конфликтами результативно тогда, когда оно осуществляется на ранних этапах возникновения разногласий и противоречий. Чем раньше обнаружены разногласия между двух сторон, тем меньше усилий необходимо приложить для того, чтобы разрешить их конструктивно.

Наиболее известными стратегиями поведения в условиях конфликта являются следующие:

- 1) Стратегия противоборства характеризуется тем, что руководитель стремится завоевать командную роль относительно делового партнёра, игнорируя интересы других.

2) Стратегия сотрудничества характеризуется тем, что руководитель ориентируется не только на свои собственные интересы, но и на интересы делового партнера, пытаясь избежать конфликтных ситуаций.

3) Стратегия компромисса характеризуется тем, что руководитель пытается считаться с интересами других и желает привлечь их на свою сторону.

4) Стратегия ухода сводится к стремлению уйти от ответственности, руководитель не хочет принимать самостоятельных решений.

5) Стратегия приспособления характеризуется тем, что руководитель не проявляет ни активности, ни заинтересованности в достижении управленческой цели.

Существует несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные и межличностные:

- структурные методы воздействуют преимущественно на участников организационных конфликтов. Метод реализуется посредством разработки соответствующих должностных инструкций, положений, документов, регламентирующих распределение функций, прав и ответственности.

- межличностные методы предполагают выбор стиля поведения участников конфликта, чтобы свести к минимуму ущерб своих интересов

Результаты проведённого исследования позволяют сделать ряд теоретических выводов и обобщить практические рекомендации:

1. При разрешении конфликтов члены коллектива пользуются определёнными стратегиями поведения: избегание, уклонение, принуждение, сглаживание, компромисс, сотрудничество, решение проблемы.

2. Причиной конфликтов организации, чаще всего являются: неправильная организация работы, неумелые действия руководителей и низкий уровень профессионализма.

3. В организации для разрешения конфликта применяются организационные и психологические методы разрешения конфликтов, они чаще всего решаются путем совместных переговоров.

При эффективном вмешательстве, конфликт может иметь положительные последствия, например, более углублённая работа над поиском решений, разнообразие мнений, и улучшение сотрудничества в будущем.

Список источников

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. Учебник для ВУЗов. - 3-е издание. СПб.: Питер, 2007. - 496 с.
2. Базык Е. Ф. Управление конфликтами в организациях в современных условиях / Е. Ф. Базык // Экономика и менеджмент: от теории к практике. - 2014. - №1. - С. 156-163.
3. Деменева Н. А. Трудовые конфликты в организациях и пути их решения/ Н. А. Деменева // News of science and education. - 2016 - №7. - С. 50-57.

МОЛОДЁЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Константинов Адам

ОП ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум»

Научный руководитель: Оголь Т.Е.

Целью исследования является определение особенностей молодежного рынка труда, направлений решения проблемы трудоустройства молодежи после окончания высших и средних профессиональных учебных заведений.

Актуальность исследуемой проблемы определяется тем, что задача сохранения и наращивания человеческого капитала приобретает все большую значимость в условиях становления государственности Донецкой Народной Республики. В таком контексте роль молодых людей с высшим и средним профессиональным образованием как основного потенциала будущей экономики страны очевидна. Реалии Республики выдвигают новые требования к качеству высшего и среднего профессионального образования, его результативности, ключевым показателем которого является уровень конкурентоспособности выпускника, его востребованности на рынке труда [1].

Возрастными рамками социально-демографической категории «молодежь» принято считать возраст 15 - 29 лет. В общей численности населения ДНР демографическая группа «молодежь» составляет приблизительно 33%. Молодежи присущи такие характеристики, как высокий уровень трудовой мобильности и обучаемости, творческая инициативность, способность к предпринимательской деятельности и установлению деловых контактов, позитивное отношение к нововведениям. В тоже время отсутствие практического опыта делает их уязвимыми на рынке труда.

В общественном сознании высшее и среднее профессиональное образование приобретает возрастающую ценность. С ним, как правило, молодежь связывает долгосрочные гарантии материального благополучия, карьерного роста, жизненного успеха. Следует отметить стабильную ориентированность ее на получение так называемых престижных профессий. Наиболее «емкими» в ДНР, в соответствии с численностью студентов по направлениям подготовки, являются: «Экономика и управление» – 25% от общего количества студентов, «Юриспруденция» – 20,2%, что суммарно составляет почти половину всего объема подготовки в системе высшего и среднего профессионального образования в Республике [1]. Желание абитуриентов получить профессию по «модным» специальностям на время отодвигает вопрос о содержании профессиональной деятельности.

Однако следует учесть, что в условиях восстановления хозяйственного комплекса ДНР, развития промышленности наиболее востребованными становятся инженерные профессии. Задачи дальнейшего развития экономики выдвигают в повестку дня проблему возрождения и модернизации инженерного образования, повышения престижа профессии инженера [2]. К сожалению, многие абитуриенты не учитывают складывающейся ситуации, поступают на престижные, как им кажется, специальности и по окончании учебных заведений сталкиваются с невостребованностью. Невостребованность на рынке труда побуждает молодежь к поиску возможностей применения своего квалификационного потенциала в других странах. Рост молодежных эмиграций, создает угрозу потери наиболее активной части

человеческого капитала [3]. Допустить этого в сложный период государственного становления ДНР нельзя.

Важны также психологические издержки, связанные с невостребованностью специалистов на рынке труда. В случае, когда практически безрезультатно истрачены годы на получение профессии, оказавшейся невостребованной, у молодого человека наблюдаются длительные, устойчивые негативные переживания. Пережитая ситуация закрепляет трудности во взаимодействии с работодателями и может снизить шансы на трудоустройство в дальнейшем.

Чтобы разрешить проблемы молодежного рынка труда в ДНР целесообразно:

- 1) формировать у абитуриентов профессиональные намерения при выборе профессий, исходя из потребностей рынка труда ДНР, используя при этом различные формы профессиональной ориентации;
- 2) проводить мониторинг трудоустройства выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, с целью выявления наиболее востребованных профессий;
- 3) осуществлять исследования о потребностях работодателей в квалификации и компетенциях соискателей;
- 4) сформировать банк вакансий для молодых специалистов и студентов (по профилю их обучения) путем создания специализированного сайта;
- 5) формировать сеть контактов высших и средних профессиональных организаций с предприятиями ДНР-потенциальными работодателями;
- 6) повысить эффективность работы центров занятости Республики по содействию трудоустройству молодых специалистов.

Список источников

1. Коваленко В.П. Послевузовская молодежь на рынке труда Донецкой Народной Республики: брошюра / В.П. Коваленко; науч. ред. М.В. Борисенко; ГУ «Институт экономических исследований», Донецк, 2018. - 40 с.
2. Козина, И.М. Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность // Мониторинг общественного мнения / И.М. Козина, Е.В. Виноградова: Экономические и социальные перемены. - 2016. - № 1. - С. 215-230.

3. Ткаченко, Е.В. Профессиональное образование в России: проблемы развития/ Е.В. Ткаченко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/professionalnoe-obrazovanie-v-rossii-problemy-razvitiya>

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Конько Дарья

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

В своей статье, я бы хотела рассмотреть возможные методы мотивации и стимулирования персонала. Для того, чтобы работники стремились к эффективной работе, руководителю необходимо создать все необходимые для этого условия. На данный момент, мы можем заметить, что мотивация труда перенесла массу структурных изменений. Она свелась к мотивации выбора и сохранения места работы, а не к мотивации высокой активности и отдачи труда при достаточной его оплате. Я считаю, что результаты работы во всем тесно связаны с мотивацией. Работники с достаточной мотивацией всегда хотят и могут делать то, что от них требуется. И делают они это так, чтобы все поставленные задачи были выполнены и результаты их работы улучшались.

На мой взгляд, данный вопрос считается актуальным потому, что от того, какой будет система мотивации, зависит не только эффективное управление персоналом, но также это является одним из средств достижения основных целей компании. Личные, коллективные и общественные интересы имеют противоположную направленность. Решение проблемы возможно посредством стимула, который учитывает точки соприкосновения различных интересов. Например, вознаграждение за труд, отражающее личный интерес работника, происходит при достижении определенного результата, нужного работодателю, отражающего коллективный и общественный интерес.

Любому персоналу присуща такая закономерность – своевременный упадок мотивации, из-за чего происходит снижение

эффективности труда работников. Руководители, которые владеют мотивацией персонала, могут не только вовремя замечать угасание интереса подчиненных к работе, но и быстро реагировать и принимать соответствующие меры. К каждому работнику нужен индивидуальный подход, необходимо знать, к какому типу относится каждый из них. Мотивация будет действенной только в том случае, если у работника будет возможность почувствовать себя важным и нужным. Каждому человеку для того, чтобы у него был стимул к работе, было бы приятно услышать какую-либо похвалу в свой адрес. Начальству должны быть не безразличны достижения и промахи сотрудников. Для работников должно быть удовлетворение их потребностей. Сюда можно отнести не только физиологические потребности, но и чувство собственной безопасности и самосовершенствование.

Также, персонал нуждается и в финансовой мотивации. У работников должны быть денежные поощрения в виде премий, бонусов. Повышение оплаты в случае вредных условий работы. Ещё одним методом стимула и мотивации является удобный для сотрудников предприятия график работы. Основой для продуктивной работы является создание дружной атмосферы.

Способом стимула для персонала можно считать и повышение квалификации за счет организации. На работе предприятия положительно скажется тот факт, что мнение подчиненных не безразлично руководству. Для того, чтобы у работников было стремление к качественной работе, необходимо создать условия для окружающей атмосферы. Этому способствует уютное оформление рабочего места и возможность проявления творчества в повседневной работе. Для того, чтобы установить базовые проблемы трудящихся можно проводить социальную диагностику персонала.

Самым действенным способом мотивации и стимула работников является проведение различных мероприятий, направленных на продуктивную работу персонала. Стоит не забывать о том факте, что залогом успешного ведения бизнеса является своевременное поощрение.

Если в работе компании будет присутствовать мотивация работников, то всегда будет присутствовать и эффективное повышение производительности труда. На сегодняшний день у рынка труда

присутствует дефицит квалифицированных специалистов. А для успешного развития компании необходим стабильный и сплоченный коллектив. Все методы мотивации персонала помогут руководителю узнать цели каждого работника, а также решить проблему текучки кадров. Также, это позволит сэкономить время и средства для поиска и адаптации новых специалистов. Это поможет сформировать крепкий надежный коллектив профессионалов.

ОПЕРАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Костицына Елизавета
МОУ «Школа №150 города Донецка»
Научный руководитель: Кобец С.А.

Операционный менеджмент (Operations Management) - это деятельность, связанная с разработкой, использованием и усовершенствованием производственных систем, на основе которых производятся основная продукция или услуги компании. Операционный менеджмент заключается в эффективном и рациональном управлении любыми операциями [2, с. 27].

Организация производства - задача оптимального использования ресурсов на современном предприятии. Хотя организация производства зародилась в обрабатывающей промышленности, сегодня ее методы применяются и во многих других областях. Строительство, транспорт, сельское хозяйство, банковское дело, продовольственное снабжение, коммунальные услуги - вот примеры предпринимательской деятельности, где регулярно используются методы организации производства для оптимизации совместного использования рабочей силы, материалов, оборудования и энергии. Современная организация производства занимается прежде всего применением технических средств, а также методов исследования операций для повышения эффективности и производительности работы.

Многие из повседневных проблем, с которыми сталкиваются промышленность, торговля и правительственные учреждения, поддаются решению стандартными методами организации

производства. Япония и ФРГ являются яркими примерами стран, которые достигли успеха путем применения этих методов, особенно в автомобильной и электронной промышленности. В США организация производства является самой динамично развивающейся инженерной дисциплиной, что объясняется растущим осознанием вклада, который может внести эта дисциплина в развитие экономики.

Анализ систем организации операционного менеджмента на современных предприятиях, позволяет сделать ряд существенных выводов о их несовершенстве:

- на многих предприятиях полностью отсутствует практика стратегического управления;

- нет взаимосвязи стратегической и оперативной деятельности;

- жесткая централизация и бюрократизация системы управления;

- низкая степень научной обоснованности организации процессов управления;

- низкий уровень информационно-технического обеспечения;

- нехватка достоверной и актуальной информации, необходимой для принятия оптимальных управленческих решений;

- отсутствие прогрессивных методов управления;

- нехватка высококвалифицированных специалистов;

- отсутствие общей заинтересованности в результатах деятельности;

- неэффективность системы управления [1, с. 118].

Таким образом, в современных условиях практически все предприятия стоят перед необходимостью кардинальной реорганизации и совершенствования системы управления. Для успешного осуществления данной деятельности необходимо:

- определить направления изменений, разработать концепцию будущей системы;

- определить характеристики системы управления;

- сформировать организационно - экономическую модель;

- создать механизм реализации новых решений.

Для решения этих проблем необходимо формирование четкой системы и организационной структуры управления, ясных и понятных формулировок должностных инструкций, оптимальное распределение ответственности и полномочий. Можно выделить характерные черты, присущие такой прогрессивной системе управления: направленность на

достижение целей, способность к развитию, перспективность, научная обоснованность, прогрессивность, согласование интересов, экономичность и эффективность [1, с. 119]. Все вышеперечисленные параметры оказывают существенное влияние на характер системы управления производством, поэтому должны быть учтены при ее проектировании.

Таким образом, организация производства - это целенаправленная деятельность по расстановке и координации финансовых, материальных и трудовых ресурсов предприятия во времени и пространстве с целью достижения поставленных целей.

Организация производства на предприятии включает систему методов, принципов и правил, направленных на обеспечение бесперебойной и слаженной работы предприятия. Целью организации производства является выпуск установленного объема, ассортимента и качества продукции в точно заданные сроки. На сегодняшний день вся управленческая деятельность должна быть направлена на комплексное решение проблем совершенствования процессов разработки, принятия и реализации управленческих решений, что является основой повышения эффективности производства.

Список источников

1. Гавренкова А.В. Организация производства: Учеб. пособие. - Владивосток: ДВТИ, 2009. - 228 с.
2. Ильенова Е.С. Производственный менеджмент: Учеб. пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 368 с.

ИНОСТРАННЫЙ ОПЫТ СОДЕЙСТВИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Костюкова Дарья

МОУ «Школа № 82 города Донецка»

Научный руководитель: Негода Ю.С.

Международная практика содействия молодежной занятости, повышение их конкурентоспособности на рынке труда состоит из эффективных методов. Если раньше представители неоклассической экономической школы XX века считали залогом устойчивого

экономического роста страны инвестиции в инфраструктуру и физический капитал, то современные примеры наиболее конкурентоспособных стран мира доказывают, что именно человеческий капитал (образование, обучение) является фундаментом для макроэкономической стабильности и общего благосостояния. Каждая страна реализует собственные стратегии по решению проблем занятости молодежи и регулирования рынка, учитывая, прежде всего, особенности экономического и политического развития, национальные традиции, демографические трансформации общества, миграционные процессы, профессионально-квалификационный уровень населения.

Различают пять основных моделей регулирования занятости и рынка труда: американская, социал-демократическая (или скандинавская), либеральная (или англосаксонская), консервативная (или континентально-европейская) и японская.

Рассмотрим основные модели государственного регулирования молодежной занятости.

Американская модель. В США важную роль регулирования рынка труда играет развитая система социального партнерства между бизнесом и сетью учебных заведений. Предприятия финансируют профессиональную подготовку необходимых им специалистов, в том числе отдельных неконкурентоспособных категорий граждан (молодежи без образования или с низким образовательным уровнем и т.д.), получают налоговые льготы. Средства направляются предприятиями на профессиональное образование молодежи, при этом они полностью освобождаются от налогообложения.

Социал-демократическая, или скандинавская (Швеция, Норвегия, Дания) модель. Для шведской модели регулирования рынка труда характерны высокая степень государственного вмешательства и активная роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений. Политика занятости является активной и направлена, прежде всего, на создание условий для профессионального роста молодежи и дальнейшего трудоустройства, а система образования ориентирована на повышение производительности труда за счет роста уровня знаний, умений и навыков, опыта и квалификации. Особое внимание уделяется содействию занятости молодежи путем поддержки развития малого и среднего бизнеса, стимулированию создания новых рабочих мест с

использованием фискальных и кредитных механизмов. Так, молодежи на открытие собственного бизнеса предоставляются субсидии при разработке бизнес-плана. Предприятия, которые трудоустраивают молодежь, пользуются специальными субсидиями на заработную плату.

Либеральная, или англосаксонская (Великобритания, Канада, Австралия, Новая Зеландия) модель. В странах применяются механизмы льготного налогообложения для предприятий, которые принимают активное участие в трудоустройстве молодежи и частичной компенсации расходов на выплату им заработной платы. Финансирование молодежных программ происходит не только за счет государства, но и с участием бизнес-структур, которым установлено налоговые льготы.

Консервативная или континентально-европейская (Германия, Франция, Австрия, Бельгия, Нидерланды, Швейцария) модель. Предприятия пользуются налоговыми льготами за предоставление рабочих мест людям до 30 лет. Действенным подходом в регулировании процессов на молодежном рынке труда является профессиональная подготовка этой категории работников на рабочих местах с гарантией последующего трудоустройства успешно закончивших обучение.

Японская модель государственного регулирования рынка труда основана на принципе «пожизненного найма». Согласно этой системе каждый год крупные корпорации отбирают потенциальных работников, из числа будущих выпускников учебных заведений. После прохождения полугодичного испытательного срока они становятся официальными работниками компании. Молодым специалистам обеспечивают достойную оплату труда (в зависимости от стажа работы) и непрерывное обучение. Для повышения квалификации кадров широко используется обучение на предприятиях. Заслуживает внимания и система профессиональной ориентации молодежи в Японии, разработанная научная методика которой успешно применяется государством уже не одно десятилетие. Каждый год учащиеся 7-9 классов могут попробовать свои силы в некоторых из 16 фиксированных отраслей труда. Результаты профессиональных достижений заносятся в F-тест, а в дальнейшем обрабатываются и систематизируются. Таким образом, есть информация о профессиональных наклонностях каждого ученика, его умениях и

способностях, которые после окончания учреждения общего среднего образования можно использовать; на основе этих результатов выбрать профессиональное направление.

Используя зарубежный опыт, необходимо учитывать уровень экономического развития страны, традиции народа, его ментальность; адаптировать новейшие методы к собственной среде, учитывая возможности государства и его потребности.

Политика занятости в Донецкой Народной Республике в последнее время стала более действенной, но еще есть проблемы. Следовательно, при формировании молодежной политики занятости и программ поддержки молодежи на рынке труда в Донецкой Народной Республике не стоит игнорировать накопленный зарубежный опыт в области государственного регулирования рынка труда молодежи.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Коценко София

МОУ «Школа №20 города Донецка»

Научный руководитель: Иванова М.В.

В менеджменте конфликт определяется как отсутствие согласия между двумя или более сторонами – отдельными индивидуумами или группами. Каждая сторона стремится «продвинуть» свою точку зрения или цель и мешает другой делать то же самое (рис. 1).

Этапы развития конфликта: первый – зарождение конфликта: характеризуется всеобщей включенностью субъектов во все многообразные отношения. Противоречия на этом этапе существуют потенциально

Второй этап – созревание конфликта: субъект начинает выбирать те связи, которые он считает приемлемыми.

Третий этап – инцидент: перед ним может наблюдаться некоторое выжидание, затишье.

Четвертый этап – непосредственно конфликт: он представляет собой «взрыв», столкновение.

Пятый этап – развитие конфликта: происходит изменение некоторых характеристик, присутствующих в ситуации, а также факторов, оказывающих влияние на конфликт.

Шестой этап – постконфликтная ситуация.



Рис. 1. Механизм появления причин конфликта.

Стресс – это физиологическое или психическое состояние напряжения человека, возникающее из-за влияния сильных, значимых для данного человека воздействий.

Стресс может выражаться следующим образом:

- повышенная, чрезмерная раздражительность;
- бессонница из-за какого-либо предстоящего важного события;
- нехватка, дефицит времени для выполнения той или иной задачи.

Можно использовать следующие способы управления стрессами на предприятии:

- разработать систему приоритетов в своей деятельности;
- наладить хорошие отношения с руководителем;
- не соглашаться со своим начальством и его противоречивыми требованиями;
- определить цель, задачи своей карьеры;
- найти время на каждый день отдыхать.

Предотвращение конфликтов достигается осуществлением руководства организации специальных мероприятий для всех отделов и собственных мероприятий для каждого подразделения.

К. Томас выделяет следующие типы поведения в конфликтной ситуации:

- а) соперничество;
- б) компромисс;
- в) приспособление;
- г) уход от конфликта и избегание проблемы;
- д) сотрудничество.

Чаще всего конфликтующие стороны используют компромисс, так как дружественные шаги навстречу, которые делает одна из сторон, позволяют достичь асимметричного или даже симметричного соглашения.

Разрешение конфликта – заключительный этап. Выделяют следующие способы разрешения конфликта:

а) Арбитраж. Это стратегия, когда третья сторона выступает в роли судьи, принимающего решение в спорных ситуациях между другими людьми (группами), имеет давнюю историю и реализуется в разных формах (официальных – суд, руководитель фирмы, где работают конфликтующие; неофициальных – разрешение спора другим человеком по просьбе конфликтующих сторон).

б) Посредничество. Это содействие третьей стороны двум другим в поисках соглашения в спорной или конфликтной ситуации. Медиатор – лицо (группа лиц), осуществляющее посредническую деятельность.

в) Переговоры. Стороны пытаются добиться хотя бы части желаемого, пойти на определенные компромиссы.

Послеконфликтный период характеризуют переживания, осмысление своего поведения, коррекцией самооценок, притязаний, отношения к партнерству.

Разрешение конфликта – вид деятельности субъекта управления, связанный с завершением конфликта.

Итак, конфликт – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов, или субъектов взаимодействия.

Основные причины конфликта: ограниченность ресурсов, взаимозависимость заданий, различия в целях и в ценностях, различия в манере поведения, в уровне образования, плохие коммуникации, несбалансированность рабочих мест, недостаточная мотивация.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ИХ СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

Кравченко Александр

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Современные информационные технологии представляют собой компьютерную обработку информации по заранее отработанным алгоритмам, хранения больших объемов информации на различных носителях и передачу информации на любые расстояния в предельно минимальное время. Мы живем в эпоху построения информационной цивилизации, которая рождается в результате развития и постоянного совершенствования информационно-компьютерных технологий. Суть информационных технологий, в связи с общей компьютеризацией сейчас вышли на принципиально новый уровень, - передача, хранение, обработка и восприятия информации. Разработка информационных технологий - это очень затратная отрасль, требует высокой подготовки специалистов и наукоемкой техники, зато их реализация нередко можно сравнить в революционными преобразованиями.

Чем дальше, тем чаще и в научно-производственных кругах, а также в обывательской среде можно услышать такое понятие, как виртуальная или информационная экономика. На данный момент информационные технологии в экономике, их изучение и разработка является актуальной задачей для специалистов. Потому что, уже понятно без новейших информационных технологий экономика и отдельно взятых предприятий, и целого государства будет оставаться среди отстающих. Информационная экономика изменила многие аспекты экономической реальности, в том числе, и функцию денег, которые с общего эквивалента трудозатрат постепенно превратились в средство расчета. Виртуальные банки и системы оплаты - плод развития информационных технологий.

В экономике и бизнесе информационные технологии применяются для обработки, сортировки и агрегирования данных, для организации взаимодействия участников процесса и вычислительной техники, для удовлетворения информационных потребностей, для оперативной связи и так далее.

Следовательно, в самом общем виде информационные технологии в экономике можно определить, как совокупность действий над экономической информацией с помощью компьютерной техники для получения оптимального конечного результата. Информационная система управления - это совокупность информации, экономико-математических методов и моделей, технических, программных, других технологических средств и специалистов, а также предназначенная для обработки информации и принятия управленческих решений. Классификация информационных систем управления зависит от видов процессов управления, уровня управления, сферы функционирования экономического объекта и его организации, степени автоматизации управления.

Информационные системы республиканского значения решают задачи информационного обслуживания аппарата административного управления и функционируют во всех регионах Республики.

Информационная технология - процесс, использующий совокупность методов и средств реализации операций сбора, регистрации, передачи, накопления и обработки информации на базе программно-аппаратного обеспечения для решения управленческих задач экономического объекта. Основная цель автоматизированной информационной технологии - получать посредством переработки первичных данных информацию нового качества, на основе которой вырабатываются оптимальные управленческие решения.

Автоматизированные информационные системы для информационной технологии - это основная среда, составляющими элементами которой являются средства и способы для преобразования данных. Способ построения сети зависит от требований управленческого аппарата к оперативности информационного обмена и управления всеми структурными подразделениями компании. Повышение запросов к оперативности информации в управлении экономическим объектом привело к созданию сетевых технологий, развиваются в соответствии с требованиями современных условий функционирования организации.

Основной задачей организации работы управления является подготовка стратегического плана развития и руководство общей деятельностью фирмы.

Процесс принятия управленческих решений рассматривается как основной вид управленческой деятельности, то есть как совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и последовательных управленческих действий, обеспечивающих реализацию управленческих задач. Эффективность принятия управленческих решений в условиях функционирования информационных технологий в организациях различного типа обусловлена использованием различных инструментов анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятий.

Следовательно, информационные технологии является наиболее важной составляющей процесса использования информационных ресурсов общества. К настоящему времени они прошли несколько эволюционных этапов, смена которых определялась главным образом техническим прогрессом, появлением новых технологических средств поиска и переработки данных. Последний по времени этап, который часто называют новым, характеризуется изменением направленности информационных технологий по развитию технических средств на создание стратегического преимущества в бизнесе.

Список источников

1. Автоматизированные информационные технологии в экономике: Учебник / Под ред. проф. А. Титоренко. - М.: ЮНИТИ, 2019. - С. 22-32.

НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СФЕР УСЛУГ

Кривошея Виктория

МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект»

Научный руководитель: Шестакова И.И.

Сфера услуг – сфера для улучшения качества жизни человека, общества, страны. Оказание услуг, производство и потребление услуг – это то, что отличает нас от наших первобытных предков. Наше общество уже не может обойтись без этого.

Мир меняется и без новых достижений, изобретений и открытий мы бы не продвинулись так далеко. Исследователи, ученые,

разработчики-дизайнеры со всего мира пытаются воплотить то, что упростило бы нашу жизнь и сделало бы её интереснее.

Всё больше людей и организаций отказываются от решения бытовых проблем своими силами и прибегают к помощи квалифицированных специалистов, а они к высоким технологиям. К числу наиболее распространённых услуг относятся транспортные, финансовые, охранные, медицинские услуги, а также отдельные виды бытовых услуг.

Новые технологии влияют на нашу жизнь и деятельность предприятий, производящих товары и услуги. Спасательный браслет, виброассистент для глухих, матрас с автонастройкой жёсткости, оптическое волокно, пересадка искусственных органов, клонирование, геновая инженерия – это далеко не весь перечень новых технологий и изобретений.

Чем больше развивается общество, тем доступнее становятся разнообразные устройства, упрощающие жизнь людей. Это сотовые телефоны, компьютеры и ноутбуки, принтеры, сканеры, интерактивные доски и Wi-Fi модемы и многое другое. Бытовые приборы, например, кухонные комбайны, климат-контроль, роботы-пылесосы помогают нам упростить нашу жизнь. Новые технологии и гаджеты делают многие вещи быстрее, позволяя экономить самый главный ресурс человека – время.

Сегодня по беспроводному интернету мы можем связываться с друзьями по всему миру, делать онлайн покупки и проводить банковские операции, осуществлять дистанционное обучение, поиск виртуальных знакомств и даже работу на дому. Также современные технологии помогают нам в организации туристических поездок; в выборе места проживания и питания на отдыхе; в транспортных, экскурсионных и других мероприятиях. Их использование направлено на комфорт и безопасность жизни человека.

Современные технологии позволили совершить ряд серьёзных прорывов и в области медицины и спасти сотни тысяч, а скорее миллионы жизней. Сверхточное оборудование дало возможность проводить сложные операции, о которых ещё десятилетие назад никто и не помышлял. Технологии с немедицинской сферы приходят в медицинскую, и это позволяет решить проблемы со здоровьем

альтернативными путями. Например, 3D-печать имплантатов, протезов и прочее. Нательные электронные устройства, которые способны измерять сердцебиение, давление, сахар в крови и так далее, позволяют во многих случаях предупреждать опасные заболевания. Ещё одно важное направление - высокотехнологичная фармацевтика. Есть уже первые успехи и в лечении человека на генетическом уровне.

Значение транспорта в нашей жизни достаточно велико. Нет такого района и места, где не было бы того или иного автомобиля. Везде кипит работа, а машины работают на нас и наши потребности, которых становится все больше и больше. Маловероятно, что в ближайшее десятилетие мы будем передвигаться на летающих машинах и проводить выходные на Луне. Но развитие современных технологий четко прослеживается и в сфере транспорта. Это касается всех его сфер: дизайна, безопасности, комфорта, механизмов управления, топлива и т.д. Всё больше новшеств в воздушном, речном, железнодорожном и наземном транспорте. Огромное значение развитие имеет для военной промышленности и исследовательской сферы. Электроскутер, квадроцикл, реактивный ранец, электромобили, электробусы, сверхскоростные поезда – это далеко не все, что уже использует человек.

Современные технологии уже прочно вошли в жизнь людей, и с каждым годом их позиция закрепляется всё сильнее и сильнее. Для многих они уже стали неотъемлемой частью жизни. Говорить о том, что это плохо - значит рассматривать лишь одну сторону процесса, так как положительных сторон у новых технологий больше, чем отрицательных. Беспроводные сети связи, сложные программы, гаджеты, импульсы и другие малопонятные обычным людям изобретения создаются практически всегда исключительно ради того, чтобы человек мог почувствовать себя лучше, чтобы его труд максимально упростился, а жизнь улучшилась. Развитие современных технологий происходит не так просто, как это может показаться, ведь над технологиями работает огромное количество специалистов, которые совершенствуют всевозможные интересные вещи. В любом случае, развитие технологий помогает расширить человеческие возможности и начать использовать даже те из них, которые ранее были недоступны по каким - то причинам.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ. ЛЕГКОВОЕ ЗОО-ТАКСИ

Кривцова Елизавета

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Говорить о транспорте - это все равно, что говорить о движении, от которого зависит эволюция человечества. На протяжении нескольких тысяч лет человек в своем развитии прошел этап от момента изобретения колеса до освоения Вселенной, и если сравнить древние потребности человечества в транспорте, то они ничтожно малы, по сравнению с современными. Ни одно государство в мире в своем историческом развитии не обходилось и не обойдется без развитой транспортной инфраструктуры.

В жизнь современного города важной составной частью вошел пассажирский транспорт, основной задачей которого является обеспечение потребности населения в перевозках при систематическом улучшении качества обслуживания пассажиров. Транспортная подвижность жителей и средняя дальность их поездок растет по мере роста численности и городской территории. В соответствии с этим, дальнейшее развитие, совершенствование и улучшение качества обслуживания пассажирских перевозок, актуально для изучения и реализации.

Автомобильный транспорт – наиболее динамично растущий сектор отечественной экономики. Это отмечают все специалисты отрасли. Мобильный, работающий по принципу доставки «от двери до двери», грузовой, пассажирский, обеспечивающий потребности любого вида бизнеса.

Одной из перспективных отраслей развития транспортной системы нашего региона является такси. Это огромная ниша транспортных пассажирских перевозок стремительно заполняется частными компаниями.

Но практически ни у одной нет такой услуги как зоо-такси. Что же собой представляет данная услуга?

Зоо-такси - это комфортная и безопасная транспортировка питомцев в любую точку города или области. В специально оборудованном автомобиле под присмотром кинолога или ветеринара.

Данный вид услуги значительно облегчает транспортировку животных средних и крупных размеров в ветеринарную клинику, новое место жительства, дрессировочную площадку, парикмахерскую и т.д. Перспектива зоо-такси для крупного города имеет хороший потенциал, в частности для транспортировки собак средних и крупных пород и других животных среднего размера. Для оборудования транспортного средства под зоо-такси требуются минимальные затраты.

Обеспеченность территории хорошо развитой транспортной системой является одним из факторов привлечения населения и производства. Так же транспорт создает условия для формирования местного и общегосударственного рынков.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Кузьменко Анна

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Головки О.В.

Одной из характерных особенностей современного менеджмента является необходимость высокого профессионального уровня управленца, возросшая интеллектуализация управленческого труда. Основное предназначение менеджера - обеспечить эффективное функционирование, устойчивое развитие или выживание организации. Принятие решений в менеджменте является центральным звеном. Функция «принятия решений» задана его социальным статусом, предписывающим использовать объективные возможности и субъективные качества, как собственные, так и окружающих, для влияния на ход событий. Руководитель несет ответственность за последствия выбора возможностей.

Цель работы - изучить психологические аспекты принятия управленческих решений.

Управленческое решение - это объект управления, направленный на разрешение конкретной ситуации, обусловленной функционирующей системой. Оно определяет, какие действия необходимо предпринять в фактических или проектируемых условиях.

Управленческие решения - это всегда выбор альтернативы, осуществлённый руководителем в рамках его должностных полномочий, компетенции, направленный на достижение целей организации.

Принятие управленческих решений можно рассматривать с общепсихологических позиций теории деятельности.

На принятие управленческих решений руководителем влияют следующие психологические механизмы:

1. Особенности мышления (творческие способности, логика, скорость мышления, пространственное мышление и пр.).
2. Мотивация (степень заинтересованности в принятии тех или иных решений).
3. Личностные особенности (тревожность, уровень самооценки и пр.).
4. Деловые качества (ответственность, настойчивость, самостоятельность, коммуникабельность и пр.).
5. Ценности и установки, лежащие в основе приоритетов, и предрасположенность к конкретным действиям.
6. Этические принципы, которых придерживается руководитель (справедливость, честность, внимание к людям и пр.).

Роль человеческого фактора проявляется в двух аспектах: влияние личностных характеристик на процесс разработки управленческого решения и личностные оценки уже существующего решения.

К личностным характеристикам относятся: воля, внушаемость, эмоциональность, темперамент, профессионализм, опыт, ответственность, здоровье, характеристики внимания, параметры мышления и пр. В свою очередь, для каждого человека характерны следующие основные параметры мышления: глубина, широта, быстрота и гибкость.

Рассматривая феномены влияния психологических качеств руководителя на процесс разработки управленческого решения, следует учитывать различную степень устойчивости отдельных личных качеств. Среди набора психологических качеств есть неизменяемые, слабо изменяемые и сильно изменяемые. К неизменяемым можно отнести темперамент, генетически заданные реакции и тип высшей нервной деятельности; к слабо изменяемым - внушаемость, уровень

эмоциональности, характер внимания, склонность к риску и параметры мышления; к сильно изменяемым - волю, ответственность, коммуникабельность. Существует модель преуспевающего руководителя, которая обеспечивает максимальную возможность успешной разработки и реализации управленческих решений. В этот набор входят: коммуникабельность, решительность, профессионализм, открытость, любознательность, ориентация на результат, уверенность в себе и еще тринадцать характеристик.

Управленческая деятельность - это сознательная деятельность. Она связана с преодолением большого числа самых разнообразных трудностей на пути достижения целей. В преодолении этих трудностей проявляется воля коллектива и воля руководителя. Поэтому руководитель должен быть личностью волевой, наделенной определенными волевыми качествами. Ведь управленческая деятельность направлена, прежде всего, на изменение действительности. Это невозможно без наличия самой широкой гаммы волевых качеств, проявляемых со стороны руководителя.

Рекомендации руководителю для его успешной и эффективной деятельности:

1. Восприятие. Руководителю важно обладать аналитико-синтетическим типом восприятия, при котором имеет место наблюдение, описание фактов и их объяснение. Наблюдательность должна выступать как планомерное, целенаправленное восприятие объектов.

2. Внимание. Должно быть произвольным, большой концентрации и устойчивости, особенно в пределах управленческой задачи. В то же время требуется уметь быстро переключаться.

3. Память. Руководителю должно быть свойственно произвольное запоминание, главным образом осмысленное, важна память на лица и фамилии. Память должна быть быстрая, долго удерживать факты и события. Предъявляются требования к точности воспроизведения, оперативности и большому объему памяти управленца.

4. Воображение. Руководителю необходимо воссоздающее воображение. Но довольно часто возникает необходимость и в творческом воображении. Необходимо умение мечтать.

5. Мышление. Целесообразность и эффективность деятельности руководителя прямо пропорциональна тонкости и точности анализа, правильности и безошибочности синтеза.

Вывод. Психологические аспекты непосредственно влияют на деятельность руководителей в ходе процесса принятия управленческих решений. В связи с этим задача современной психологии управления заключается в разработке эффективных инструментов и методов для принятия управленческих решений.

МОРАЛЬНЫЕ И ДУХОВНЫЕ КАЧЕСТВА МОЛОДЁЖИ - НЕОБХОДИМЫЕ ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТИ

Кузьмина Ольга

МОУ «Гимназия №6 города Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

*«Чем далее мы продвигаемся в глубину изучаемого объекта,
тем сложнее становится дальнейшее продвижение»*

Э. А. Жильсон

Сейчас очень актуален вопрос о моральных и духовных качествах молодёжи. На них влияет воспитание, общество, в котором каждый живёт их увлечения, уровень самоконтроля, взгляд на духовные и культурные ценности. Со временем меняются города, появляются новые государства, люди в них и их человеческие качества. Мы по-разному радуемся и печалимся, любим и ценим, имеем свои взгляды на жизнь и духовные ценности, при этом мнение каждого человека имеет право на своё существование. Молодёжь развивается и стремится покорять высоты этой жизни, преумножать свои таланты... На самом деле всё зависит от желания, от выбора жизненного пути и умения отличать добро от зла... С годами приходят опыт и мудрость, молодой человек остепеняется, его поступки становятся серьёзными, появляются поводы для гордости за достигнутые успехи.

Учащиеся старших, особенно выпускных 11-х классов, к которым я отношусь – это юность нашей молодой Республики со своими философскими взглядами на жизнь, постоянно находящаяся в поиске своего значимого места в жизни. Они понимают, что высшей мерой,

самым главным критерием в жизни является судьба человека, которая в основном зависит от личности каждого индивидуума. Ведь прожить жизнь нужно по-человечески: выстоять разным ударам судьбы, научиться разбираться во всевозможных перипетиях жизненных ситуаций, в окружающих людях, в самом себе. А это:

- воспитывать в себе нравственные и моральные качества и принципы;

- формулировать целеустремлённую личность и устойчивое мировоззрение;

- обогащать свои устремления знаниями и опытом других;

- превращать качества идеалов в повседневную жизнь.

При этом творчески воздействовать на действительность, закономерность и сущность явлений, происходящих в государстве, стремится стать примером для подражания: порядочностью, честностью, трудолюбием. Жизненные ценности сегодняшней молодёжи определяют образ нашего «завтра». Накапливается весь жизненный опыт, определяющий взаимоотношения с другими людьми.

Моральные и духовные ценности – сложная и крайне индивидуальная вещь, однако мы обязаны развивать их в себе, чтобы стать хоть чуть-чуть добрее в мире, в котором добра так не хватает! Ценность – это то, что наиболее важно для человека, за что готовы платить самую большую цену. Следует обратить внимание на градацию ценностных качеств молодёжи:

1. Личностных - фундамент стабильности общества в целом, когда ценности передаются следующим поколениям.

2. Жизненных:

- стремление быть полезным обществу;

- иметь интересную творческую работу;

- заслужить уважение людей;

- любить и быть любимым;

- материальное благосостояние;

- самоутверждение;

- совершенствование каждого человека общественно полезной работой;

- романтизм, самоотверженность, готовность к подвигу;

- честность, добросовестность, вера в добро и справедливость;

- стремление к правде и поиску идеала;
- утверждение позитивной реализации личных и социально значимых интересов и целей, долга, данного слова, честности, верности традициям и обычаям, нормам и смыслу жизни;
- личностная свобода выбора;
- жизненная ориентация.

Соблюдение этих нравственно-психологических черт способствует гармоническому развитию личности современной молодёжи, её сегодняшнему статусу. Ведь образованный человек – не значит «умный». Ум - это мудрость, накопленная годами труда над собой.

Мы - будущее нашей страны. Наша страна - наш дом, в котором должно быть тепло и уютно, лучше, чем где бы то ни было. Дом - это святое, это то место, в котором тебе всегда рады и ждут, куда хочется возвращаться. Наш дом - государство, где будут применимы перечисленные выше ценности молодёжи, столь необходимые для его стабильности, процветания и укрепления.

«Статую красит вид, а человека – его деяния», - так говорил в своих красноречивых выступлениях Пифагор Самосский. Его слова значимы для нас и сегодня, именно в них в перспективе и заложены ценностные качества молодого поколения.

ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО

Кукушкина Дарья

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Садекова А.М.

*Самое лучшее государство то,
подданные которого веселятся и благоденствуют.*

Николо Макиавелли

С возникновением государства возникают специальные категории людей, которые осуществляют управление обществом. С возникновением государства власть отделяется от народа, возвышаясь над обществом. Политическая сфера общества наряду с другими сферами очень важна.

Что же такое гражданское общество? Для обозначения обширной части общества, тех сфер, которые существуют относительно самостоятельно, в которых складываются негосударственные отношения и действуют негосударственные организации, используется название «гражданское общество». Гражданское общество – это та часть общества и те сферы жизнедеятельности, в которых личность и организации свободных и равноправных граждан ограждены законами от прямого вмешательства органов государственной власти.

Граждане любого государства имеют ряд общих интересов – поддержание стабильности в обществе, защите границ своей страны, защите своих прав и свобод. Эти общие интересы призвано защищать государство. Но в обществе существуют и частные интересы граждан. Главным действующим лицом современного гражданского общества остается человек как личность, а также союз людей, которые отстаивают свои естественные, неотчуждаемые права. Поэтому в наиболее общем виде гражданское общество – это сфера свободной творческой жизнедеятельности личности, коллектива и иных общностей людей. В структуре гражданского общества выделяют личность, семью, школу, церковь, социальные группы, слои, классы, общественные движения, объединения и политические партии, СМИ, независимое правосудие и др.

В идеале государство должно находиться под контролем гражданского общества, служить ему, а не наоборот. Гражданское общество это такая сфера общественных отношений, в которую государство не имеет права вмешиваться административными методами. Государство не только само должно воздерживаться от вмешательства в сферу гражданского общества, но также обязано ограждать ее от любого внешнего вторжения, активизируя свою охранительную функцию.

Государство призвано:

1) обеспечить гражданскому обществу должную защиту в том, что относится к благосостоянию граждан и их основным целям, если эти цели не противоречат законам, а также защиту их жизни, здоровья, безопасности и др.;

2) на государство ложится обязанность осуществления социальных программ, которые могут смягчить противоречия между материальным

достатком одних и низким жизненным уровнем других. Социальная функция государства включает в себя преодоление принципиальной несовместимости государства и гражданского общества.

Какие же задачи выполняет гражданское общество?

1) Способствует социализации граждан, обладая независимыми от государства средствами и санкциями, заставляющими человека исполнять социальные нормы;

2) Защищает интересы граждан от незаконного вмешательства государства;

3) Способствует гуманистическому развитию всей политической системы общества.

Важным институтом развитого гражданского общества являются общественные объединения - некоммерческие самоуправляемые формирования, созданные по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации совместных целей. Они могут создаваться в виде общественных организаций, общественных движений, политических партий, общественных фондов. Общественная организация - это основанное на членстве общественное объединение, созданное на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей объединившихся граждан. Общественное движение - это состоящее из участников и не имеющее членства массовое общественное объединение, преследующее социальные, политические и иные общественно полезные цели, поддерживаемые участниками общественного движения.

Подведя итог, можно сделать вывод, что государство и гражданское общество являются ведущими демократическими ценностями. Их правильное взаимодействие и отсутствие вмешательства в деятельность друг друга (без необходимости) ведут к укреплению связи между ними, способствуют тому, чтобы жизнь человека была насыщенной и счастливой.

Список источников

1. Лазарев В.В. Общая теория государства и права - М.: ИНФРА - М, 2000.
2. История политических и правовых учений. Учебник для вузов. Изд. 2-е, стереотип/ Под общ. рук. члена-корреспондента РАН, доктора

юридических наук, профессора В. С. Некресеянца. – М.: Издательская группа ИНФРА М-Норма, 1997. – 736 с.

3. Мельникова М.В. Свободная информация как элемент гласности в гражданском обществе // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. Серия «Юриспруденция». Вып. 25. Тольятти, ВУиТ, 2002.

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Курайтис Ангелина

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Осознавая окружающий мир, человек постоянно имеет дело с информацией. Она помогает человеку правильно оценить происходящие события, принять обдуманное решение, найти наиболее удачный вариант своих действий. Интуитивно мы понимаем, что информация – это то, чем каждый из нас пополняет собственный багаж знаний. Информация также является сильнейшим средством воздействия на личность и общество в целом. Кто владеет наибольшим объемом информации по какому-либо вопросу, тот всегда находится в более выигрышном положении по сравнению с остальными.

Информация стала одним из важнейших стратегических, управленческих ресурсов. Ее производство и потребление составляют необходимую основу эффективного функционирования и развития различных сфер общественной жизни, и прежде всего экономики. А это означает, что не только каждому человеку становятся доступными источники информации в любой части нашей планеты, но и генерируемая им новая информация становится достоянием всего человечества. В современных условиях право на информацию и доступ к ней имеет жизненную ценность для всех членов общества.

Мы являемся свидетелями существенного повышения роли и места информации в жизни личности, общества, государства, воздействия информации на развитие личности, общества, государства. Информация сегодня превратилась в мощный реально осязаемый ресурс, имеющий даже большую ценность, чем природные,

финансовые, трудовые и иные ресурсы. Информация стала товаром, который продается и покупается. Информация превратилась в оружие - возникают и прекращаются информационные войны. Активнейшим образом развивается и входит в нашу жизнь трансграничная информационная сеть Интернет.

Все это серьезно трансформирует жизнь личности, общества, государства. Цивилизация в целом и каждый из нас, в частности, находимся в стадии формирования общества нового типа - информационного общества. Это общество все еще непонятно для многих. Социальная система и право как один из основных регуляторов этой системы существенно отстают от темпов развития информационного общества, от непостижимых скоростей наступления на нас. В настоящее время наука пытается найти общие свойства и закономерности, присущие многогранному понятию «информация», но пока это понятие во многом остается интуитивным и получает различные смысловые наполнения в различных отраслях человеческой деятельности:

- в традиционном (обыденном) подходе под информацией понимаются сведения, знания, сообщения о положении дел, которые человек воспринимает из окружающего мира с помощью органов чувств (зрения, слуха, вкуса, обоняния, осязания);

- в биологии: понятие «информация» связывается с целесообразным поведением живых организмов. В живых организмах информация передается, и хранится с помощью объектов различной физической природы (состояние ДНК), которые рассматриваются как знаки биологических алфавитов. Генетическая информация передается по наследству и хранится во всех клетках живых организмов;

- в техническом подходе под информацией понимаются сообщения, передаваемые в форме знаков или сигналов (в этом случае есть источник сообщений, получатель (приемник) сообщений, канал связи);

- в философском подходе под информацией понимается взаимодействие, отражение, познание;

- в кибернетическом подходе под информацией понимаются характеристики управляющего сигнала, передаваемого по линии связи.

Объемы мировой информации поистине огромны - десятки тысяч наименований газет и сотни тысяч наименований книг, общим тиражом в несколько миллиардов экземпляров, тысячи фильмов, миллиарды радиоприемников и телевизоров. И с каждым годом их число неуклонно растет.

В зависимости от ориентированности на тот или иной социальный слой, пресса использует различные методы. В частности, для СМИ, направленных на простых людей свойственны: обилие развлекательной информации, прямолинейность суждений, примитивизм выводов. Нередко, такие СМИ используются для нагнетания паники и психоза. Наиболее значимое оружие СМИ - телевидение, на втором месте стоит почта, на третьем реклама. Массовая коммуникация – одно из важных явлений современного общества, которое заметно сказывается на развитии всяких технологий, информационных технологий в частности, как внутри каждой страны, так и между странами.

Зачастую процессам информатизации придается негативный оттенок, который присущ обществу потребления. Многие представители общественной и научной мысли видят в информатизации губительные для духовной сферы общества процессы и ассоциируют информационную цивилизацию с антиподом культуры и духовности.

ОПТИМИЗАЦИЯ МАРШРУТОВ ГОРОДСКОГО ОБЩЕСТВЕННОГО ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКА

Курайтис Ангелина

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Чушков А.А.

Цель данной работы – улучшить транспортную ситуацию в Донецке, рассмотреть актуальное состояние городского общественного транспорта Донецка, дать приблизительную оценку пассажиропотокам на различных участках, и предложить, исходя из оценки, выбор наиболее оптимальных маршрутов городского транспорта.

Чтобы лучше разобраться в маршрутной сетке города, я разделила маршруты на три группы:

радиальный маршрут – маршрут городского транспорта, одна из конечных которого находится в Ворошиловском районе Донецка (АС «Центр, АС «Крытый рынок»);

транзитный маршрут – маршрут городского транспорта, проходящий через Ворошиловский район Донецка, но обе конечные которого находятся за пределами Ворошиловского района;

периферийный маршрут – маршрут городского транспорта, обе конечные которого находятся за пределами Ворошиловского района.

Идея работы заключается в том, чтобы заменить существующие радиальные маршруты на транзитные. Для этого надо выбрать такие пары радиальных маршрутов, которые можно объединить в один транзитный.

На начало 2021 года в городе действует 82 маршрута, работающих в режиме маршрутного такси. Из 9 являются транзитными, 34 – радиальными и 39 – периферийными. Из 34 радиальных маршрутов 23 отправляются с АС «Центр» и 11 маршрутов – с АС «Крытый рынок». Логично было бы объединить их в 17 транзитных маршрутов. Главными критериями объединения должны стать близость интервалов движения двух маршрутов и противоположность направлений двух объединяемых РМ. Это даст возможность проложить новый маршрут через центр города наиболее оптимальным образом (табл. 1).

При этом маршрут №24 надо будет перенаправить с пр. Ильича на бул. Шевченко. Таким образом, замена радиальных маршрутов на транзитные позволит:

- уменьшить время перемещения пассажиров по городу, избавив их от необходимости пересадки на одной из двух центральных автостанций;

- увеличить число возможных вариантов пересадок до максимального (в идеале, ТМ должны проходить через Ворошиловский район таким образом, чтобы пассажир мог осуществлять пересадку в любом удобном для него месте в центре города);

- освободить полезное пространство в центре города, где сейчас расположены две центральные автостанции, для нужд города (коммерческих, либо общественно полезных);

- увеличить ротацию пассажиров на маршруте, за счёт большего количества остановок в центре города.

Конфигурация новых маршрутов (проект)

№ маршрутов	Конечная 1	Конечная 2	Текущая центральная автостанция	Текущий интервал 1, мин	Текущий интервал 2, мин
26/49	Вокзал	Б. Магистральная	Центр	4	8
4/42a	Мира	Петровка	Центр	5	5
11/76	Восточный	Текстильщик	Центр	5	5
20/41	Будённовка	Абакумова	Центр	5	5
246/43	Гвардейка	Широкий	Центр	5	5
74/85	Щетинина	Пинтера	Центр	6	6
19/53	Гвардейка	Б. Магистральная	Центр	6	7
18/31	Восточный	Вокзал	Центр	10	9
3/36	Боссе	Мотель	Центр	8	10
39/78б	Харитоновна	Текстильщик	Центр	15	15
38/42г	Гладковка	Трудовские	Центр	30	20
20/46в	Будённовка	Шахта 12/18	Центр/Крытый рынок	10	6
46/77	Б. Магистральная	Пинтера	Крытый рынок	6	8
16/28	Вокзал	Будённовка	Крытый рынок	10	7
14/63	Щетинина	Лозовской	Крытый рынок	8	10
13/24	Донской	Гвардейка	Крытый рынок	10	15
8/56	Абакумова	Черниговская	Крытый рынок	30	25

Кроме того, будет повышена коммерческая привлекательность некоторых проблемных направлений.

Список источников

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

ГРАФЫ КАК МОДЕЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ*Кучерук Данил**МОУ «Школа № 80 города Донецка»**Научный руководитель: Кузина А.О.*

Информатизация общества и его экономической сферы влечет за собой спектр социально-значимых изменений. К которым можно отнести глобализацию экономики, повышение интеллектуального уровня людей, интенсификацию их экономического и социального

поведения, становление общества, сервисизацию экономической сферы, увеличение численности членов общества, основная деятельность которых связана с обработкой информации, формирование социальной психологии информационного общества, актуализацию вопросов информационно-экономической безопасности.

Основными направлениями проникновения информационных технологий в экономику являются информационный бизнес, электронная коммерция, Интернет-экономика и другие электронные формы экономической деятельности. Под их влиянием информация превращается в полноценный экономический ресурс, что приводит к зарождению информационно-экономических отношений по поводу производства, распределения, обмена и потребления информации как ресурса и как товара.

Модель экономических отношений в информационном обществе должна строиться в виде информационного графа. Графы являются существенным элементом математических моделей в самых разнообразных областях науки и практики. Они помогают наглядно представить взаимоотношения между объектами или событиями в сложных системах.

Графы интегрируют в себе отобранные положения и факторы. То есть они включают в себя совокупность факторов, повлиявших на становление информационного общества и его экономическую сферу; аспекты существования современной экономической сферы без относительного учета факторов информатизации; непосредственное описание и структуризацию факторов, характеризующих степень и направления внедрения современных информационных технологий в экономическую сферу; совокупность значимых, с точки зрения социальной философии, следствий информатизации экономической сферы.

Графы используют для описания строения различных систем, состоящих из связанных между собой элементов, часто используют графические схемы, изображая элементы точками (кружками, прямоугольниками и т.д.), а связи между ними – линиями или стрелками, соединяющими элементы.

Если отношения являются постоянными и не меняются во времени. Такие графы называются «статическими». Статический граф

представляет собой совокупность множества вершин и множество ребер, соединяющих вершины. Каждое ребро хранит вес, соответствующий типу отношений между вершинами, которые соединяют данное ребро. Но возникают ситуации, в которых отношения между элементами изменяются во времени. В этом случае «статические» графы неприменимы для их описания и моделирования.

В настоящее время для реализации такого подхода является использование темпорального графа, в котором связи между элементами (вершинами графа) изменяются во времени. Темпоральные графы имеют широкие перспективы использования.

Рассмотрим пример применения графов на рис. 1.

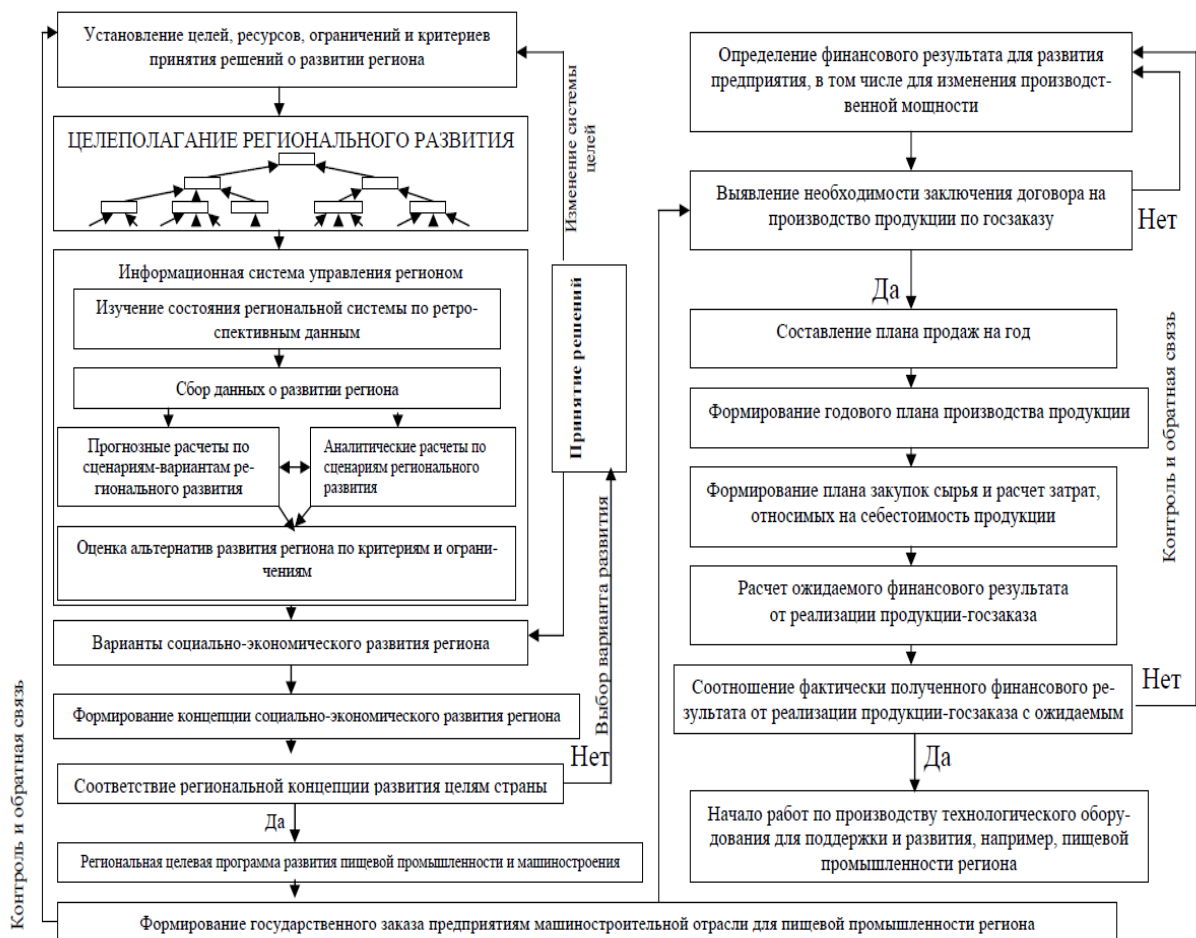


Рис. 1. Структурно-логическая схема процесса согласования отраслевых и территориальных интересов региона

Подобный граф способствует реализации межотраслевых программ и должен помогать обеспечивать максимальный

мультипликативный эффект, т. е. способность не только к повышению конкурентоспособности конкретного вида продукции, но и к оживлению производства на максимально возможном числе смежных предприятий.

Такая схема отражает структуру и содержание построенной модели и характеризует особенности современных экономических отношений.

Современные информационно-коммуникационные технологии представлены разнообразными платформами для создания и использования структурно-логических схем или графов.

Данные средства можно использовать в разных областях, таких как социальная философия, политология, социология, экономика, логистика, управление и прочее. В экономике теория графов помогает решить проблему наиболее эффективного планирования процесса производства, а также снижения транспортных издержек.

Список источников

1. Алексеев В.Е., Таланов В.А. Графы. Модели вычислений. Структуры данных: Учебник. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2005. 307 с.
2. Kostakos Vassilis. Tempotal Graphs // Physica A: Statistical Mechanics and its Applications. 2009. No. 6, pp. 1007-1023.

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Лытук Никита

МОУ «Школа № 42 города Донецка»

Научный руководитель: Родина О.В.

Работа менеджера сводится к тому, что он заставляет других делать что-то и так, как он этого хочет. Поэтому первостепенное значение здесь имеет эффективное использование статуса лидера, влияние и власти. Власть имеет межличностный характер и не имеет ничего общего с конкретным человеком, занимающим его положение.

Напротив, авторитет в большей мере персонифицирован и имеет отношение к умению человека добиваться выполнения задач путем оказания влияния на других людей. Таким образом, авторитет есть

прямой результат воздействия личности на человека. Известны примеры, когда высокопоставленные менеджеры, облеченные всеми правами, которые сопутствуют должности в коридорах исполнительной власти, имеют, по-видимому, мало авторитета или способности влиять на других. Есть также много людей, не имеющих формального права воздействовать на других, которые, тем не менее, становились чрезвычайно влиятельными.

Лидерство - это управленческие взаимоотношения между руководителем и последователями, основанные на эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленные на побуждение людей к достижению общих целей.

Обязательное условие лидерства - обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях самых разных уровней и масштаба от государства и даже группы государств до правительственных учреждений, местного самоуправления или народных и общественных групп и движений.

Формализованная власть лидера закрепляется законом. Но во всех случаях лидер имеет социальную, психологическую и эмоциональную опору в обществе или в коллективах людей, которые за ним следуют. Выделяют формальное и неформальное лидерство. В первом случае влияние на подчиненных оказывается с позиций занимаемой должности. Процесс влияния на людей через личные способности, умения и другие ресурсы получил название неформального лидерства. Считается, что идеальным для лидерства является сочетание двух основ власти: личностной и организационной.

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 не силового 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.

Лидерство как тип отношений управления отлично от собственно управления и строится больше на отношении типа «лидер - последователь», чем «начальник- подчиненный». Не любой менеджер использует лидерство в своем поведении. Продуктивный менеджер не обязательно является эффективным лидером, и наоборот.

Подходы к изучению лидерства различаются комбинацией трех основных переменных, привлекающих внимание исследователей по сей день: лидерские качества, лидерское поведение и ситуация, в которой действует лидер. Важную роль при этом играют характеристики и поведение последователей.

Каждый из подходов предлагает свое решение проблемы эффективного лидерства. Ранние традиционные концепции предлагали определять эффективное лидерство на основе либо качеств лидера, либо образцов его поведения. Эти концепции в конечном счете утонули в бесконечном множестве выявленных качеств и образцов поведения, так и не создав завершенной теории. Подходы, основанные на ситуационности лидерства, предлагали объяснять эффективность лидерства через различные ситуационные переменные, т.е. через влияние внешних факторов, не принимая при этом во внимание лидера как личность.

Новые концепции попытались объединить преимущества и достижения как традиционного, так и ситуационных подходов. В своих выводах эти концепции основываются на анализе лидерского характера и его взаимосвязи с имеющейся ситуацией.

Понятия «лидерство» и «менеджмент» далеко не всегда тождественны, но суть их различий большинство людей представляют себе неправильно. В лидерстве нет ничего мистического и загадочного. Это не привилегия узкого круга избранных. Лидерство не обязательно важнее менеджмента, и одно не заменяет другое. Лидерство служит дополнением к менеджменту, а не заменяет его.

Однако, развивая в своих сотрудниках способность к лидерству, главы компаний не должны забывать, что сильный лидер, но слабый менеджер ничуть не лучше. Не каждый способен одновременно быть хорошим лидером и грамотным менеджером. У некоторых людей настоящий талант к управленческой работе, но не хватает лидерских качеств. Другие обладают явными задатками лидера, но по разным

причинам не способны стать эффективными менеджерами. Если руководитель достаточно умен, то в его компании будут ценить и тех, и других и постараются, чтобы эти талантливые люди стали частью коллектива.

Список источников

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. - Основы менеджмента. М.: Дело, 2000.
2. Уткин Э.А. - Курс менеджмента. - М.: изд. «Зерцало», 1998.
3. Травин В. В., Дятлов В. А. - Основы кадрового менеджмента. - М.: Дело, 1997.
4. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учеб. пособие. - М.: Новое знание, 2005. - 336 с.

ЛИДЕРСТВО КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Лебединский Ярослав

МОУ «Школа №28 города Донецка»

Научный руководитель: Соломчук И.Е.

На сегодня в Донецкой Народной Республике целесообразно развивать экономику государства посредством преобразования подходов в системе управления предприятиями и организациями, поскольку не всегда используемые модели управления позволяют должным образом раскрыть лидерский потенциал руководителей и иных сотрудников. Так, инновационная модель управления предприятием, которая будет рассмотрена нами далее, предусматривает, что в коллективе главным звеном выступает руководитель, обязательно обладающий лидерскими качествами.

В рамках заявленной тематики исследования, лидерство следует толковать, во-первых, как статус определенной личности в обществе, которое характеризуется способностью занимающего его лица оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение определенных целей, и, во-вторых, как статус определенной личности в организации (на предприятии, фирме), ее подразделении, группе, которое характеризуется способностью занимающего его лица

оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение определенных целей организации [1, с. 745].

В данном случае, необходимо отметить ложные представления о лидерстве, которые состоят в следующих аспектах: 1) лидерство не приобретается вместе с руководящей должностью; 2) для признания лица лидером недостаточно наличия таких качеств как предприимчивость или творчество, необходимо долгосрочное устойчивое и признанное влияние; 3) лидеры часто не те люди, которые имеют самые высокие коэффициенты интеллекта; 4) лидер – это не «первопроходец», ведь, например, при выполнении трудного проекта успеха может достичь любой сотрудник коллектива, но лидером остается человек, кому удалось смотивировать персонал на реализацию конкретной задачи. То есть, лидер, опираясь на свое предвидение, выступает инициатором изменений, не только сохраняя бизнес, но и наращивая темп его поступательного развития [2, с. 7]

Исходя из вышеизложенного, выделим очевидные особенности, осложняющие развитие лидерских качеств у сотрудников предприятия: доминирование личных отношений над профессиональными; применение в организациях преимущественно авторитарного стиля лидерства; неумение работать в команде; отсутствие четкого распределения обязанностей; чрезмерный иерархичный контроль; отсутствие современных знаний в области управления человеческими ресурсами.

Для устранения подобных проблем и с целью наиболее полной реализации лидерства как стратегического инструмента управления предприятием необходимо руководствоваться принципом реалистичности. Это обусловлено тем, что нереалистичные ориентиры выступают в форме мечтаний, а не целей. Реалистичные цели должны удовлетворять требованиям SMART Management: S – Specific (конкретность целей), M – Measurable (измеримость целей), A – Achievable (достижимость целей), R – Realistic (реалистичность целей), T – Time-bound (указание на срок реализации цели) [3].

Так, авторский концепт (алгоритм) по внедрению инновационных преобразований на предприятии посредством использования лидерства, состоит в следующих последовательных шагах:

1. Появление на предприятии «реального лидера перемен» (как правило, это руководитель), имеющего сильную веру в необходимость изменений;

2. Консолидация команды путем организации выездных тренингов с целью достижения взаимопонимания нового руководителя и сотрудников, и формирования у последних навыков участия в «мозговых штурмах» при решении конкретных задач;

3. Определение направленности инновационной стратегии развития предприятия и последующее создание перспективного плана действий (возможно, и футурологического). Концепт развития должен быть простым и понятным, а, если команда не способна должным образом изложить свою стратегию видения и добиться заинтересованности сотрудников, партнеров, клиентов, значит, «работающего видения» еще не сформулировано;

4. Проведение специального обучения персонала навыкам коммуникаций (можно разработать соответствующий тренинг для внутреннего пользования), и дискуссий, в которых участвуют все сотрудники в качестве лидеров, критиков и коммуникаторов. На этом этапе инновационный процесс масштабируется;

5. Планирование достижения ближайших результатов (в течение максимум двух лет) и получение материального вознаграждения задействованных сотрудников, что также будет способствовать увеличению количества заинтересованных лиц;

6. Проведение мероприятий, направленных на закрепление достижений и расширение инноваций на предприятии;

7. Создание специальных положений и инструкций, являющихся системой внутренних нормативных актов и правил для персонала предприятия. Например, такими актами могут быть Корпоративный кодекс, Стандарт по тайм-менеджменту.

В заключение, отметим, что развитие лидерства у руководителей и получение ими должного опыта, предполагает применение принципа 70/20/10: 70% – обучение на работе (участие в новых проектах, совещаниях, стажировках); 20% – обмен опытом с состоявшимися лидерами; 10% – посещение программ курсов, тренинги, повышение квалификации, дистанционное обучение, чтение и изучение профильной литературы [4, с. 73].

Список источников

1. Азимов Т. А., Безнощук Л. Ю., Семенова Н. К. Проблемы понятия «лидерство» // Молодой ученый. – 2016. – № 7. – С. 745–747.
2. Ильченко С.В. Роль лидера перемен и команды топ-менеджеров в инновационных процессах развития организации // Бизнес и дизайн ревю. – 2020. – № 1 (17). – С. 7.
3. Jacobson Willow S., Sowa Jessica E. Strategic Human Capital // Management in Municipal Government Public Personnel Management. – 2015. – Vol. 44. – Iss. 3. – P. 317–339.
4. Бабаева Д.Г. Проблемы развития лидерства в российских компаниях // УЭПС: управление, экономика, политика, социология. – 2020. – №1. – С. 69-73.

РОЛЬ ИНФОРМАЦИИ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА

Леванович Надежда

ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»

Научный руководитель: Прихоженко В.Б.

«Кто владеет информацией, тот владеет миром»

(Знаменитая фраза Ротшильдов

и повторенная позже Уинстоном Черчиллем)

Информация имеет большое значение в жизни общества. Сбор и систематизация данных о событиях, фактах и явлениях помогали человеку выжить в непростых условиях. Кроме того, из поколения в поколение передавался навык и опыт изготовления орудий труда и охоты, создания одежды, поиск лекарственных растений.

Информация постоянно обновляется и дополняется, так что каждое изученное явление позволяло перейти к чему-то новому, более сложному. Большие объемы данных об окружающем мире поспособствовали развитию научно-технического прогресса, всего общества в целом. Человек смог научиться управлять различными видами энергии и вещества. Требуется понимать законы природы, понятия и ценности человеческого общества, литературу, искусство, архитектуру и т.д.

Человек постоянно имеет дело с информацией. Информация помогает человеку правильно оценить происходящие события, принимать решение, найти наиболее удачный вариант своих действий. Информация – это то, чем каждый из нас пополняет собственный багаж знаний. Информация также является сильнейшим средством воздействия на личность и общество в целом.

Информация стала одним из важных стратегических, управленческих ресурсов, наряду с ресурсами – человеческим, финансовым, материальным. Ее производство и потребление составляют необходимую основу эффективного функционирования и развития различных сфер общественной жизни. В современных условиях право на информацию и доступ к ней имеют жизненную ценность для всех членов общества.

Существенное повышение роли и места информации в жизни личности, общества, государства, информация на развитие личности, общества, государства. Информация сегодня превратилась в мощный ресурс, имеющий даже большую ценность, природные финансовые, трудовые и иные ресурсы. Информация стала товаром, который продается и покупается. Активнейшим образом развивается и входит в нашу жизнь трансграничная информационная сеть Интернет.

Информатизацией является сложный социальный процесс, связанный со значительными изменениями в образе жизни населения. Информатизация требует серьёзных усилий на многих направлениях, включая ликвидацию компьютерной неграмотности, формирование культуры использования новых информационных технологий.

Целью информатизации является улучшение качества жизни людей за счет увеличения производительности и облегчения условий труда.

Информационные технологии являются жизненно важным стимулом развития разных сфер деятельности человека. Начиная от узкоспециализированных областей тяжелой промышленности до социальных сетей Twitter или Facebook – везде информационные технологии прямо либо косвенно находят свое применение. Любые бухгалтерские операции на любом предприятии сегодня проводятся с использованием компьютера.

Особого внимания заслуживают технологии, используемые в сфере образования, значение сложно переоценить. Трудно найти учебное заведение, в котором не было бы компьютерного класса, только в каком-нибудь уж очень захолустном уголке. Что же говорить про Интернет, который предоставляет обучающемуся массу информации, большую часть которой можно получить за определенное время, без долгого сидения над книжками в библиотеке. 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. Таким образом, информационные технологии помогают узнать любую информацию, которая интересует.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Левчук Вячеслав

МОУ «Школа №150 города Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Как мы уже отметили выше, мотивация работников должна быть комплексной и системной. И несмотря на комплексность применения инструментов саму систему мотивации все же стоит разделить на материальную и нематериальную мотивацию.

Материальная мотивация. Этот метод мотивации предусматривает разнообразные денежные выплаты сотруднику: премии, бонусы, выплаты в виде процента от продаж, за работу сверхурочно и пр.

Выделяем следующие уровни мотивации:

краткосрочная (ежемесячная, ежеквартальная);

среднесрочная (годовая);

долгосрочная мотивация (3-5 лет либо достижение определенного значимого этапа) [1].

Краткосрочная мотивация предполагает выплату оклада и премии по результатам работы. Для нас важно, чтобы материальная мотивация была привязана к результату, а краткосрочная мотивация позволяет даже на короткой дистанции ориентировать сотрудника на конкретный результат. Среднесрочная мотивация или мотивация на год хорошо работает с топ-менеджерами компаний, когда по итогам года они получают бонус за выполнение KPI. Причем KPI могут быть как финансовыми (прибыль, выручка, EBITDA), так и количественными (число клиентов, завершённые проекты).

Нематериальная мотивация. Некоторые руководители не понимают значимости нематериальной мотивации и пренебрегают этим способом воздействия на сотрудника. Это в корне неверная позиция. Приведем спортивную аналогию. Марафонское движение из года в год становится все популярнее, миллионы людей по всему миру каждый день тренируются и преодолевают себя. В результате, каждый участник марафона в любой стране получает медаль, которая мотивирует его на новые свершения. Люди тренируются не ради денег, а ради эмоций и драйва. В теории мотивации персонала нематериальная мотивация занимает не менее важное место, чем материальная.

Культурные и спортивные мероприятия, корпоративы. Важно, чтобы в компании были мероприятия, на которых сотрудники могут пообщаться в неформальной обстановке. Это поможет наладить более эффективные связи между отделами и разрядить обстановку. Но корпоративные мероприятия эффективно работают только в том случае, когда лидер компании вовлечен в них, а активности планируются исходя из корпоративной культуры и интересов сотрудников.

Внутренние конкурсы компании и системы наград. Конкурсы лучшего по профессии или подведение итогов года с дипломами могут стать отличной мотивацией для сотрудников, которые будут стремиться стать лучшими.

Моральное поощрение и качество управления взаимоотношениями. Для большой доли сотрудников очень важно получение обратной связи от своих руководителей, при этом важно чтобы руководитель не боялся хвалить своих сотрудников - в присутствии коллектива либо письменно по корпоративной почте.

Доступ к новым технологиям и проектам. Не все сотрудники мечтают стать руководителями, для многих важно горизонтальное развитие в своей профессии, получение более широких знаний и возможность их использовать в проектах компании.

Условия работы в целом. Как бы хорошо не оплачивалась работа, сотрудники часто меняют компанию на ту, где уделяется больше внимания социальным отношениям, где заботятся о балансе работы и личной жизни, где есть возможность дистанционной работы. Поэтому наличие таких факторов также может служить нематериальной мотивацией сотрудников.

Стимулирование труда есть способ управления поведением социальных систем различного иерархического уровня, является одним из методов мотивации трудового поведения объектов управления.

Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т.е. выполнит больший объем работ, чем было оговорено заранее. Здесь стимулирование труда создает условия для осознания работником, что он может трудиться более производительно, и возникновения желания, рождающего, в свою очередь, потребность, трудиться более производительно. [2].

Стимулирование принципиально отличается от мотивации, но, как правило, не все исследователи указывают на данное отличие. Разница заключается в том, что стимулирование выступает средством, с помощью которого можно осуществлять мотивацию.

Список источников

1. Алехина, О.Е. Стимулирование развития работников организации // Управление персоналом, - 2002. - № 1.
2. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Ли Ангелина

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Резник А.А.

Стремительное развитие современной индустриальной цивилизации привело к экологическому кризису, который охватывает разнообразные аспекты человеческой жизни.

Глобальное ухудшение экологической ситуации ставит перед человечеством проблему перехода к безотходной или малоотходной технологии производства. Наряду с появлением новых технологий увеличивается и ущерб, наносимый экологии хозяйственной и иной деятельностью, в виде: загрязнения атмосферы, эрозии и загрязнения почв, вырубки лесов, разрушения озонового слоя земли, гибели и вымирания многих видов животных и других бедствий. Одним из главных источников загрязнения окружающей среды являются промышленные корпорации (через загрязненные отходы производства). Активная позиция деловых кругов западных стран способствовала переходу от осуществления природоохранных мер под давлением законодательства к стратегическому восприятию экологически целесообразной деятельности. Это нашло отражение в создании стандартов серии ISO1400 по внедрению экологического менеджмента на предприятиях.

Экологический менеджмент представляет собой систему управления производственными процессами, направленную на достижение баланса между экономическими показателями и экологическими показателями деятельности предприятия (организации).

Целью экологического менеджмента является обеспечение экологической безопасности и рентабельности предприятия на основе сбалансированного развития и экономической стабильности предприятия, уделяющего значительное внимание охране окружающей природной среды.

Механизм экологического менеджмента представляет собой совокупность рычагов воздействия на хозяйствующих субъектов для учёта экологических факторов на всех стадиях деятельности. Механизм

экологического менеджмента включает правовой, административно-контрольный, экономический, социальный и информационный блоки.

Принципы экологического менеджмента - экологический императив; экологическая и экономическая сбалансированность.

Направления деятельности экологического менеджмента:

управление организационной культурой;

управление экологической безопасностью;

управление природными ресурсами;

управление использованием энергии;

управление циклом обращения отходов;

управление жизненным циклом продукции;

экологический учёт и отчётность;

оценка экономической эффективности природоохранных мероприятий.

Выделяют внешние и внутренние факторы эффективности экологического менеджмента. Внешние факторы - мнение заинтересованных сторон, развитие природоохранного законодательства и ужесточение экологических требований. Внутренние факторы: мотивация руководства и персонала, соответствие целям предприятия, обеспеченность ресурсами, уровень квалификации персонала предприятия, индивидуальная и коллективная ответственность.

Особую значимость приобретает внедрение системы экологического менеджмента. Систему экологического менеджмента определяют как систему управления деятельностью предприятия (организации) в тех её формах и направлениях, которые прямо или косвенно относятся к взаимоотношению предприятия с охраной окружающей среды. Система экологического менеджмента имеет взаимосвязанные структурные элементы.

Внедрение системы экологического менеджмента позволяет расширить круг партнёров, избежать проблем и издержек, связанных с утилизацией отходов и ликвидацией последствий нерационального с точки зрения производства.

Инструменты для управления экологическими проблемами организаций и оценки их экологической результативности обеспечивают экономические выгоды: снижение использования сырья и

использования ресурсов, снижение потребления энергии, улучшение эффективности процесса, сокращение отходов и расходов на их утилизацию, использование вторичного сырья.

Мировой опыт показывает, что активное участие в системе экологического менеджмента дает возможность предприятию уменьшить уровень вредного влияния на окружающую среду, обнаружить резервы экономии сырья, энергии, воды, утилизации отходов, снижения себестоимости продукции, повысить конкурентоспособность на рынках. Кроме того, экологический менеджмент на предприятии имеет важное значение и в реализации глобальных экологических проблем.

Таким образом, экологический менеджмент представляет собой экологически безопасное управление современным производством, при котором достигается оптимальное соотношение между экологическими и экономическими показателями.

Экологический менеджмент является рыночным инструментом регулирования деятельности предприятия, внедрение которого повышает конкурентоспособность и является одним из элементов экономической безопасности предприятия.

Исследования подтверждают дальнейшее увеличение роли экологического менеджмента в общей структуре корпоративного менеджмента.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Литвиненко Владислав

МОУ «Школа №141 города Донецка»

Научный руководитель: Лазарева Е.А.

Живя в век информационных технологий со стремительным потоком новой информации, образовательная система не может существовать без внедрения информационных технологий, как средства обучения на всех уровнях. Неоспоримую актуальность информационных технологий доказал период введения дистанционного обучения в период повышенной готовности в связи с

угрозой распространения новой коронавирусной инфекции. Помимо этого, информационные технологии являются повсеместно доступными и иногда наиболее удобными для получения новых знаний в условиях динамично меняющегося мира, а также в условиях ограничений, вызванных теми или иными жизненными обстоятельствами.

Сегодняшняя система образования требует активного внедрения ИКТ, позволяющих использовать качественно новые возможности образовательного процесса. Применение ИКТ становится обязательным условием и выводит процесс преподавания и обучения на более высокий уровень. В настоящее время у каждого преподавателя есть доступ к возможностям, которые предоставляют информационно-коммуникационные технологии. В свою очередь, принято выделять следующие основные направления внедрения информационных технологий в образование:

1) использование компьютерной техники в качестве средства обучения, совершенствующего процесс преподавания, повышающего его качество и эффективность;

2) использование средств новых информационных технологий в качестве средств творческого развития обучаемого;

3) использование компьютерной техники в качестве средств автоматизации процессов контроля, коррекции, тестирования и психодиагностики;

4) организация коммуникаций на основе использования средств информационных технологий с целью передачи и приобретения педагогического опыта, методической и учебной литературы.

Применение информационных технологий в образовании на сегодняшний день необходимо каждому без исключения вовлеченному или просто соприкасающемуся с образовательным процессом человеку. Это касается учеников, их родителей, преподавателей и всего рабочего состава любого образовательного учреждения. Вот лишь некоторые возможные преимущества применения информационных технологий, которые способствуют большему удобству и доступности учебного и рабочего процесса, а также более эффективной их организации.

Преимущества ИТ в сфере образования для обучающихся и студентов:

1. Освоение школьниками компьютерных технологий, без которых невозможно представить их сознательную жизнь.

2. Более простое усвоение школьной программы, благодаря мультимедийности.

3. Повышение успеваемости.

4. Возможность получения доступа к образовательным программам, когда школьник болеет (дистанционное обучение).

5. Возможность регулирования темпов обучения с учетом индивидуальных и познавательных особенностей школьника.

6. Развитие гибкости мышления, навыков целеполагания, самообразования и самодисциплины.

7. Возможность обучаться дистанционно.

8. Самообразование.

Преимущества ИТ в сфере образования для учителей и преподавателей:

1. Возможность сделать урок интересным и динамичным, обеспечение разнообразия в образовательной деятельности: внедрение новых обучающих программ, демонстрация слайдов, презентаций, мультимедийных альбомов.

2. Повышение мотивации и вовлеченности школьников в учебный процесс, а также улучшение показателей успеваемости.

3. Экономия времени учителя на объяснение и закрепление нового материала.

4. Возможность подачи информации и контроля знаний обучающихся дистанционно.

Дистанционное обучение (ДО) – технология целенаправленного и методически организованного руководства учебно-познавательной деятельностью, проживающих на расстоянии от образовательного центра.

Хотя переход на удаленный формат учебы был вызван чрезвычайными обстоятельствами, он имел и положительные результаты. Так, школьники и студенты стали приучаться к самостоятельному приобретению знаний. Этот навык пригодится им в будущем. Темп они выбирают с учетом собственных потребностей и личностных качеств. Есть и другие преимущества:

1. Учащийся занимается в любом месте, где есть доступ к интернету.
2. Преподаватели выбирают удобный для них интернет-ресурс.
3. Индивидуальное обучение исключает потребность школьников в репетиторах.
4. Освобождается время.

Используются различные демонстрационные материалы, видео- и аудиоконтент, другие современные технологии, что повышает уровень занятий.

В заключение следует отметить, что в информационном обществе, когда информация становится высшей ценностью, а информационная культура человека - определяющим фактором их профессиональной деятельности, изменяются и требования к системе образования, происходит существенное повышение статуса образования.

Список источников

1. Воронкова, Ю.Б. Информационные технологии в образовании / Ю.Б. Воронкова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 314 с.
2. Гавриленкова, И.В. Информационные технологии в естественнонаучном образовании и обучении. Практика, проблемы и перспективы профессиональной ориентации. Монографии / И.В. Гавриленкова. - М.: КноРус, 2018. - 284 с.
3. Захарова, И.Г. Информационные технологии в образовании: Учебник / И.Г. Захарова. - М.: Академия, 2013. - 192 с.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Лобода Марисабель

МОУ «Школа №88 города Донецка»

Научный руководитель: Лукьянова В.В.

Хороший руководитель знает, для того, чтобы компания имела успех, необходимо уделять много внимания своим работникам, постоянно поощряя их. Управление персоналом – отдельная наука, в которой особым вниманием пользуются методы мотивации персонала. Для того, чтобы руководить работниками без конфликтов и проблем,

необходимо знать, что такое мотивация и все ее основные методы. Мотивация – создание внутренних факторов, которые побуждают выполнять работу. Напомним основные движущие мотивы работников:

1. Мотив вознаграждения – сотрудник работает ради денег и других благ.

2. Социальный мотив – работнику важно одобрение руководства и коллектива.

3. Процессный мотив – сотрудник трудится ради удовольствия от самого процесса работы.

4. Мотив достижения – сотрудник стремится к самоутверждению и самореализации.

5. Идеальный мотив – для сотрудника важно достижение совместных с компанией высоких целей.

Современные методы мотивации труда персонала имеют свои сложности. Каждый руководитель задумывается, как правильно стимулировать сотрудников, но при этом без больших затрат, но с высокими результатами. Как уже было сказано выше, не обязательно в организации более качественной работы использовать материальные формы и методы мотивации персонала. Есть много простых и интересных способов, которые не требуют больших денежных затрат. Шутливое наказание худших сотрудников. Не обязательно штрафовать худших работников, можно придумать разные шутливые титулы и звания, которые получают те, кто не справляется со своей работой. Например, титул «Черепашка месяца». Замена премии более бюджетными вариантами. Не каждый может себе позволить выдавать премии отличившимся сотрудникам. Вы, например, можете дать человеку внеплановый выходной.

Теперь давайте перейдем к самому нелюбимому всеми типу мотивации – это штрафы. Нормальному собственнику бизнеса гораздо легче платить деньги сотруднику, который не опаздывает, не «косячит» и выполняет оговоренные обязанности, а не «гнобить» его и бесконечно штрафовать. Именно поэтому самих штрафов не много:

взыскание денег с сотрудника за невыполнения нормативов и стандартов;

взыскание денег с «коллективного разума» за невыполнения поставленных целей;

дополнительные рабочие часы за плохую работу.

Качественное управление подчиненными начинается с верного принципа их отбора. Конкурс на вакансию должен быть реальным, насчитывать около десяти заявок на одно рабочее место. Таким образом штат будет наполнен профессионалами, заинтересованными в работе на достижение цели. Руководители часто сталкиваются с ситуацией, когда работник не понимает, каков его вклад в общее дело. Если сотрудники трудятся неосознанно, механически выполняя поставленную задачу изо дня в день, их производительность никогда не достигнет максимума.

Только понимание поставленной перед коллективом задачи, своих профессиональных обязанностей, своей значимости и своего личного вклада каждого сотрудника предприятия, возможен и будет обеспечен успех общего дела.

Конечно, хорошая зарплата – лучший мотиватор. Всем руководителям следует помнить одну вещь: к ним приходят за хорошими деньгами и карьерным ростом, а уходят – из-за гнетущей атмосферы и неадекватного руководства.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Лобунец Дарья

МОУ «Школа № 21 города Донецка»

Научный руководитель: Носенко Д.М.

Принципы управления персоналом – это свод правил и норм, которым должен следовать руководитель и специалист в процессе управления персоналом. Отражают требования объективно действующих экономических законов, поэтому и сами являются объективными.

При всех условиях управление персоналом осуществляется на основе следующих традиционно утвердившихся в организациях принципов: научность, централизм, плановость, первое лицо, единство распорядительства; отбор, подбор и расстановка кадров; сочетание единоначалия, централизации идей реализации; линейное, контроль исполнения решений и др.

Обратимся к основным принципам управления персоналом, выделенным В. И. Кноррингом:

1) принцип цели: каждое действие должно иметь ясную и определенную цель;

2) принцип правовой защищенности управленческого решения: знание действующего законодательства и принятие управленческих решений только с учетом соответствия этих решений действующим правовым актам;

3) принцип соблюдения нормы управляемости. Любое управленческое решение должно соответствовать возможностям управляемой группы. Управляющее воздействие не должно быть столь рискованным, чтобы вывести объект управления из зоны управляемости (если только такая задача не стоит специально). Управляющие воздействия должны соответствовать нормам управляемости объекта воздействия;

4) принцип соответствия: поставленная работа должна соответствовать функциональным обязанностям (установленной области компетенции), интеллектуальным и физическим возможностям исполнителя;

5) принцип автоматического замещения отсутствующего: замещение отсутствующих должно решаться автоматически на основе действующих служебных должностных инструкций и регулироваться формально. Следствие этого принципа – важность служебных должностных инструкций, документов, направленных на выполнение своего долга;

6) принцип первого руководителя: при организации выполнения важного производственного задания контроль за ходом работ должен быть оставлен за руководителем предприятия, так, как только первое лицо имеет право и возможность решать или поручать решение любого вопроса, возникающего при внедрении этого мероприятия;

7) принцип одноразового ввода информации: информация вводится в базу знаний только один раз, а доступ к ней обеспечивается для многих пользователей. Следование этому принципу позволяет объединять используемую информацию, обеспечивать единство информационной базы принимаемых решений и избегать дублирования;

8) принцип повышения квалификации. Персонал только в том случае будет соответствовать непрерывно меняющимся и усложняющимся требованиям рынка, когда будет постоянно повышать свою квалификацию, осваивать новые технологии и т.п.

Любая из моделей управления персоналом традиционно держится именно на этих принципах, причем в идеале все они должны реализовываться одновременно. Но эти принципы закрепились еще во времена СССР и в настоящее время прогрессивные предприятия ориентируются на новейшие принципы, которые были сформированы в последние годы в Европейском обществе. К ним относятся прежде всего те, которые связаны с эффективностью управления персоналом:

каждый сотрудник – решающий фактор эффективности организации;

социальное партнерство;

персонал рассматривается как объект управления, и необходима профессионализация руководящего состава;

повышение качества трудовой жизни;

Таким образом управление персоналом – дело тонкое, и в разных коллективах действенные методы могут отличаться. Однако сильный, авторитетный лидер, руководитель – это основа дисциплины и высоких производственных показателей в любой компании.

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАЛОГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Лубяницкая Лидия

ГПОУ «Докучаевский техникум»

ГО ВПО «ДонНУЭТ им. М. Туган-Барановского»

Научный руководитель: Перец Е.В.

Исторически сложилось, что налоги являются основным источником образования финансовых ресурсов государства. С их помощью осуществляется воздействие на экономическую систему страны в целом.

В период становления и развития нашего государства, важным вопросом становится создание четкого механизма налогообложения,

который, с одной стороны обеспечивал бы укрепление экономического положения страны, а с другой – не подавлял развитие предпринимательской деятельности.

Как известно, налоговые платежи снижают чистую прибыль предприятий и поэтому налогоплательщики стремятся минимизировать их размер, путем оптимизации. Однако, понижение налоговых выплат может привести не только к фискальным потерям, но и к более значительным последствиям для бизнеса, таким как:

- ущерб деловой репутации;
- снижение капитализации;
- приостановление деятельности;
- уголовное преследование руководителей;
- прекращение действия лицензий на осуществление деятельности;
- банкротство.

Поэтому, на современном этапе формирования и развития экономики и в условиях неустойчивого налогового законодательства, важным вопросом для хозяйствующих субъектов является осуществление налогового менеджмента, который представляет собой совокупность методов разработки и принятия решений в управленческой отрасли, связанных с выбором налоговой системы, расчетом налоговых платежей и постоянным контролем за их реализацией.

Его основная задача - обеспечить слаженность финансово-хозяйственной деятельности предприятия с налогообложением.

Таким образом, финансовая стабильность любого предприятия зависит от рациональной организации налогового менеджмента, который должен включать в себя следующие элементы:

- 1) учетная политика - выбранная предприятием совокупность способов ведения бухгалтерского и налогового учета;
- 2) налоговая грамотность - умение правильно толковать законодательство о налогах и сборах и реагирование на постоянные изменения в нем;
- 3) организация сделок с учетом их налоговых последствий - необходим анализ возможных форм сделок (аренда, подряд, купля-продажа и др.);

4) налоговое планирование – осуществление необлагаемых операций, применение пониженных ставок, льгот, перенос уплаты налога и т.п.;

5) организация текущих налоговых платежей – разработка налоговых процедур;

6) налоговый контроль. Организация контроля за начислением налогов со стороны руководителя предприятия способствует снижению ошибок налоговых расчетов;

7) стратегия оптимального управления и план реализации этой стратегии. Наиболее эффективным средством увеличения прибыли является построение такой системы управления и принятия решений, чтобы оптимальной оказалась вся структура бизнеса. По итогам стратегии разрабатываются налоговые модули среднесрочных и текущих планов;

8) отчетно-аналитическая деятельность налогового менеджмента. Накопление информации за несколько лет о том, какие приемы и способы налоговой оптимизации дали положительные результаты, по каким причинам было достигнуто, как повлиял конечный финансовый результат и тому подобное. п. Тем самым создается основа для факторного анализа деятельности предприятия, успешной разработке бизнес-плана и налогового бюджета.

Таким образом, можно отметить, что налоговый менеджмент на предприятии является неотъемлемой необходимостью стратегического финансового плана, который учитывает разработку управленческих решений, направленных на формирование финансового потенциала и увеличение его производительности, определения взаимного воздействия налогов на финансовые результаты предприятия.

В заключении хотелось бы отметить то, что на сегодняшний день для определения налоговых рисков совершенно недостаточно знания налогового права и бухгалтерского учета. Будущее за налоговым менеджментом, предметом которого являются налоговые риски и налоговое планирование.

Критерии самостоятельной оценки рисков для налогоплательщиков дадут возможность налогоплательщикам самостоятельно оценить собственный налоговый рейтинг, и наравне с нормами права станут еще одним инструментом бизнес-планирования.

Список источников

1. Бреддик У. Менеджмент в организации: Учебное пособие для вузов. - М.: Инфа - М, 2009.
2. Джаарбеков С.М. Методы и схемы оптимизации налогообложения. - М.: ИЦФЭР, 2004.
3. Евстигнеев Е.Н. Основы налогового планирования. - СПб.: Питер, 2004.
4. Менеджмент: Учебник/ Под редакцией Ф.М. Русинова, М.Л. Разу. - М.: ФБК-ПРЕСС, 1998. - 504 с.

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Лукьяненко Глеб

МОУ «Основная школа № 24 города Макеевки»

Научный руководитель: Пронь В.В.

21 век – век информационных и телекоммуникационных технологий. Появилось большое количество организаций, специализирующихся на той или иной отрасли компьютерных технологий, так как это наиболее актуальное и, идущее вперед направление. Еще лет 20-30 назад человечество и представить не могло, что компьютер может уместиться на ладони.

Многие страны перешли на так называемое «информационное общество», некоторые – в процессе перехода, в зависимости от факторов, влияющих на то или иное население. Все меньше уделяется внимания печатным изданиям: ученые говорят о том, что лет через 30 газеты, журналы, книги исчезнут с прилавков.

Однако не стоит забывать, что развитие информационных и телекоммуникационных технологий берёт своё начало в 1959 году тогда в ряде школ Москвы и Новосибирска старшеклассников, обучали программированию, теории информации и материальной части тогдашних компьютеров. Между тем, ни в появлении такого предмета, как информатика, ни в географическом расположении первых экспериментальных зон нет ничего удивительного. Буквально с самого начала опыт эксплуатации советских электронно-вычислительных машин выявил острую необходимость в квалифицированном

обслуживающем персонале, понимающем принципы работы электронно-вычислительной машины (ЭВМ) и способного с ней взаимодействовать. Именно по этой причине в двух «кибернетических столицах» Союза, обладавших максимальным парком вычислительной техники, под руководством известных ученых Андрея Петровича Ершова (в Новосибирске) и Семена Исааковича Шварцбурда (в Москве) были оперативно разработаны школьные учебные планы для решения текущих задач. Кстати, впоследствии именно Ершов станет автором первого всеобщего курса информатики.

Что же собой представляют информационных и телекоммуникационных технологий технологии и что они могут дать человеку?

Стоит отметить, что информационные технологии (ИТ), прочно закрепившись в нашей жизни, также и облегчили нашу жизнь. Ведь сколько сил и времени уходило на вычисление экономических процессов, так как включается много факторов, влияющих на экономику, а если и вычислить как-то результаты экономических процессов одного предприятия, то на уровне одного региона или всей страны вычисления производились несколькими днями, да и точность этих вычислений оставляла желать лучшего. На сегодняшний день любые вычисления выполняются с помощью компьютеров. При этом результаты точные, и вычисляются за считанные секунды.

Созданы программы, помогающие банковским работникам, экономистам, бухгалтерам, проектировщикам, а об освоении космоса вообще человечество могло только мечтать. Этот список можно продолжать до бесконечности и перечислить все профессии, так как информационные технологии проникли практически во все сферы человеческой жизни. Знание компьютера – наиболее важное требование при трудоустройстве.

Прежде всего, это возможность безграничного доступа к большому объему разнообразной информации. Любой пользователь интернета в считанные минуты может найти буквально любую новость или нужную информацию. Например, если вам нужна какая-либо помощь, с использованием цифровых технологий вы можете найти ее, даже если вам необходима прочистка канализации, то вы можете найти услугу,

зайдя в любой браузер и с помощью поисковой строки найти нужную информацию.

Также информационные технологии сильно повлияли на качество расследований преступлений разного рода, от мелких нарушений на дороге до тяжких преступлений, связанных с гибелью человека. Появились разного рода детекторы лжи, программы, способные выявить местонахождение человека, позволяющие провести множество видов экспертиз, благодаря чему понижается процент ошибок при ведении следствий.

Процент ошибок уменьшился как в расследованиях, так и в медицине. Это ещё одна сфера, где большой прорыв и скачок вперед был сделан благодаря информационным технологиям. Стали проводить операции на жизненно важные органы: от чего раньше умирали – сегодня лечится. В России, например, во всё больших регионах появляются реанимобили, оснащенные по последнему слову техники, что дает еще больше шансов больному выжить. Появилась возможность диагностировать любой орган и выявить болезнь: ошибиться здесь может только врач.

И в заключении хотелось бы отметить и выделить один важный критерий, играющий в нашей жизни важную роль: всё в наших руках. То, насколько мы будем зависимы от компьютера – определяем мы сами. Человек сам определяет, на что тратить время, как проживать жизнь. И если использовать ИТ и другие блага только в полезных целях и в меру – жить станет легче не только нам, но и будущим поколениям, и им не придется страдать от нашей невнимательности и лени.

ИНСИНЕРАТОРЫ

Лысенко Глеб

МОУ «Школа № 51 города Донецка»

Научный руководитель: Турченко Е.В.

На сегодняшний день по данным Государственного земельного кадастра на территории ДНР под полигонами (свалками) твёрдых бытовых отходов учитываются земельные участки общей площадью 344,0752 га.

По данным Государственного комитета экологии и природных ресурсов при Главе ДНР на территории Республики находятся 22 полигона (свалки) общей площадью 200,35 га, *ресурс эксплуатации которых заканчивается в период 2022-2027 гг.*

Услуги по обращению с бытовыми отходами в ДНР оказывают более 20 предприятий. За 2016 г. предприятиями вывезено на полигоны (свалки) 3196,9 тыс. м³ отходов (800 тыс.т).

В мае 2017 года сотрудниками Департамента были обследованы полигоны (свалки) твердых бытовых отходов (Ларино, Ясиноватский, Петровский и др.) обслуживающие потребности Республики. В ходе осмотра было отмечено, что все полигоны не соответствуют стандартам, предъявляемым к местам сбора и утилизации отходов, т.е. по факту это *мусорные свалки*. На полигонах обнаружено большое количество пластика, стекла, автошин, металла, др., отмечены очаги горения, отсутствуют (или загрязнены отходами) пруды накопители и пруды испарители для сточных жидких фракций и т.д. Кроме того на свалки складываются медицинские отходы: послеоперационный перевязочный материал, шприцы, инструменты, одноразовые халаты, усечённые органы и т.д. Это связано с тем, что не при всех лечебных заведениях осуществляется утилизация медицинских отходов из-за отсутствия инсинераторов. И это при сложной эпидемиологической обстановке распространения коронавирусной инфекции COVID-19 в мире!

Что такое инсинераторы? Инсинератор (incinerator) - это установка для термического уничтожения жидких, твердых и газообразных отходов. В чем же разница между инсинератором, крематором, устройством для высокотемпературной термической утилизации отходов или печью для сжигания? Это синонимы названия устройства для высокотемпературной термической деструкции (обезвреживании) отходов.

Инсинераторы предназначены для безопасного и эффективного обеззараживания многих видов отходов. С помощью инсинератора, *имеющего качественную камеру дожигания* и системы пыле- и газоочистки можно избежать распространения инфекции и болезнетворных прионов от биологических отходов, поступающих с ферм крупного рогатого скота, свинокомплексов, птицефабрик, свиноферм, а также избежать выбросов диоксинов и фуранов с отходящими газами.

Принцип действия. Инсинератор представляет собой печь в которой сжигание (термическое обезвреживание) отходов обеспечивается при высоких температурах от 400 до 1200 градусах Цельсия. Инсинераторы имеют загрузочный люк, дымоходную трубу и другие компоненты для ускорения процессов горения и контролем за выбросами отходящих газов в атмосферу.

Они работают на жидком (дизельном), газообразном (пропан, бутан) топливе.

Для работы на жидком и газообразном топливе крематор оснащён экономичной газовой или жидкотопливной (дизельной) горелкой.

Инсинераторы бывают трёх видов: стационарные, контейнерные (перемещаемые) и мобильные. Применяются как отдельно, так и в составе мусоросжигательных заводов.

Применение инсинераторов позволит прежде всего продлить срок службы действующих полигонов, отпадёт необходимость в расширении земельных угодий под *стихийные свалки*, позволит избежать распространение инфекции и болезнетворных прионов от биологических отходов, поступающих с ферм крупного рогатого скота, свинокомплексов, птицефабрик, свиноферм, а также попадания их в грунтовые воды. Возникает возможность рационального управления отходами и улучшения экономико-экологической безопасности региона.

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Лыфенко Анна

МОУ «Специализированная школа №95 города Донецка»

Научный руководитель: Корноухова Л.С.

Совершенствование лидерского искусства стало чрезвычайно важным содержанием для лидерской модели управления. Искусство лидерства - это содержание и исполнение его стиля. Правильность использования искусства в предприятии может не только повысить эффективность работы, но и способствовать общему развитию компании и сотрудников.

Некоторые предприниматели приравнивают «менеджмент» к «лидерству». Они полагают, что управлять компанией - значит заставлять своих сотрудников прислушиваться к собственным словам и выполнять свою работу в соответствии с их собственными требованиями. В последствии, это приводит к возникновению многих проблем в управлении бизнесом.

Искусство лидерства - это, прежде всего, продукт сочетания научной теории и практики в управлении предприятием. Она основана на концепции, культуре, знаниях, талантах, мышлении и методах опыта самих лидеров. В управлении реальной деятельностью проявляются следующие аспекты:

1. Искусство лидерства. При отборе и позиционировании талантов руководители точно судят о преимуществах и недостатках работников, чтобы извлечь больше выгоды для предприятия.

2. Искусство авторизации. Руководители предоставляют сотрудникам право самостоятельно решать какие-либо проблемы или вопросы. Лидеры не сосредотачивают власть на себе.

3. Искусство координации. Менеджеры используют искусство межличностного общения для контакта и обмена эмоциями с сотрудниками, чтобы создать хорошую и любящую атмосферу.

4. Искусство мотивации и стимулирования. Лидеры обеспечивают определенный механизм продвижения и вознаграждения сотрудников, чтобы повысить их трудовой энтузиазм.

5. Демонстрационное искусство. Лидеры подают пример сотрудникам, чтобы продвигать духовную и культурную коннотацию предприятия.

Лидерство является неотъемлемой частью развития предприятия. Лидеры берут на себя большую ответственность, так как в основе развития гибкой концепции управления лежит использование искусства лидерства. Оно является фундаментальным требованием для повышения эффективности занятости и продвижения предприятий. Но как использовать навыки Лидерского искусства?

Лидеры - это пропагандисты и практики корпоративной культуры. Они строят организационную и материальную культуру предприятия, чтобы повысить духовную мотивацию сотрудников.

Лидеры находят способ использовать сильные стороны своих сотрудников, избегая чрезмерно квалифицированного персонала и полностью используя их таланты. Без сомнения, руководители полностью доверяют при выборе и назначении сотрудников, четко осознают свои обязанности и свободно используют их для поощрения своего творчества.

Лидеры разумно используют свою власть: используют её в рамках закона и правильно делегируют ею. Часть полномочий делегирована подчиненным, чтобы они могли самостоятельно решать некоторые вопросы. Это делается для того, чтобы повысить чувство ответственности сотрудников и способствовать упорядоченному функционированию всего предприятия.

С помощью коммуникативного искусства лидеры выслушивают предложения и мнения сотрудников о компании, заставляя сотрудников чувствовать себя нужными предприятию. Менеджеры в общении с сотрудниками избегают снисходительного тона.

Подводя итоги, можно сказать, что лидерство играет важную и незаменимую роль в развитии предприятия. Поэтому руководство должно активно стремиться к уникальному лидерству для предприятия. При непрерывном инновационном развитии менеджеров сотрудники могут быть побуждены к дальнейшему развитию на основе корпоративной культуры, которая закладывает материальный и культурный фундамент для повышения конкурентоспособности предприятия.

ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС И ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ

Лютая Екатерина

МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки»

Научный руководитель Гончарова Л.В.

В последнее время многие предприятия торговли и сферы услуг меняют свой облик. Торговые предприятия внедряют сегодня самые современные технические программные средства для управления и контроля за товарно-денежными потоками, для привлечения и удержания максимального количества клиентов именно в своем

магазине. Сегодня взоры многих руководителей устремлены на инновации в управлении и экономике, на самые современные формы работы с клиентами. Ярким примером таких инноваций в экономике и управлении являются интернет-бизнес и электронная коммерция.

Интернет-бизнес - модель, в которой процессы, обмен информацией и коммерческие транзакции автоматизируются с помощью информационных систем. Значительная часть решений использует Интернет-технологии для передачи данных и предоставления Web-сервисов. Торговля представляет собой обмен продуктами и услугами между предприятиями, группами и отдельными лицами и может рассматриваться как одно из основных направлений деятельности любого бизнеса.

Преимущества:

1. Мобильность и независимость. Возможность работать в любое время суток, в любой точке мира.
2. Рост рынка.
3. Мировой масштаб деятельности.
4. Свобода доступа.
5. Отсутствие коллектива.
6. Минимальные затраты на старт проекта.
7. Высокий уровень сервиса.
8. Конкурентоспособность.

Недостатки:

1. Нестабильный доход.
2. Ограничения в поле действий.
3. Высокие затраты на оптимизацию (обновление компьютерных систем).

E-commerce или электронная коммерция - это предпринимательская деятельность, которая связана с рекламированием, продвижением продаж товаров и услуг через Интернет. Электронная коммерция объединяет такие глобальные категории - онлайн-продажи, интернет-банкинг, бронирование билетов и отелей, транзакции в платежных системах, онлайн-маркетинг и реклама. В техническом плане электронная коммерция стоит на трех основах - сервер, база данных и система доставки товаров или услуг

покупателю. Интернет коммерция должна включать следующие элементы:

1. Площадка (сайт, аккаунт, онлайн-магазин).
2. Каналы привлечения трафика (SEO, SMM, контекстная реклама, трагетированная реклама).
3. Системы обработки заказов, работы с клиентами (отделы продаж, службы поддержки).
4. Службы закупок, снабжения, доставки, возврата товаров.

Преимущества электронной коммерции:

1. Снижение затрат. Электронная торговля упрощает бизнес-процессы во многих отраслях предпринимательства.
2. Расширение целевой аудитории. Через Интернет можно продавать по всему миру без особых затрат.
3. Меньше посредников. Электронная коммерция позволяет работать напрямую с производителем, исключая цепочку посредников.
4. Возможность со 100% точностью анализировать продажи, продвижение, развитие бизнеса в сети.

Недостатки:

1. Зависимость от информационно-коммуникационных технологий. Не во всех регионах есть свободный доступ к Интернету на высокой скорости.
2. Особенности законодательства, налоги. Отсутствие правового регулирования онлайн-коммерции.
3. Безопасность информации. Онлайн-торговля требует высокой гарантии конфиденциальности данных пользователей и покупателей.
4. Авторское право. Защита прав собственности – это не новая проблема для сети Интернет.

Инновации в управлении и экономике имеют свои преимущества и недостатки. Но при правильном внедрении таких инноваций недостатки и их негативные последствия можно свести к минимуму. Интернет-бизнес и электронная коммерция могут обеспечить дополнительный источник дохода при минимальных затратах на сбыт продукции. Также можно значительно сэкономить на аренде торговых площадей, зарплате сотрудникам и организационных расходах. Можно сделать вывод, что электронная коммерция и интернет бизнес имеют больше преимуществ, чем недостатков.

МОЛОДЁЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Лютая Карина

МОУ «Школа № 116 города Донецка»

Научный руководитель: Потапенкова А.Н.

Молодёжный рынок труда – это структура сложных социально-экономических отношений. Особенностью данного рынка является невысокая конкуренция молодых работников вследствие высоких затрат на их адаптацию и рисков для работодателя при найме. С молодёжным рынком труда часто ассоциируют безработицу. Показатели безработицы имеют большое значение для развития экономики. Работодатели испытывают все больше трудностей с подбором молодых сотрудников.

Основной причиной безработицы среди молодёжи является отсутствие опыта работы, его наличие – основной критерий при приеме на работу. К этим сферам можно отнести производственную сферу, управление и консультирование. Можно совершить ошибку, принимая на работу специалиста зрелого возраста, при этом, подразумевая, что он – высококлассный специалист. Так как, независимо от возраста и заслуг на должность, с ним обязательно должно проводиться собеседование, исходя из результатов которого, и принимается окончательное решение.

Сюда же относят отсутствие профессиональных навыков. Слушать собеседника, вести диалог, ставить цели, и уметь делать то, что напрямую относится к работе: знать несколько языков, использовать компьютерные программы и т.д. – также важно, как иметь опыт работы. Квалификация. Каждая должность имеет свой набор квалификационных требований, без которых работодатель не сможет взять человека на работу.

К тому же, причиной может послужить низкая заработная плата, поэтому некоторые работодатели не указывают её, чтобы проверить за какие деньги человек готов выполнять работу. Следующий немаловажный фактор – нежелание построить карьеру.

По данным опроса «Контакта» за 2019 год 21% компаний нанимают молодежь на позиции с постоянной текучестью кадров, 23% собираются выращивать из молодых специалистов руководителей и 83% – на исполнительские функции.

Состояние безработного для большинства молодых людей обозначает не только снижение жизненного уровня, но и нанесение психологической травмы личности, невозможность обеспечить себя необходимыми жизненными ресурсами.

Молодежь особенно нуждается в защите от безработицы, так как является основным источником пополнения трудовых ресурсов. От качественных характеристик, в итоге, зависит успех экономического развития.

У молодых людей есть преимущества по сравнению с другими возрастными категориями трудящегося населения:

- довольно высокий уровень образования и наибольшая мобильность;
- способность к более быстрой и безболезненной адаптации к изменяющимся внешним условиям жизнедеятельности, в том числе, условиям труда;
- динамичность, гибкость, стремление к освоению нового, неизвестного, к самосовершенствованию;
- лучшая выносливость и здоровье.

Проблемой трудоустройства молодежи зачастую является несогласованность вузов. Они готовят специалистов разных профилей с потребностями рынка труда – это также ведет к росту молодежной безработицы.

Для решения проблемы безработицы необходимо улучшить качество образования студентов, для абитуриентов и студентов – проводить мониторинги вакансий, вести профориентационную работу в школах и вузах со студентами младших курсов обучения. Это позволит выявить склонности на раннем периоде, и число одарённых студентов и молодых специалистов возрастёт. Сотрудничество вузов с предприятиями крупного и среднего бизнеса также сократит показатели безработицы. В школах, ещё со среднего возраста, учащихся нужно заранее посвящать в рынок труда.

Особенно возросло количество безработной молодёжи в Донбассе из-за военных действий. Закрылись многие предприятия – работающая молодёжь потеряла работу, а выпускникам вузов, следовательно, сложнее найти другое место. Проблема занятости в Республике на данный момент остаётся актуальной. Так как на территории Донецкой

Народной Республики по состоянию на октябрь 2015 год безработная молодёжь составляла 44%, в целях решения проблемы министерство разработало предложения о внесении изменений и дополнений в Закон ДНР «О занятости» 29 мая 2015 года. Они подразумевают возможность выдачи работодателю специальных субсидий на создание первого рабочего места для выпускников вузов.

В начале 2020 года в Донецкой области количество безработных в возрасте 15 лет и старше составило 119,3 тысяч человек. В связи с пандемией карантинные меры не оказывали негативного влияния на рынок труда, но число молодых безработных стало выше.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ

Макарова Марина

МОУ «Гимназия города Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

Современный мир постоянно претерпевает различные изменения, которые затрагивают все сферы общества. Это верно и для современного рынка труда. Каждый год появляются новые профессии, а некоторые вовсе исчезают с мирового рынка труда из-за невостребованности, связанной с развитием современных технологий. Но есть и профессии, которые будут актуальными на рынке труда постоянно, например, государственный служащий.

Государственный служащий - это лицо, занимающее определенную должность в государственных органах или их аппарате, осуществляет на профессиональной основе деятельность по практическому выполнению задач и функций государства, наделенный в связи с этим соответствующими служебными полномочиями и получает за это заработную плату за счет государственных средств.

Выделяют следующие виды государственных служащих:

1) по характеру труда и объемом и характером их служебных полномочий:

- руководители;
- специалисты;

– технические исполнители.

2) по характеру и объему властных полномочий:

– должностные лица;

– представители власти;

– административно-вспомогательный персонал функциональный (оперативный, основной) персонал.

3) по видам службы, на которой лица находятся:

– служащие обычной (гражданской) службы;

– служащие специальной (милитаризованной) службы (военнослужащие, сотрудники милиции, ФСБ).

4) по распределению государственной власти:

– государственные служащие законодательной власти;

– государственные служащие исполнительной власти;

– государственные служащие судебной власти.

Таким образом, госслужащие играют в жизни страны важнейшую роль: без них государство не может обеспечивать исправную работу механизмов, соблюдение и исполнение законов, защиту прав граждан, регулирование правовых аспектов сфер деятельности, которые оно контролирует. Работники государственной службы имеют огромное влияние на состояние и развитие общества, ведь их главным ориентиром является закон.

Данную профессию с уверенностью можно назвать перспективной, ведь ты можешь добиться довольно хорошего карьерного роста, повышая свою профессиональную классификацию и выполняя самые трудные должностные обязанности. Также можно сказать, что профессия государственного служащего востребована на современном рынке труда, ведь каждый день государству требуются новые амбициозные люди, готовые не только работать в роли чиновников, но и трудиться во имя своего государства.

Список источников

1. Моё образование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://moeobrazovanie.ru/professions_gosudarstvennyiy_sluzhaschiy/

2. Всеу голова: где учиться государственной службе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ucheba.ru/article/2614>

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Малеева Яна

МОУ «Средняя школа № 21 города Макеевки»

Научный руководитель Хрущ Л.А.

Государство – политическая форма организации общества на определённой территории, политико-территориальная суверенная организация публичной власти, обладающая аппаратом управления и принуждения, которому подчиняется всё население страны.

Социальное государство – модель государства, политика которого направлена на перераспределение материальных благ в соответствии с принципом социальной справедливости ради достижения каждым гражданином достойного уровня жизни, сглаживания социальных различий и помощи нуждающимся.

Государственная социальная политика – целенаправленная деятельность государства по управлению общественными процессами и отношениями в социально-культурной сфере.

В широком смысле социальная политика также понимается и как система определенных взаимоотношений и взаимодействий между социальными группами, социальными слоями общества, ядром которых выступают, прежде всего, социальные интересы и благополучие человека и общества в целом.

В рамках данного подхода специалисты обозначают, что социальная политика:

- является одним из направлений государственной политики;
- определяется характером государственного устройства, целями, которые преследуются государством;
- формируется в контексте социальной структуры общества;
- представляет собой государственную социальную доктрину или концепцию социального развития страны;
- неразрывно связана с проводимой экономической политикой и зависит от нее (в экономике создаются ресурсы, необходимые для проведения социальной политики);
- состоит из системы мер распределения ресурсов общества в интересах общества в целом;
- разделяется на декларируемую и реальную, при этом декларируемая политика провозглашает своей целью защиту интересов

слабозащищенных групп, а реальная социальная политика выражает интересы групп, правящих обществом.

Система социальной защиты создает меры по предотвращению пришествия общественных рисков, компенсации или же минимизации результатов пришествия общественных рисков, собственно, что содействует обычному воспроизводству рабочей силы.

В качестве субъектов социальной защиты выступают: государство, страховые организации, публичные организации, внебюджетные организации, благотворительные фонды, работодатели. Объектами социальной защиты считаются наемные сотрудники, люди пенсионного возраста, инвалиды, бедные семьи, безработные и другие.

Согласно ст. 1 Конституции ДНР, Республика является демократическим правовым социальным государством.

В соответствии со ст. 4 Конституции ДНР социальная политика Донецкой Народной Республики направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ.

Основными направлениями социальной защиты населения являются:

- социальная поддержка и реабилитация инвалидов;
- социальная поддержка семей и детей;
- социальная поддержка ветеранов, военнослужащих и пенсионеров;
- социальное обеспечение;
- социальное страхование;
- социальные услуги;
- меры воздействия на рынок труда и трудовые отношения.

Основными составляющими социальной политики являются усиление материальной поддержки наиболее социально незащищенным слоям населения и своевременное предоставление им государственной помощи, повышение уровня и качества жизни граждан, обеспечение всеобщей доступности основных социальных услуг и, прежде всего, социального обслуживания граждан.

На данный момент в ДНР существует реальная необходимость проведения отдельных реформ в области социальных льгот,

социального страхования, пенсионного обеспечения, предоставления социальных услуг наиболее уязвимым слоям населения, занятости и социально-трудовых отношений. Необходимо прорабатывать вопросы, связанные с повышением благосостояния граждан Республики – увеличения размеров социальных выплат отдельным категориям граждан, пенсионных выплат, расширения перечня предоставляемых услуг.

Общество формирует государственность. В свою очередь государство, устанавливая законы и проводя социальную политику, реализует на практике все ожидания населения.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО

Малиновский Глеб

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Информационное общество – общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей её формы – знаний.

1. Некоторые характерные черты информационного общества:
2. Объёмы информации возрастут и человек будет привлекать для её обработки и хранения специальные технические средства.
3. Неизбежно использование компьютеров.
4. Движущей силой общества станет производство информационного продукта.
5. Увеличится доля умственного труда, т.к. продуктом производства в информационном обществе станут знания и интеллект.
6. Произойдёт переоценка ценностей, уклада жизни и изменится культурный досуг.
7. Развиваются компьютерная техника, компьютерные сети, информационные технологии.
8. У людей дома появляются всевозможные электронные приборы и компьютеризированные устройства.

9. Производством энергии и материальных продуктов будут заниматься машины, а человек главным образом обработкой информации.

10. В сфере образования буде создана система непрерывного образования.

11. Дети и взрослые смогут обучаться на дому с помощью компьютерных программ и телекоммуникаций.

12. Появляется и развивается рынок информационных услуг.

Виды профессиональной информационной деятельности человека с использованием технических средств и информационных ресурсов .

Деятельность человека, связанную с процессами получения, преобразования, накопления и передачи информации, называют информационной деятельностью.

В настоящее время компьютеры используются для обработки не только чисел, но и других видов информации. Благодаря этому компьютеры прочно вошли в жизнь современного человека, широко применяются в производстве, проектно-конструкторских работах, бизнесе и многих других отраслях.

Но к современным техническим средствам работы с информацией относятся не только компьютеры, но и другие устройства, обеспечивающие ее передачу, обработку и хранение:

1. Сетевое оборудование: модемы, кабели, сетевые адаптеры.
2. Аналого-цифровые и цифро-аналоговые преобразователи.
3. цифровые фото- и видеокамеры, цифровые диктофоны.
4. Записывающие устройства (CD-R, CD-RW, DVD-RW и др.).
5. Полиграфическое оборудование.
6. Цифровые музыкальные студии.
7. Медицинское оборудование для УЗИ и томографии;
8. Сканеры в архивах, библиотеках, магазинах, на экзаменах и избирательных участках;
9. ТВ-тюнеры для подачи телевизионного сигнала в компьютер.
10. Плоттеры и различные принтеры.
11. Мультимедийные проекторы.
12. Флэш-память, используемая также в плеерах и фотоаппаратах.
13. Мобильные телефоны.

Кроме персональных компьютеров существуют мощные вычислительные системы для решения сложных научно-технических и оборонных задач, обработки огромных баз данных, работы телекоммуникационных сетей:

1. Многопроцессорные системы параллельной обработки данных (управление сложными технологическими процессами).

2. Серверы в глобальной компьютерной сети, управляющие работой и хранящие огромный объем информации.

3. Специальные компьютеры для проектно-конструкторских работ.

В развитии человечества существуют четыре этапа, названные информационными революциями, которые внесли изменения в его развитие.

Первый этап – связан с изобретением письменности. Это обусловило качественный гигантский и количественный скачок в развитии общества.

Знания стало возможно накапливать и передавать последующим поколениям, т.е. появились средства и методы накопления информации.

В некоторых источниках считается, что содержание первой информационной революции составляет распространение и внедрение в деятельность и сознание человека языка.

Второй этап – изобретение книгопечатания. Это дало в руки человечеству новый способ хранения информации, а также сделало более доступным культурные ценности.

Третий этап – изобретение электричества. Появились телеграф, телефон и радио, позволяющие быстро передавать и накапливать информацию в любом объеме. Появились средства информационных коммуникаций.

Четвертый этап – изобретение микропроцессорной технологии и персональных компьютеров. Толчком к этой революции послужило создание в середине 40-х годов ЭВМ.

Эта последняя революция дала толчок человеческой цивилизации для перехода от индустриального к информационному обществу-обществу, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно

высшей ее формой – знанием. Началом этого послужило внедрение в различные сферы деятельности человека современных средств обработки и передачи информации – этот процесс называется информатизацией.

Список источников

1. Шрадер Х. Глобализация, (де)цивилизация и мораль // Журнал социологии и социальной антропологии. Том II. N 2. СПб., 1998 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.soc.pu.ru:8101/publications/jssa/1998/2/6schrads.html>

2. Тоффлер Э., Тоффлер Х. Создание новой цивилизации. Политика третьей волны // Центральная Азия и культура мира. 1998. N 2-3 (5-6). Бишкек, 1998 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.freenet.bishkek.su/journal/n5/JRNAL511.htm>

3. Штихве Р. К генезису мирового общества. Инновации и механизмы // Журнал социологии и социальной антропологии. Том III. N 3. СПб., 1999 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.soc.pu.ru:8101/publications/jssa/1999/3/5stichw.html>

ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО

Малык Наталья

МОУ «Школа № 105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Что такое общество? При самом общем взгляде видно, что это человеческая общность, которую образуют люди и в которой они живут. Если же говорить немного конкретнее, то общество – это не любая механическая совокупность, а целостное единство, состоящее из людей, их социальных связей, взаимодействий и отношений.

Итак, гражданское общество. Это понятие имеет два самых распространенных толкования:

1. Совокупность негосударственных, неполитических отношений: экономических, социальных, семейных, национальных, духовных, культурно-творческих, нравственных, религиозных.

2. Социальное, экономическое и культурное пространство, производственная и частная жизнь людей, их обычаи, нравы, традиции,

находящиеся вне сферы государственно-политического контроля и вмешательства.

Таким образом, понятие «гражданское общество» употребляется в широком и узком смысле слова. В *широком смысле*: все социальные структуры и отношения, которые непосредственно не регулируются государством.

В узком смысле: общество на определенном этапе своего исторического развития, когда оно выступает социально-экономической основой демократического правового государства.

А теперь давайте разберемся, как связано гражданское общество с государством. Государство – политическая форма организации общества на определённой территории, политико-территориальная суверенная организация публичной власти, обладающая аппаратом управления и принуждения, которому подчиняется всё население страны.

Гражданское общество и государство соединены друг с другом целым рядом структурных связей, поскольку государство, осуществляя управленческо-посреднические функции в общественной жизни, не может не соприкасаться с гражданскими ценностями и институтами, которые охватывают все общественные отношения. Кроме того, ряд общественных элементов и институтов занимает маргинальное положение, частично переплетается с государственными структурами, а частично – с гражданским обществом.

Проще говоря, гражданское общество выступает в качестве необходимой демократической прослойки между человеком и государством, не позволяющей последнему узурпировать власть, превращаться из слуги народа в его хозяина и господина.

Признаками гражданского общества являются:

1. Высокое сознание людей и материальная обеспеченность.
2. Наличие подконтрольной государственной власти, её децентрализация.
3. Широкие связи между членами общества, развитое чувство коллективности.

Гражданское общество имеет свою структуру, составляющие которой – в основном различные общественные образования и общественные институты. Они обеспечивают условия для реализации

частных интересов и потребностей индивидов коллективов. Именно им под силу «давить» на государственную власть, с тем чтобы заставить ее служить обществу. В перечень подсистем гражданского общества могут быть включены: нации, классы, общественные слои, религиозные организации, массовые общественные движения, политические партии и движения, общественные организации.

Таким образом, государство и гражданское общество неразрывно связаны друг с другом, составляют две части единого общественного организма. В идеале развитое гражданское общество создает условия для свободных, демократических межличностных отношений, для удовлетворения разнообразных интересов и потребностей общественных индивидов.

Степень независимости институтов гражданского общества от государства оказывает решающее влияние на характер и распределение власти в обществе. В таком обществе власть не может быть сконцентрирована в одних руках, а разграничивается на полицентрической основе. Разделение властей, разграничение между различными общественными субъектами экономических, социальных и политических функций, сфер деятельности становятся в демократической общественно-политической системе важнейшим жизненным принципом. В ней правовое положение общественного субъекта не тождественно его социально-экономической роли в гражданском обществе, что делает личность одновременно и частным лицом, и гражданином государства.

Одним словом, гражданское общество – питательная среда правового государства – заставляет государственную власть подчиниться законам, ею принятым, и служить населению всей страны.

Список источников

1. Гражданское общество и государство. Обществознание. Полный курс подготовки к ЕГЭ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://info.wikireading.ru/35334>
2. Государство и гражданское общество [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://isfic.info/aprav/uris14.htm>
3. Государство и гражданское общество: Студопедия [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://studopedia.ru/14_116757_gosudarstvo-i-grazhdanskoe-obshchestvo.html

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА КАК ПРЕЕМНИЦА ОСНОВ ПРАВОВОГО ГОСУДАРСТВА

Мамашук Богдан

ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум имени Н.П. Баллина»

Научный руководитель: Вдовиченко С.А.

Донецкая Народная Республика является очень молодой преемницей основ правовой государственности. Отследить динамику этого процесса и отразить объективную картину на современном этапе попытаемся в данной работе.

Правовое государство – это и определенная философско-правовая теория, и соответствующая практика организации политической власти и обеспечения прав и свобод человека. Его общечеловеческая ценность определяет и современные установки, устремления и усилия по формированию и развитию начал правовой государственности в Донецкой Народной Республике. Что также говорит об актуальности обращения к данной теме.

Зародышем теории правового государства в виде верховенства права и закона жизни общества, государства, основанного на правовых основах, прослеживаются в рассуждениях философов Древнего Египта, Рима, Греции и других стран. Так, древнегреческий философ Платон в диалогах «Государство», «Законы» высказывал мысль о том, что закон должен быть господином над правителями, тем самым подчеркивая, что в обществе не должно быть формирований или лиц, действующих отдельно от закона.

Осуществление государственной власти в соответствии с принципом ее разделения на законодательную, исполнительную, судебную с целью не допустить монополизации всей полноты государственной власти в чьих-либо одних руках, исключить ее монополизацию, диктатуру одним лицом, органом, сословием, что закономерно ведет к «масштабной диктатуре» (Ш. Монтескье).

Наличие Верховного Суда (Конституционного Суда) - обеспечение стабильности конституционного строя - органа, гарантирующего конституционную законность и верховенство Конституции, соответствие ей законов и иных актов законодательной и исполнительной власти.

Господство закона и права, что означает: Кроме высшего представительного (законодательного) органа никто, не вправе отменять или изменять принятый закон. Все иные нормативно-правовые акты (подзаконные) не должны нарушать закон. В случае же противоречия приоритет принадлежит законам [2].

Связанность законом в равной мере как государства в лице его органов, должностных лиц, так и граждан, их объединений. Государство, издавшее закон, не может само его и нарушить, что противостоит возможным проявлениям произвола, своеволия, вседозволенности со стороны бюрократии всех уровней.

Взаимная ответственность государства и личности: личность ответственна перед государством, но и государство не свободно от ответственности перед личностью за неисполнение взятых на себя обязательств, за нарушение норм, предоставляющих личности права.

Реальность закрепленных в законодательстве основных прав человека, прав и свобод личности, что обеспечивается наличием соответствующего правового механизма их реализации, возможностью их защиты наиболее эффективным способом - в судебном порядке.

Реальность, действенность контроля и надзора за осуществлением законов, иных нормативно-правовых актов, следствием чего является доверие людей государственным структурам, обращение для разрешения сугубо юридических споров к ним, а не, например, в газеты, на радио и телевидение. Правовая культура граждан - знание ими своих обязанностей и прав, умение ими пользоваться; уважительное отношение к праву, противостоящее "правовому нигилизму" (вера в право силы и неверие в силу права).

Таким образом, мы видим, что идея правового государства, зародившаяся античную эпоху, усилиями передовых мыслителей многих столетий превратилась в стройную теорию, а затем нашла свое практическое применение в развитых странах мира, в том числе и в Донецкой Народной Республике на современном этапе ее развития.

Для того чтобы понять суть правового государства, недостаточно ограничиться набором внешних характеристик и определенной системой принципов, институтов и норм. Суть правового государства заключается именно в характере законов, их соответствии правовой природе вещей, направленности на обеспечение прав и свобод

личности. Еще Гегель подчеркивал, что хорошие законы ведут к процветанию государства, а свободная собственность есть основное условие его блеска [2].

Подводя итог, можно сказать, что при раскрытии основ, основных признаков и самого понятия правового государства, в этой работе были представлены самые начала происхождения понятия правового государства. Акцентируется внимание на характерных чертах понятий правового государства.

Список источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики. Принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики (с изменениями внесёнными Законами от 29 декабря 2017 № 205-ІНС).

2. Сичкарь В.А. Конституционное право: учебное пособие для студентов 2 курса направления подготовки «Юриспруденция» образовательного уровня «бакалавр» очной / заочной форм обучения/ В.А. Сичкар. – Донецк: ДонАУиГС, 2017.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Мануйленко Валерия

МОУ «Основная школа № 45 города Макеевки»

Научный руководитель: Апухтина О.А.

Руководитель – лицо любого предприятия. Именно с него начинается порядок или беспорядок в организации. И самая важная задача руководителя состоит в создании сплоченной, доброжелательной, дружеской, доверительной, а значит работоспособной обстановки в коллективе.

Существует простая истина: успешная совместная работа возможна лишь тогда, когда ее участники могут прийти к согласию, найти общий язык. Все это возможно при отсутствии конфликтов.

В первоначальном смысле слово «конфликт» (от лат. *conflictus* - «столкновение») означает столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений; распря, разногласие, спор, грозящий осложнениями. Впервые теорию конфликтов разработал Г. Гегель. Существуют различные определения конфликта, но все они

подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если идет речь о взаимодействии людей. Вместе с тем конструктивный конфликт – единственный способ поиска путей выхода из кризиса конкретного предприятия. Мастерство управления конфликтом строится на глубоких знаниях руководителя о природе, технологии и особенностях соответствующего инструментария.

Конфликты в организации могут вспыхивать по разным причинам, однако к наиболее распространенным относятся:

1. Ограниченность и распределение ресурсов.
2. Взаимозависимость задач.
3. Различия в целях.
4. Различия в представлениях и ценностях.
5. Различия в манере поведения, жизненном опыте и уровне образования.
6. Неудовлетворительные коммуникации.

«Искусство управления конфликтами» руководителя предприятия заключается в заблаговременном распознавании конфликтов, анализе их причин и проверке того, какой вид управления конфликтами будет наиболее эффективным, который позволит учитывать мнения всех участников и препятствовать эскалации. В идеале руководитель является ведущим, который помогает участникам конфликта видеть проблему в новом и более обширном ракурсе, для того, чтобы затем понять ее и управлять ею.

Управление конфликтами – целенаправленное воздействие, направленное на:

- полное или частичное устранение причин, породивших конфликт;
- корректировку поведения участников конфликтной ситуации;
- на поддержку контролируемости уровня конфликтности.

Деятельность руководителя в урегулировании конфликтной ситуации в организации, включает анализ ситуации и урегулирование конфликта. Анализ конфликтной ситуации состоит в следующем: получение информации о конфликте; проверка ее достоверности; оценка конфликтной ситуации. Сбор данных о конфликте происходит в ходе всей аналитической работы. Эта информация о противоречии, лежащем в основе конфликта, его причинах, позициях участников,

отстаиваемых целях, их отношениях. Источниками информации являются оппоненты (руководитель поочередно беседует с каждой из сторон в отдельности, принимает меры по снижению их негативных эмоций по отношению друг к другу), их руководители или подчиненные, неформальные лидеры коллектива, их товарищи, свидетели конфликта, члены их семей.

Очень важно отказаться от изначально негативной установки по отношению к конфликту вообще и к одному из оппонентов в частности. Необходимо быть объективным, чтобы не исказить восприятие и понимание получаемой информации. При анализе конфликтной ситуации руководителю необходимо уяснить суть проблемы, в чем заключается противоречие между оппонентами, что является объектом конфликта. Руководитель оценивает, на какой стадии развития находится конфликт, какой ущерб нанесен оппонентами друг другу.

Процесс урегулирования включает: выбор способа урегулирования конфликта; реализацию выбранного способа; уточнение информации и принимаемых решений; снятие послеконфликтного напряжения в отношениях оппонентов; анализ опыта урегулирования конфликта.

Реализация выбранного способа урегулирования конфликтов включает в себя отдельные беседы с оппонентами, подготовку к совместному обсуждению какой-то проблемы, совместную работу с оппонентами и фиксацию окончания конфликта. С согласия оппонентов руководитель может вынести проблему на собрание коллектива или совещание экспертов, привлечь к посредничеству неформальных лидеров или друзей оппонентов.

Управление конфликтами - это процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и поведения участников конфликта в соответствии со сложившимися нормами взаимоотношений.

Умелое и грамотное управление конфликтом способствует инновационному развитию организации. Еще И.В. Сталин мудро сказал: «Самый ценный капитал - это люди. Кадры решают все». Поэтому руководителю очень важно создать в своей организации позитивный, бесконфликтный психологический климат. Ведь тандем сотрудника и администрации сегодня, залог процветания предприятия завтра.

ЭЛЕКТРОННОЕ ТУРИСТИЧЕСКОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ

Манишин Марк

МОУ «Школа №58 города Донецка»

Научный руководитель: Мами Е.Д.

Актуальность темы обусловлена тем, что в условиях растущей конкуренции в туристическом бизнесе необходимо применять современные структуры управления информационными потоками, подразделениями фирмы, персоналом.

Туристические предприятия в большинстве своем не являются крупными. Тем не менее, функциональные организационные структуры могут очень различаться. Принципиально типы организационных структур можно разделить на две группы.

Организационные структуры первой группы отличаются жесткой организованностью, стабильностью и бюрократичностью по своему существу, а второй – предусматривают способность к адаптации, к изменениям при необходимости в реальных условиях деятельности. Отличие групп проявляется в характере связей субъектов и объектов управления, в количестве и видах элементов управления и их полномочиях. Выделяют линейный, линейно-штабной, функциональный, матричный и линейно-функциональный типы систем управления, из которых только матричный относится ко второй группе.

Менеджмент - это область управленческой и хозяйственной деятельности, направленной на достижение целей организации путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов. Управление, как и любой другой вид деятельности, требует своей конкретной оценки, установления его эффективности.

Сегодня уровень бизнес-процессов в сфере оказания туристических услуг и серьезная конкуренция делают использование информационных электронных систем просто необходимым. Поэтому электронный документооборот для туристических фирм должен обеспечивать выполнение таких задач как:

1. Сбор и хранение информации о гостиницах, перевозчиках, страховых компаниях, клиентах и их запросах, предлагаемых турах.
2. Обновление и редактирование этой информации.

3. Составление различных документов с учётом этой информации.

4. Подробное описание туров, номеров в гостиницах, программах питания, анимации, экскурсионных программах.

5. Расчет стоимости по курсу, учитывая скидки.

6. Создание и постоянное пополнение базы данных туристической фирмы.

7. Контроль проведения оплаты и другие.

Кроме общего повышения производительности труда, функциями электронного документооборота для туристических фирм являются:

повышение эффективности и способствование автоматизированному управлению туристической фирмой, с учётом изменяющихся факторов;

составление турпакетов, как индивидуальных, так и групповых;

быстрое оформление заявок;

автоматизированная подготовка прайс-листов и формирование туров;

учёт загруженности рейсов и отелей.

Таким образом, использование электронного документооборота для туристических фирм даёт возможность:

одновременно решать внушительный объём задач. С его помощью вы можете контролировать и при необходимости менять стратегию ваших продаж, более эффективно использовать все возможности чартеров, отелей, гостиниц;

эффективно управлять своим персоналом. Различные запросы можно делать с помощью внутренней электронной почты;

осуществлять контроль за процессом хранения информации и оптимально управлять им.

Оптимальное и сбалансированное управление туристическим предприятием в настоящее время невозможно представить без использования эффективного электронного документооборота, т.к. он играет очень важную роль при организации различного рода учётов не только бухгалтерского и финансового, но и управленческого, управления движением информационных потоков, управления персоналом.

Все эти задачи относятся к контроллингу – разделу менеджмента, направленного на принятие оптимальных управленческих решений.

Список источников

1. Гладченко, Т.Н. Контроллинг / Т.Н. Гладченко, Ю.В. Фомин. - Донецк: ДонГУУ. - 2016. - 194 с.
2. Фомин, Ю.В. Контроллинг в туристическом бизнесе: учебное пособие / Ю.В. Фомин. - Донецк: Донецк. институт турист. бизнеса. - 2008. - 297 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ

Маренцева София

*МОУ города Горловки «Школа № 12 с углублённым
изучением отдельных предметов»*

Научный руководитель: Рудавка Н.В.

Современные концепции экономического развития predetermined определяются условиями перехода к инновационной модели, которая позволяет обеспечить динамический рост и конкурентоспособные преимущества субъектов хозяйствования.

Концептуальные теории и базовые положения инноваций рассматривались в научных трудах как отечественных, так и зарубежных ученых среди которых можно выделить В. Амитана, Е. Пономареву, А. Божечкову, А. Кнобеля, В. Бывшева, Д. Чистова, М. Михалева, И. Грачева, С. Некрасова, О. Патоша, В. Маркову [1-5].

Целью исследования является разработка теоретических рекомендаций формирования модели инновационных преобразований в экономике Республики. Структурные изменения экономической системы характеризуются прогрессивными изменениями и промышленной модернизацией технологических систем, которые обеспечивают эффективные возможности для диверсификации и воспроизводства нарушенных пропорций общественного воспроизводства на качественно новой основе. Эти процессы, в первую очередь, обусловлены применением результатов научных исследований

в практической плоскости. Модель инновационных преобразований основывается на увеличении удельного веса научно-исследовательского потенциала и развития высокотехнологичных сфер деятельности в общем структуре экономики (рис. 1).



Рис. 1. Модель инновационных преобразований экономики.

По своей сути, такой уровень взаимодействий определяется условиями распространения фундаментальных и прикладных результатов среди участников экономической деятельности.

При этом, целесообразным является создание оптимальных условий для формирования следующих видов сотрудничества:

1) создание ассоциаций между научно-исследовательскими структурами, бизнес-единицами и финансовыми институтами для реализации совместных проектов в сфере науки, инноваций;

2) налаживание тесного сотрудничества между образовательными центрами и промышленными предприятиями для подготовки и адаптации высококвалифицированных специалистов к сложившимся условиям хозяйствования;

3) формирование специальных центров на базе высших учебных учреждений и привлечения лабораторий для выполнения специальных инновационных проектов, позволяющих получить социальный, экономический и коммерческий эффекты.

Тем самым, такая организация сотрудничества способствует отражению общих интересов всех участников экономической деятельности, что обеспечивает внедрение инноваций и направлено на повышение уровня конкурентоспособности и устойчивости (табл. 1).

Таблица 1

Экономические преимущества инновационных преобразований
Республики

Индикаторы экономического развития	Сущностная характеристика
Улучшение рыночной среды	Эффективная трансформация и распространение инноваций за счёт создания коммерческих бизнес-структур
Развитие инфраструктуры	Формирование специализированных современных центров, способствующих преобразованию экономики
Стабилизация социальной сферы	Насыщение потребительского рынка товарами отечественных производителей за счет усовершенствования, медицинского обслуживания, охраны здоровья, образования
Активизация промышленного развития	Создание новых коммуникационных систем управления промышленностью и материально-техническим обеспечением
Интенсификация и рациональное использование ресурсного потенциала	Перераспределение ресурсов для создания экономических преимуществ

Именно расширение научно-промышленных связей способствует быстрой апробации фундаментальных научных разработок за счет использования промышленно-экономического потенциала. Эти процессы являются логическим способом создания благоприятной среды для коммерческого использования научных достижений.

Именно взаимосвязанные и взаимодополняющие структуры смогут поддерживать общие действия между всеми звеньями цепи «наука – производство – рынок» и обеспечивать условия для эффективного развития.

Таким образом, модель инновационных преобразований, в первую очередь, обеспечивает решение первоочередных проблем, связанных с формированием вектора экономического развития, за счет освоения новых сфер деятельности и обеспечения динамического роста действующего технологического базиса Республики.

Список источников

1. Амитан В.Н. Региональный аспект экономической безопасности государства// Регион, город, предприятие в условиях переходной экономики: Сборник научных трудов. 2000. С. 9-14.

2. Пономарева Е. А., Божечкова А. В., Кнобель А. Ю. Факторы экономического роста: научно-технический прогресс/ Под ред. Е.А. Пономаревой. - М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2012. 186 с.

3. Бывшев В. А., Чистов Д. В., Михалева М. Ю. Исследование влияния научно-технической информации на темп прироста ВВП Российской Федерации// Вестник Финансового университета. 2012. № 1. С. 49-56.

4. Грачев И. Д., Некрасов С. А., Патоша О. И. Модель смешанной экономики: дальнейшее развитие// Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2014. № 31 (217). С. 14-25.

5. Маркова В. Д. Проблемы развития инфраструктуры поддержки инновационной деятельности// Инновации. 2016. № 3. С. 39-41.

МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Марков Никита

МОУ «Лицей № 2 «Престиж» города Макеевки»

Научный руководитель: Попович Е.А.

Понятие «механизм государственного управления» является базовым при формировании управленческого воздействия, реализуемого системой государственного управления. Исходя из этого, оно требует детального рассмотрения и последующей конкретизации.

Государственное управление осуществляется посредством обширного спектра инструментов, содержание и формы которых отвечают целям и задачам государственного управления в целом и по конкретным направлениям (в определенных сферах). Среди них в первую очередь выделяют следующие типы инструментов публичного управления: меры, средства, механизмы.

Механизм государственного управления – это совокупность взаимосвязанных принципов, методов, технологий и средств воздействия субъекта государственного управления на объект государственного управления. Средства государственного управления (рычаги, инструменты) – это все то, с помощью чего можно управлять государством, в том числе ориентиры, предполагаемые последствия, критерии выбора и оценки, ограничения, требования и т. д. И.В. Понкин к механизмам государственного управления относит: организационные; нормативно-правовые; социальные; институциональные; политические; судебные; экономические; информационные и др. [1].

Механизм государственного управления стабилен и динамичен одновременно. Механизм государственного управления подразделяется на несколько подсистем: кадровую, организационную, экономическую, финансовую, бюджетную и др. Данные подсистемы между собой взаимосвязаны и взаимообусловлены, составляя сложную интеграционную совокупность. Регулирование или совершенствование одной из них влечет изменения в другой или цепную реакцию по всему механизму государственного управления. Построение рациональной и эффективной системы государственного управления невозможно лишь на основе интуиции и опыта государственных чиновников. Решение данной задачи требует использования ряда теоретических положений, получивших название принципов управления.

Принципы государственного управления - это правила, которыми руководствуются или должны руководствоваться субъекты государственного управления в определенных условиях социально-экономического развития в целях обеспечения эффективного функционирования и развития государства и его административно-территориальных образований [1].

В. Атаманчук [2] дает следующий перечень принципов государственного управления:

1. Принцип объективности и демократизма государственного управления.
2. Принцип правовой упорядоченности государственного управления.
3. Принцип законности государственного управления
4. Принцип разделения властей в государственном управлении.
5. Принцип федерализма государственного управления.
6. Принцип публичности государственного управления.

В. И. Кнорринг [2] считает, что принципы управления универсальны, обладают всеобщим характером и должны реализовываться на всех уровнях государственного управления, подлежат реализации при формировании любого управленческого решения.

По мнению Ю.А. Тихомирова [2], «механизм социального управления представляет собой способ организации и функционирования управления, которое находит свое выражение в выдвижении обоснованных целей, в создании и развитии управляющей системы, которая призвана осуществлять во время управленческого процесса достижение целей», а механизм государственного управления «это демократическая государственная организация управленческого влияния на общественные процессы»

Б.П. Курашвили [2], рассматривая механизм государственного управления, разделяет позиции относительно определения социального управления как взаимодействия управляющей и управляемой систем в процессе использования объективных законов последней и условности размежевания субъекта и объекта управления социальных систем, для которых характерно органическое единство субъектов и объектов управления, их переплетение, относительность, обмен ролями. Исходя из этого, он делает вывод, что «государственное управление – взаимовлияние», а государственное управление определяет как «организационное сотрудничество государства с коллективными и индивидуальными членами общества, которое обеспечивает целесообразное закономерное функционирование и развитие общественных отношений»

По мнению Л.П. Юзькова [2], существуют два основных подхода к определению понятия «механизм» - структурно-организационный и структурно-функциональный. В государственном управлении проблема цели является центральной, она определяет и регулирует действия всех властных структур и является основным законом, сложным алгоритмом поведения, подчиняющим себе все стороны управляющего воздействия.

Таким образом, государственное управление, наряду с определением стратегических целей, должно обеспечивать решение значительного комплекса взаимосвязанных организационных, научных, социальных и технических задач.

Список источников

1. Теория и механизмы современного государственного управления [Электронный ресурс] – Режим доступа: 310703-mekhanizm-gosudarstvennogo-upravleniya/50%

2. Государственное управление [Электронный ресурс] – Режим доступа: Gosupravlenie/2_90998.doc.htm47%

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ

Мартыненко Евгений

МОУ «Шахтёрская средняя школа №22»

Научный руководитель: Агеева Е.А.

В любой организации ежедневно создаются предпосылки для возникновения конфликта: люди получают негативные эмоции в ходе работы, что подрывает связи в коллективе, создает напряженность и вызывает разногласия.

Исследования American Management Association показали, что 24% времени менеджера уходит на управление конфликтами. Задача успешного менеджера состоит в том, чтобы не только не бояться конфликтов, но и уметь извлекать из них выгоду, ведь конфликт – источник необходимых организации изменений.

Для успешного управления конфликтом авторы исследования (American Management Association) рекомендуют выработать следующие шесть навыков:

1. Устанавливать связь с другой стороной в конфликте.
2. Налаживать конструктивный диалог.
3. Вовремя поднимать острые вопросы.
4. Определять источник конфликта.
5. Использовать закон взаимности.
6. Создавать позитивные связи.

Таким образом, нельзя отрицать, что 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.

Вместе с тем конструктивный конфликт — это часто единственный способ выхода из кризиса. Мастерство управления конфликтом строится на глубоких знаниях руководителя о природе, технологии и особенностях соответствующего инструментария. Начальный этап работы с конфликтом — выявление его природы.

1. Структура регулируемого конфликтного процесса. Существование по меньшей мере двух сторон, имеющих контакт друг с другом.

– взаимозависимость сторон, побуждающая их к участию в конфликтном взаимодействии;

– несовместимость (полная или частичная) целей и ценностей конфликтующих сторон;

– нулевая сумма конфликтного взаимодействия;

– действия, направленные друг против друга;

– понятия конфликта и конкуренции тесно взаимосвязаны и иногда отождествляются;

– использование давления или силы как крайнего варианта давления.

2. Стадии конфликта. В зависимости от особенностей протекания конфликта выделяют следующие его стадии:

– зарождение, или возникновение;

– формирование;

– расцвет;

- угасание, или преобразование.

3. Способы управления конфликтами

- завоевание авторитета у сторон;

- определение структуры взаимоотношений сторон;

- поддержание равновесия сторон;

- поддержание «оптимального» уровня интенсивности конфликта;

- детализация конфликта, конфронтация, синтез;

- контроль за процедурой продвижения к разрешению конфликта.

Как видим, в управлении конфликты играют двойственную роль. Они могут разрушать организацию, снижать эффективность управления, но в определенных обстоятельствах могут сыграть и положительную роль.

Они показывают скрытые негативные процессы, реальное существование разногласий и тенденции их изменения, невидимые препятствия (подводные камни).

Чтобы эффективно управлять конфликтом, необходимо четко осознавать следующее: основной источник конфликта – нарушение связей между людьми. Управление конфликтом предполагает в первую очередь способность управлять собой. Возникший в коллективе конфликт должен восприниматься не как проблема, но как источник дополнительных возможностей.

Список источников

1. Багиев, Г.Л. Маркетинг и культура предпринимательства. Учебник/ Г.Л. Багиев, В.В. Томилов, З.А. Чернышева. - СПб.: «СПбУЭФ», 2005 – 203 с.

2. Вейл, П. Искусство менеджмента. Учебник/ П. Вейл. - М.: «МЕЛАП», 2005-226с.

3. Мильнер, Б.З. Теория организаций. Учебник/ Б.З. Мильнер – М.: «ИНФРА-М», 2000- 324с.

4. Питерс, Т., Уотерман, В. В поисках эффективного управления. Опыт лучших компаний. Учебник/ Т. Питерс, В. Уотерман. - М.: «Прогресс», 2003. – 269 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

Марусич Юлия

ГПОУ «Донецкий промышленно-экономический колледж»

Научный руководитель: Александрова Ю.Ф.

В сегодняшних экономических условиях сфера услуг играет важнейшую роль в удовлетворении потребностей общества. По мере формирования в нашей стране постиндустриального информационного общества, роль сферы услуг будет постоянно возрастать, поскольку потребности населения постоянно растут, а их разнообразие расширяется.

Сфера услуг – это мощная и разнообразная система, включающая в себя самые разнообразные сферы деятельности человека: бытовые услуги, финансовые услуги, науки и научное обслуживание физкультуру и спорт, гостиничные, туристические услуги, услуги здравоохранения, образования и транспорта, торговлю, страхование, консультационные услуги.

Важной закономерностью эволюции сферы услуг является то, что она развивается не в изоляции от материального производства. Рост взаимодействия вещной продукции и услуг идет по нескольким направлениям.

Основные тенденции развития сферы обслуживания на современном этапе развития экономики:

– сформировалась общая технология обслуживания в виде стандартизированной системы с применением современных технологий и разработчиков.

– отмечается быстрая интеграция производственной сферы и сферы услуг на основе соединения прикладных проектов.

– наблюдается высокий уровень профессионального обучения работников сферы услуг, в частности в тех сферах и отраслях народного хозяйства, которые основаны на академическом обучении.

– сформировался достаточно высокоразвитый уровень инфраструктуры обслуживания, который реализуется посредством цифровых технологий, транспортной системы, кабельных сетей, мобильной телефонии.

- появляются новые рынки услуг, такие как сервисный уровень продажи гибридных продуктов, быстрые продажи узкоспециализированного знания на образовательном рынке услуг.

- международно-интеграционные направления сферы услуг, которые создаются с целью увеличения экспорта бизнеса услуг.

- зачастую сфера услуг представляется рынком вторичного обслуживания (в связи с развитием потребительского рынка сложной технической продукции).

- сформировалась система базовых показателей развития рынка услуг, таких как новизна и мобильность.

- не развитость системы правовой защиты и регулирования интеллектуальной собственности в сфере обслуживания и предоставления услуг.

Динамику развития сферы услуг определяет ряд долговременных основных факторов экономического характера.

Развитие сферы услуг относится к приоритетам экономической политики. Во многом именно от качества услуг (образование, здравоохранение, государственные, финансовые услуги и пр.) зависит уровень жизни населения. Некоторые отрасли сферы услуг в современной модели экономического развития выступают элементами инфраструктурного обеспечения социально-экономического прогресса.

Развитии инфраструктуры социально-экономической системы изменяет взгляд на способы производства и потребления большинства благ. Развитие информационных услуг существенно влияет и на саму сферу услуг. Информационно-технологический прогресс в сочетании с развитием финансовых рынков позволил увеличить спрос населения и организаций на финансовые услуги банков, страховых фирм и других финансовых учреждений. Благодаря развитию информационных технологий уменьшается характерное для услуги свойство локальности рынка.

Современные информационные технологии вносят принципиальные изменения в организацию системы сбыта многих современных услуг, значительно расширяя территориальные границы рынков и «пропускную способность» каналов сбыта. Немаловажным фактором, влияющим на формирование конъюнктуры на рынке услуг по мере насыщения и увеличения разнообразия потребительского

спроса, нам представляются ожидания потребителей. Спрос на рынке конкретных услуг формируется под воздействием системы субъективных оценок, позволяющих современным потребителям отбирать поставщика услуг на основе обмена опытом с людьми схожих вкусов, предпочтений, уровня дохода, ожиданий изменения собственного благосостояния, а также иных субъективных суждений.

Важное отличие рынков услуг от товарных рынков состоит в том, что услуги всегда уникальны и персонализированы, что порождает непостоянство их качества. Современные исследования показывают, что на рынках с информационной асимметрией, к которым в первую очередь относятся рынки услуг, наблюдается тенденция вытеснения качественных услуг некачественными.

Поэтому необходимо формирование, становление и развитие институтов, позволяющих ослабить «механизмы ухудшающего отбора» в сфере услуг. Эти институты могут быть сформированы как на основе государственного управления и регулирования, так и на основе рыночного саморегулирования.

Ключевое отличие новой, формирующейся сегодня, экономической модели — акцент на креативность. В среднесрочной ретроспективе обнаруживается резкий рост доли нематериальных, неутилитарных благ в структуре потребления. К ним относятся сфера культуры и бытовая сфера.

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Мельник Анна

МОУ «Школа №113 города Донецка»

Научный руководитель: Манжос Н.В.

В нашем современном мире невозможно представить людей без информационных технологий, которые в процессе своего развития сформировали целое общество. Но какой путь необходимо было пройти, чтобы распространить его по всему миру?

Данный вопрос интересует ученых из разных стран, поэтому они решили провести определенные исследования и проверить, каким образом информационное общество влияет на жизнь людей. Стоит

отметить, что более развита данная индустрия в таких точках мира, как США, Япония, Англия, Германия и другие страны Западной Европы. Так, к примеру, в 1992 году в докладе Бюро трудовой статистики США проверялось влияние внедренных информационных технологий на уровень занятости населения и на объем выпускаемой промышленной продукции, в результате чего ученый Д. Белл сформулировал теорию постиндустриального общества. Сам Белл говорил: «Революция в организации и обработке информации и знания, в которой центральную роль играет компьютер, развивается в контексте того, что я назвал постиндустриальным обществом» [3].

Цель проекта: изучить процесс формирования и становления информационного общества путем анализа поколений и технологий, которым было присуще свое информационное общество.

Каждое великое дело начинается с чего-то малого, так и информационное общество было создано поэтапно. Так первым методом «письменного» способа передачи информации считались наскальные рисунки, ими люди хотели передать важную информацию для потомков. Через время, в ходе географических открытий, люди стали путешествовать и нашли растение – папирус, на нем начали писать, а где он не рос, использовали кору дерева для записи необходимой информации. Для того, чтобы не терять информацию, люди решили собирать листы папируса, то есть бумагу, и изобрели книгу. Книга считалась самым большим кладом, в те времена богатство измерялось не количеством денег, а наличием книг. Но в результате прошедшего времени и развития человека вместе с ним совершенствуются технологии.

Конец XIX - начало XX века – время создания ряда устройств, таких как портативная камера Kodak, диктограф, телефон, радио, печатная машинка и т.д. Первый компьютер, а точнее электронно-вычислительную машину (ЭВМ), изобрел американский ученый XX века Джон фон Нейман в 1946 году. В свою очередь ЭВМ сформировала свои поколения:

1-е поколение (начало 50-х гг.). Элементная база – электронные лампы. ЭВМ были огромных размеров, использовали большое количество энергии, Основными характеристиками были малое

быстродействие, низкая надежность, программирование осуществлялось в кодах.

2-е поколение (с конца 50-х гг.). Элементная база – полупроводниковые элементы. Прогрессировала по сравнению с ЭВМ предыдущего поколения по всем техническим показателям. Для программирования создаются алгоритмические языки.

3-е поколение (начало 60-х гг.). Элементная база – интегральные схемы, многослойный печатный монтаж. Маленькие размеры ЭВМ, повысилась их надежность, увеличилась производительность. А также доступ с удаленных терминалов.

4-е поколение (с середины 70-х гг.). Элементная база – микропроцессоры, большие интегральные схемы. Улучшились технические показатели. Большой выпуск персональных компьютеров. Появились мощные многопроцессорные вычислительные системы с высокой производительностью, началось создание дешевых микроЭВМ.

5-е поколение (с середины 80-х гг.). Началась разработка интеллектуальных компьютеров. Внедрение во все сферы компьютерных сетей и их объединение, повсеместное применение компьютерных информационных технологий [4].

Анализируя формирование и развитие информационного общества, по этому поводу высказывается еще и другой ученый - Джеймс Мартин, который считает, что информационное общество возникло, прежде всего, на Западе. При этом Мартин подчеркивает мысль о том, что технологии выступают главным элементом в информационном обществе. Также Мартин отмечает, что, говоря об информационном обществе, его следует принимать не в прямом смысле, а рассматривать как цель, тенденцию изменений в современном западном обществе. По его мнению, в общем, эта модель ориентирована на будущее, а в некоторых странах уже сейчас можно назвать целый ряд вызванных информационными технологиями изменений, которые подтверждают главный план информационного общества [2].

На данном этапе с информационным обществом связаны такие профессии, как веб-дизайнер, администратор сайтов, программист и ряд других. Но, кроме этого, стоит отметить, что информационное общество ярко выражено, прежде всего, в экономике, политике, СМИ.

Также стоит заметить, что информационное общество повлияло на систему образования. Теперь обучающимся предоставлен доступ к быстрому поиску необходимой информации благодаря сети Интернет. Очень актуальным является вопрос дистанционного обучения, так как информационное общество включает в себя все необходимое для учёбы на дому и не только.

В ходе моей проектной деятельности было установлено, что развитие информационного общества – это технологический и эволюционный прогресс, который не имеет границ, а охватывает весь мир, только в разной степени, это зависит от того, насколько развита определённая страна.

Информационное общество кардинально изменило жизнь людей, с одной стороны, упростило и улучшило способ передачи и записи информации, но, с другой стороны, настолько внедрилось в повседневную жизнь, что этот искусственный интеллект может овладеть людьми быстрее, чем они им.

Список источников

1. Владимиров А. Информационное общество – это... Определение, история и интересные факты [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.syl.ru/article/399953/informatsionnoe-obschestvo---eto-opredelenie-istoriya-i-interesnyie-faktyi>

2. Википедия [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://ru.m.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE

3. Информационное общество [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://science.wikia.org/ru/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%84%D1%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%

4. Как понимают ученые информационное общество [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://studopedia.net/9_58660_kak-ponimayut-uchenie-informatsionnoe-obshchestvo.html

5. Булатов Ф. Профессии в отрасли информационных технологий (ИТ)/ «Гуманитарные технологии» [Электронный ресурс] – Режим доступа: // <https://proforientator.ru/publications/articles/professii-v-otrasli-informatsionnykh-tekhnologiy-it.html>

ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО - ЭТО ПРЕСТИЖНО

Мешиа Елизавета

*МОУ «Специализированная школа с углублённым
изучением английского языка № 11 города Донецка»*

Научный руководитель: Петренко Т.В.

Государственная служба – это сложная и постоянно развивающаяся система, многогранный и творческий процесс, в котором нет ведущих или второстепенных элементов, каждый играет свою роль и при этом несет полную ответственность за качество и эффективность своей административно-исполнительской или законотворческой деятельности.

Вопрос о государственной службе как профессиональной деятельности по обеспечению полномочий органов власти приобрел свою значимость в связи с конституционным провозглашением целей строительства демократического, правового, социально ориентированного государства. Демократический социально-правовой характер государственной службы проявляется в том, что она вступает в контакт с гражданским обществом и представляет государство в его действиях по защите общественных интересов в целом и человека – как отдельной личности.

Профессия государственного служащего является трудовой общественно необходимой деятельностью людей, которые владеют специальными теоретическими знаниями, навыками и умениями, приобретенными ими в результате образовательной подготовки и опыта работы в системе государственного управления. Владея специальной образовательной подготовкой, государственный служащий профессионально занят государственным управлением. Он нанят обществом на государственную службу для выполнения управленческих задач, а потому в профессиональном плане он представляет собой социального менеджера – управленца, то есть специалиста в области управления, в том числе и в государственной сфере, в отличие от инженера – специалиста с высшим образованием в какой-либо области техники. По букве и духу действующего законодательства государственные служащие представляют собой

профессиональный слой людей, занятых управленческим трудом в различных областях государственной деятельности.

Преимущества государственной службы по сравнению с работой в других структурах состоят в следующем:

- стабильность и социальная защищенность,
- престижность,
- возможный карьерный рост,
- различные льготы и привилегии.

Помимо льгот и привилегий для госслужащих действует ряд запретов и ограничений, предусмотрена система дисциплинарных взысканий, в том числе и за коррупционные правонарушения.

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;

– высокий уровень ответственности за принимаемые решения и совершаемые действия;

– подверженность морально-психологическим нагрузкам, связанным с условиями службы;

– публично-правовой характер отношений с гражданами и организациями, с которыми они вступают во взаимодействие в процессе выполнения функций государственного управления.

Современный корпус госслужащих должен соответствовать высоким требованиям, которые предъявляются сегодня к их профессионализму и компетентности, знаниям и опыту, личностным моральным, деловым, психологическим и физическим качествам, способности прогрессивно мыслить и умело выполнять стоящие перед ними задачами, достигая служебно-целевой результативности.

Государственным служащим принадлежит важнейшая роль в решении таких задач, как управление экономикой, социально-культурной и административно-политической сферами, укрепление

государственности и реформирование общества на основах демократии и права.

Институт государственной службы, основываясь на профессионализме, способностях, политическом нейтралитете служащих и качественном исполнении ими служебных обязанностей, обеспечивает во многих странах стабильное государственное управление и является важнейшим фактором сохранения и развития государственности.

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Минакова Юлия

МОУ города Горловки «Школа № 50»

Научный руководитель: Гостева А.В.

Понятие «механизм государственного управления» является базовым при формировании управленческого воздействия, реализуемого системой государственного управления. Исходя из этого, для начала, нужно сформулировать понятие «государственное управление». Государственное управление - это организационное сотрудничество государства с коллективными и индивидуальными членами общества, которое обеспечивает целесообразное закономерное функционирование и развитие общественных отношений. Следовательно, из этого можно вывести определение «механизма государственного управления».

Механизм государственного управления - это система методов, принципов, технологий, инструментов воздействия государственного субъекта управления на его объекты. Механизмы государственного управления делятся на административные, экономические, политические, социальные и институциональные.

Административные механизмы государственного управления функционируют на основании норм административного права. Целями административных механизмов государственного управления является создание условий для эффективной деятельности исполнительной власти, обеспечение граждан, общественных объединений и предприятий возможностью реализации прав и свобод, осуществление

которых связано функционированием исполнительной власти, а также защита граждан и общества от административного произвола. Примером такой страны может стать Австрия, данная страна является смешанной республикой. Правят там и президент, и парламент. В свою очередь, парламент является законодательным органом, имеющим право выказать вотум недоверия, доверия всему правительству.

Экономические механизмы государственного управления функционируют на основе экономических взаимоотношений между объектом и субъектом управления. В качестве наглядных примеров таких взаимоотношений могут служить экономические взаимоотношения между государством и налогоплательщиками, работодателем и наемным работником, государствами, вовлеченными в систему международной экономической деятельности, и другие. В данный момент экономические механизмы государственного управления используются в некоторых странах. Странами с развитыми международными отношениями можно назвать США, Японию и Китай.

Политическими механизмами государственного управления называют, целенаправленную деятельность органов публичной власти по решению общественных проблем, достижению социально значимых целей развития общества в целом и отдельных его сфер.

Социальные механизмы государственного управления – это выстраиваемые в определенной устоявшейся логике, по определенному алгоритму социальные взаимоотношения и отношения между публичной администрацией и объектом управления обществом или его сегментом, а также реализуемый в рамках этих отношений комплекс повторяющихся и воспроизводящихся действий, опосредованно позволяющие обеспечить достижение целей и решение задач государственного управления. В пример можно взять образовательное субсидирование в рамках бюджетного финансирования государственных ВУЗов в Российской Федерации.

Институциональный механизм государственного управления – это система или ее сегмент государственных органов и их внутривидовое устройство, а также совокупность государственных должностей, посредством функционирования которых, реализуется государственное управление.

Механизм государства выступает основным субъектом осуществления государственной власти. Принципы управления универсальны, обладают всеобщим характером и должны реализовываться на всех уровнях государственного управления, подлежат реализации при формировании любого управленческого решения. Через государственный аппарат и его органы, государство осуществляет возложенные на него задачи, оказывает заметное влияние на стабилизацию и развитие общественной жизни, способствует углублению демократии и организованности в стране, процветанию и благополучию населения.

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМУЛА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Мирошниченко Екатерина

МОУ «Средняя школа № 4 города Макеевки»

Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.

Лидерство как феномен. На сегодняшний день мы живем в современном мире, который непрерывно изменяется во всех его сферах. В таких условиях, чтобы достигнуть новых вершин, использование старых методов руководства для продвижения вперед не подойдет. Необходимо применение свежих нестандартных методов, которые может предложить умелый руководитель. Такого человека, называют лидером.

Лидер – лицо в какой-либо группе, организации, команде, подразделении, пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия.

Феномен лидерства затрагивает, наверное, большинство сфер общественной жизни (экономику, политику, культуру, науку и т.д.), а также разные уровни взаимодействия людей, но тем не менее, он достаточно противоречив. Можно сказать, что в двадцать первом веке это понятие изучено не в полной мере.

Изучение лидерства. История научного исследования феномена лидерства за рубежом начинается с конца девятнадцатого века. Не существует единой общепризнанной концепции лидерства. Над

изучением лидерства в различных социальных группах работали Е. Богардус, К. Смит, Р. Крюгер. Которые определили некий ряд определенных черт, которые, по их мнению, должны быть присущи лидеру.

Черты лидера. В.Ш. Гузаиров изучая работу Е. Богардуса выделил десятки качеств, которыми обладает лидер, таких как : ум, такт, чувство юмора, умение предвидеть, способность привлекать к себе внимание, энергия, сильный характер и т.д. В то время, как К. Бирд в своей работе предпринял попытку обобщить все лидерские черты и выдвинул порядка 79 черт. Самыми распространенными были: дружелюбие, инициативность, общительность, уверенность, чувство юмора, энтузиазм. Несколько позже Р. Стогдилл добавил к ним бдительность, популярность, красноречие.

Маргарет Тэтчер, экс-премьер-министр Великобритании говорила: «Не следуйте за толпой. Пусть толпа следует за вами». На мой взгляд, данное высказывание является основной чертой лидера.

Недостатком теории черт лидерства является также то, что способность быть лидером рассматривается как врожденная, а не как продукт конкретных социальных условий.

Развитие лидерских качеств. Многие для достижения своих целей в той или иной сфере стараются стать лидерами среди своих конкурентов. Но для развития лидерских качеств требуется не самая легкая работа над собой.

Первым шагом на пути к успешному лидерскому росту является признание, что вам характерны определенные ограничивающие блоки и убеждения, анализ своих сильных сторон.

Вторым шагом является вера в себя и свой собственный успех, даже при отсутствии реальных предпосылок для него.

Третий этап в себя включает вашу собственную силу воли и область действий, так как без действия цель не будет достигнута.

Гендерные особенности лидерства. Сейчас в XXI веке тема гендерного равенства, как никогда актуальна. Не так давно в роли начальника или авторитета социум привык только к роли мужчины. Но с течением времени такое положение изменилось и процент женского пола, проявляющего лидерские качества, готового вести за собой миллионы стал уже не редким случаем, а распространенным явлением.

Кардинальных различий между мужчинами и женщинами с точки зрения эффективности руководства нет. Но есть некоторые особенности, обусловленные разницей психологической структуры между мужчиной и женщиной.

Выводы по исследованию сводятся к тому, что женщины несколько опережают мужчин не только в традиционных сферах деятельности, но и в «интеллектуальном» бизнесе.

Данные факты и исследования подтверждают, что лидерские качества совершенно не зависят от гендера и одинаково проявляются, что у мужского, что у женского пола.

Роль лидерства. Таким образом под лидерством необходимо подразумевать оптимальную реализацию на основе развития субъектности личности системы взаимодействия между членами группы, направленной на достижение общей цели. Лидеры играют особую роль при решении конфликтов и проведении организационных изменений. Они всегда первыми предлагают изменения и благодаря своим качествам их поддерживает большое количество последователей в их начинаниях. Лидер, в первую очередь должен иметь авторитет, которым он умело сможет пользоваться для достижения своих целей. Быть лидером - это искусство, которое дано не всем.

КОНФЛИКТЫ В ПРОЦЕССЕ ПРОДАЖ

Михайлов Павел

МОУ «Школа №77 города Донецка»

Научный руководитель: Азаренко С.Ф.

«Конфликт любой всегда уладит мудрец, владеющий собой»

Александров Г.

Конфликты – неотъемлемая часть человеческой жизни, так как возникают они только в процессе общения людей. И в какой-то степени их можно назвать одним из способов общения и взаимодействия.

Слово «конфликт» (от лат. *conflictus*) переводится как «столкновение». И эти столкновения наблюдаются как в повседневной жизни, в бытовом плане, так и в рабочей деятельности. Но всё же большую часть времени человек проводит именно на работе,

взаимодействуя с начальством и подчинёнными, общаясь с сослуживцами, строя совместную деятельность с партнёрами компании. При таком плотном общении возникает масса причин, по которым люди не совсем правильно понимают друг друга, что и приводит к спорам и конфликтам. А в условиях современной нестабильной экономической жизни и постоянно развивающихся технологиях, каждая компания стремится к достижению наивысшего результата и получению максимальной прибыли. А для этого необходимо выполнение следующих условий: во-первых, налаженный рабочий процесс, во-вторых, грамотно подобранный коллектив и, в-третьих, отсутствие разногласий и психологической напряженности в коллективе. Именно поэтому так важно недопущение или сведение к минимуму возникновения конфликтных ситуаций в организации. Но в большинстве случаев, существующие конфликты либо оставляются без внимания, либо разрешаются не до конца. Кроме того, конфликт может быть использован во благо, как инструмент управления, при грамотном использовании. В каждой компании должен работать сотрудник, который будет заниматься решением уже возникших конфликтов и профилактикой конфликтных ситуаций в будущем.

Конфликт, как социальное явление, впервые был сформулирован в работе шотландского экономиста и философа, одного из основоположников экономической теории как науки Адама Смита «Исследования о природе и причинах богатства народов» (1776 г.). В работе была высказана мысль, что в основе конфликта лежит деление общества на классы и экономическое соперничество. Это деление и является движущей силой развития общества, выполняющей полезные функции.

Рассмотрим причины возникновения конфликтов между продавцами и посетителями. Предпосылкой возможных конфликтов между ними является определенная противоположность их экономических интересов: продавец заинтересован в том, чтобы выгоднее продать свой товар, а покупатель - чтобы купить товар подешевле. Причины конфликтов можно условно разделить на две группы: объективные и субъективно-личностные.

К объективным причинам относятся:

- неудобное расположение прилавков и касс;

- теснота и духота в магазине;
- плохое освещение в торговом зале;
- низкое качество товаров;
- отсутствие упаковочного материала;
- отсутствие сдачи у кассира;
- загруженность продавцов из-за наплыва посетителей;
- невозможность внимательно и подробно ознакомиться с продукцией;
- плохие условия для демонстрации вещи или устройства в работе.

А к субъективно-личностным причинам следует отнести некоторые особенности поведения, как посетителя, так и продавца:

- агрессивность, раздражительность и усталость людей;
- их плохое самочувствие;
- пренебрежительное отношение к собеседнику;
- грубость и бестактность в общении;
- невнимательность друг к другу.

Если в первом случае устранение подобных причин от продавца не зависит, то во втором - зависит от волевых усилий и продавца, и посетителя, от их общей культуры и способности к самоконтролю.

Конфликт продавца с посетителем носит обычно ситуативный характер. Он возникает, как правило, из-за малозаметного эпизода - небольшой ошибки или неточности в действиях торгового работника, например:

- продавец ничего не ответил на вопрос посетителя;
- посетителя обидела (оскорбила) реплика продавца;
- посетителю не понравился тон продавца, его насмешливый взгляд, ироничная улыбка;
- посетителю показалось, что продавец обслуживает его с подчеркнутой медлительностью;
- продавец посчитал, что требования клиента выходят за рамки правил торговли;
- продавцу показалась оскорбительной манера обращения к нему посетителя;
- продавец заподозрил посетителя в попытке красть товар.

Для снятия напряженности полезными могут оказаться доброжелательная улыбка, мягкая и спокойная интонация, прощающий

жест и т.д. Торговый персонал должен уметь успешно разрешать конфликты с потребителем. Для снятия напряженности полезными могут оказаться доброжелательная улыбка, мягкая и спокойная интонация, прощающий жест и т.д.

Профессиональный работник сферы торговли должен являться практическим психологом.

Профилактика конфликта – лучшее его решение. Основным девизом для работника торговли служат слова «клиент всегда прав». Клиент – основа процветания организации. Следовательно, хороший продавец должен оказывать клиенту столько внимания, и понимать его настолько хорошо, насколько этого требует удачное заключение сделки и сохранение хороших отношений с клиентом. В том случае, если предотвратить конфликт не удалось, требуется разрешить его как можно скорее, и с наименьшей степенью вреда для отношений компании и клиента.

Список источников

1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: пер. с англ.: – М.: Изд. дом «Вильямс», 2004. – С. 23.
2. Ковальчук Г.А. Экономика: Учеб. для 10 кл. общеобраз. учеб. завед. – К.: Арка, 2003. – 384 с.
2. Кошелев А.Н., Н.Н. Иванникова, Конфликты в организации: виды, назначение, способы управления, Альфа-Пресс, М., 2007.

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ (из опыта работы в ученическом самоуправлении школы)

*Мищенко Александра
МОУ «Гимназия № 6 города Донецка»
Научный руководитель: Литовченко Н.А.*

Несомненно, современный мир очень многогранен и динамичен. Чтобы «успевать за ним», каждый из нас должен мыслить прогрессивно, быть активным и организованным, уметь работать с разнообразными информационными источниками и слаженно действовать в коллективе. Все это невозможно без развития лидерских качеств личности.

В психологии лидерство рассматривается, как процесс социального влияния, благодаря которому лидер получает поддержку со стороны других членов сообщества для решения определенной задачи.

Целью работы стало выявление механизма формирования отношения лидерства и подчиненности и эффективного управленческого влияния.

В связи с этим нами были определены следующие задачи:

- 1) охарактеризовать личные качества лидера, актуальные в XXI в.;
- 2) рассмотреть виды стилей лидерства и определить наиболее эффективный из них с авторской точки зрения.

Советский психолог Лев Уманский и немецкий (позже американский) психолог Курт Левин, исследовавшие проблему лидерства, выделили его обязательное условие - наличие социальной, психологической и эмоциональной опоры в обществе людей, которые следуют за лидером.

Так как лидер (от англ. «ведущий») пользуется авторитетом и способен оказывать существенное влияние на поведение и сознание других членов группы, то среди наиболее значимых качеств лидера можно назвать: инициативность, уверенность в себе, требовательность, справедливость, ответственность, тактичность, коммуникабельность, чувство юмора, целеустремленность, харизматичность [1].

Британский писатель, публицист, историк и философ Томас Карлейль (XIX в.) выдвинул идею, что черты лидера не приобретенные, а врожденные. Долгое время эта теория считалась единственно верной. В наше время считается, что лидерские качества можно и нужно развивать каждому [3].

В настоящее время существует огромное количество стилей лидерства и подходов к ним. Необходимо отметить, что стиль лидерства представляет собой манеру поведения и общения лидера и отражает специфическое влияние на последователей. Современный исследователь Валерий Мирзоян предлагает следующую классификацию стилей лидерства:

- 1) авторитарный стиль - стремление лидера к установлению власти над окружающими и укреплению отношения зависимости;

2) бюрократический стиль – строгое соблюдение лидером и его последователями правовых актов, нормативных документов, инструкций;

3) деловой стиль – достижение между лидером и подчиненными договоренности, связанной со своевременной оплатой труда за качественно выполненную работу;

4) демократичный стиль – обмен мнениями по актуальным вопросам на различных встречах, опора на них при принятии управленческих решений;

5) обслуживающий стиль – отказ от прямого давления на команду, позволение ей самостоятельно принимать решения;

6) безучастный стиль – наличие лидера, который позволяет своей группе работать по собственному усмотрению;

7) трансформационный стиль – ожидание лидером стопроцентной отдачи от себя и членов команды при решении поставленных задач [2].

В данный момент я имею 3-хлетний опыт работы в составе ученического самоуправления школы (ученическое самоуправление нашей гимназии делится на семь министерств: экологии, внутренних дел, внешних связей, СМИ, образования, культуры, спорта, толерантности, возглавляемые президентом). Занимая пост «министра средств массовой информации», имею в подчинении команду из 10 человек. Применяя разнообразные формы управленческого воздействия (убеждение, внушение, стимулирование, критика и др.), я смогла убедиться в преимуществах трансформационного стиля лидерства. Активная мотивация лидером своих последователей способствует сплочению команды, повышению морального духа и достижению поставленной цели. При этом очень важно, чтобы в окружении лидера были люди, на которых он может положиться в сложной ситуации. Только такая команда может эффективно работать на творческом уровне.

Но для этого лидеру необходимы: эмоциональный интеллект; высокий уровень мотивации; профессионализм и ответственность; рабочий авторитет; личная эффективность.

Своим кредо считаю слова современного американского писателя, бизнес-консультанта и мотивационного спикера Кена Бланшара: «Ключ к успешному лидерству в наши дни – это влияние, а не власть».

Список источников

1. Абрегова И.И. «Руководство» и «лидерство» как явления социального управления // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2010. - №1.- С. 27-32.
2. Волкова М.Ю. Стиль руководства и эффективность работы организации // Компетентность. – 2012. - №2. – С. 42-45.
3. Мирзоян В.А. Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства // Вопросы философии. – 2013. – №6. – С. 3-15.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Мороз Алина

МОО «Общеобразовательная школа № 6 города Енакиево»

Научный руководитель: Манько О.А.

Чтобы говорить о принципах управления персоналом, необходимо для начала ответить на вопрос: «Необходимо ли им управлять?» Ответ очевиден – да. Ведь половина успеха компании – это существование системы управления персоналом. Жаль, что в наш регион данная установка пришла гораздо позже, и пока запад увеличивает обороты в данной сфере, мы лишь вводим ее в предпринимательство. До 2000-ых схема: «Начальник отдела управляет подчиненными этого отдела», – была привычна, но со временем стало ясно, что методика точно несовершенна, поскольку корпоративная культура отступала на другой план. Мотивация к развитию у сотрудников снижалась, а как результат – терялась эффективность труда.

Были необходимы кардинальные изменения в сфере управления. Чтобы достичь желаемого результата, внедрялись системы управления персоналом, за которые уже отвечал не начальник отдела, а специальный сотрудник – кадровик. Управление персоналом – это не законы и не правила, по которым сотрудник обязан «жить» в рабочее время, это про умение взаимодействовать с ним: уважать, мотивировать и привлекать к работе. А для этого необходима компетенция не только в сфере производства, но и в психологии.

Однако прежде всего работника необходимо заинтересовать и лишь впоследствии использовать его талант в интересах компании. Хотя персонал не более чем средство для достижения цели компании,

необходимо учитывать интересы сотрудников при постановке коммерческих целей. Потому, говоря об управлении персоналом, мы утверждаем о грамотном объединении целей сотрудников с целями компании. Из этого строятся основные принципы управления персоналом:

при выборе сотрудников рассматривают не только деловые, но и личные качества;

коллектив строится так, чтобы работать было удобно и молодым специалистам, и более опытным сотрудникам;

здоровая конкуренция поощряется, начальством доверяет сотрудникам, но присутствует беспристрастный контроль;

в компании учтены случаи, когда кого-то из сотрудников необходимо незамедлительно заменить;

вся деятельность компании подчиняется функционирующим актам. Именно поэтому управление персоналом – сложная системная работа с учетом всех факторов, влияющих на производительность труда.

Обычно выделяют несколько моделей систем управления:

а) экономическая. Управление сотрудниками происходит через материальный фактор;

б) технократическая. Внимание уделяют официальной организации труда (социальный пакет, удовлетворяемая заработная плата);

в) современная. Речь идет о творчестве в коллективе и человеческом самоконтроле.

Почему необходимо регулирование персоналом в любой компании. Даже прогрессивные организации не могут гарантировать идеальное выполнение работы, поэтому так важно грамотно организовать каждого сотрудника. Любой коллектив можно сравнить с человеческим мозгом, где каждый участок выполняет свою функцию. Отлаженная работа нейронной сети залог превосходной работы мозга. Так и с коллективом, правильно распределенные обязанности – гарантия успеха, ведь именно от взаимодействия между сотрудниками и зависит успех в реализации проектов.

Для организации этой «правильной» работы нужен «правильный» человек. В современном мире этим занимается HR-менеджер. В его обязанности входят следующие функции:

планирование необходимости в открытии новых вакансий в соответствии с загруженностью каждого работника и количеством проектов в работе;

выработка должностных инструкций и расписания;

исследование текущей деятельности сотрудников;

формирование системы мероприятий для увеличения квалификации коллег;

проведение аттестаций.

Внушительный список как для одного человека. Именно поэтому в крупных компаниях организацией персонала занимаются целые отделы. В наше время существует огромное количество курсов для обучения в сфере управления персоналом, также возможно поступить в ДОНАУиГС на кафедру управления персоналом и экономики для приобретения диплома.

Так как компании развиваются и увеличивается количество сотрудников и необходимость отлаженной системы управления неоспорима.

ИНТЕГРАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК РЕАЛИЗАЦИЯ НОВОЙ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Мороз Богдан

МОУ «Школа №88 города Донецка»

Научный руководитель: Алексич Т.Н.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью интеграции информационных технологий в учебно-воспитательный процесс образовательных учреждений с целью повышения эффективности обучения.

Процесс информатизации современного общества обусловил необходимость разработки новой модели системы образования,

основанной на интеграции современных информационно-коммуникационных технологий.

Интеграция информационно-коммуникационных технологий в учебно-педагогический процесс является актуальной и рациональной в наше время.

Информационные технологии предоставляют возможность рационально организовать познавательную деятельность обучающихся во время реализации учебно-воспитательного процесса.

Информационные технологии позволяют сделать обучение более эффективным, вовлекая все виды чувственного восприятия обучающегося в мультимедийный контекст.

Интеграция информационных технологий в образовательном учреждении дает возможность использовать все специфические средства компьютера, позволяющие индивидуализировать процесс обучения и обратиться к принципиально новым средствам и инструментам познания.

Информационные технологии, применяемые в образовательном учреждении, позволяют интенсифицировать все уровни учебно-воспитательного процесса.

Интеграция информационно-коммуникативных технологий на уроках в образовательном учреждении делает процесс обучения более интересным.

Основная образовательная ценность информационных технологий в том, что они позволяют создать более яркую мультисенсорную интерактивную среду обучения с почти неограниченными потенциальными возможностями, оказывающимися в распоряжении как педагога, так и обучающегося.

В отличие от обычных технических средств обучения информационные технологии позволяют не только насытить обучающегося большим количеством знаний, но и развить его интеллектуальные и творческие способности.

Также, можно утверждать, что интеграция информационно-коммуникационных технологий на уроках в образовательном учреждении создает рабочее настроение у обучающихся, облегчает преодоление разного уровня трудностей в усвоении учебного материала.

Вариативные моменты использования информационно-коммуникационных технологий поддерживают и усиливают интерес обучающихся к изучению разных дисциплин. Персональный компьютер призван рассматриваться как мощнейший девайс умственного развития обучающегося. Необходимо использовать все возможности для того, чтобы обучающиеся учились с интересом, чтобы они познали интересные стороны изучения различных учебных дисциплин. Цветное и мультимедийное оформление является важным инструментом организации восприятия информационного материала.

В результате обучения с помощью информационно-коммуникационных технологий, можно говорить об изменении приоритетов с освоения обучающимися готовых академических знаний на уроках, на самостоятельную активную познавательную деятельность каждого обучающегося с учетом его личностных возможностей.

Интеграция информационно-коммуникационных технологий на уроках в образовательном учреждении позволяет также реализовать идеи индивидуализации и дифференциации обучения.

Современные учебные пособия и материалы, которые были созданы на основе информационно-коммуникационных технологий, имеют интерактивность, то есть способность взаимодействовать с обучающимися.

При организации на уроке и во внеурочное время работы с текстами в электронном виде, у учащихся формируются основные «информационные» компетенции.

Для многих именно они сегодня наиболее актуальны и будут необходимы обучающимся в будущем.

Уровень обучаемости слабых учащихся при этом повышается, не оказываются запущенными и сильные учащиеся.

Интеграция в обучении информационно-коммуникационных технологий позволяет формировать специальные навыки у учащихся с разными познавательными способностями.

Интеграция информационных технологий в учебно-воспитательный процесс в образовательном учреждении позволяет делать уроки более наглядными и динамичными, более эффективными с точки зрения обучения и развития обучающихся, и способствует формированию ключевых компетентностей учащихся.

МЕСТО И РОЛЬ ПРЕДПРИЯТИЙ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ В СТРУКТУРЕ ТОРГОВОЙ СЕТИ

Музычук Николай

МОУ «Школа №77 города Донецка»

Научный руководитель: Азаренко С.Ф.

Актуальность развития розничной торговли играет важную роль в развитии экономики Донецкой Народной Республики. Розничная торговля является одной из важнейших отраслей народного хозяйства. Именно данная отрасль занимается доставкой товаров до конечных потребителей, поэтому от слаженности работы розничных торговых сетей зависит современное удовлетворение потребителей необходимыми товарами.

Розничные торговые сети являются наиболее современным и развитым видом розничной торговли.

Теоретические и методические аспекты развития торговых сетей, как наиболее эффективного пути организации торговли, отражены в научных трудах следующих отечественных авторов: Сорокина М.В., Старковой С. В., Егорова Е.Ф.

Анализируя труды вышеназванных учёных, можем сделать вывод, что розничной торговой сетью считается несколько торговых предприятий, которые размещены на разной территории, которые имеют общую цель, связанную с продажей товаров и обслуживанием покупателей и находятся под контролем одного управления. Это единое торговое звено, благодаря которому удовлетворяются потребности покупателей в тех или иных товарах. При работе торговой сети у населения появляется возможность удобно, быстро, не тратя большого количества времени, приобрести нужные товары и услуги, которые находятся в свободном доступе, в необходимом количестве, недалеко от работы или места жительства.

В свою очередь, розничные торговые предприятия - это сеть структурных образований всех форм собственности, осуществляющая реализацию товаров и оказывающая услуги потребителям.

Розничные торговые предприятия классифицируются по видам, предлагаемому ассортименту товаров, размещению и концентрации магазинов и другим признакам.

Розничную торговлю, осуществляемую через павильоны, киоски,

палатки, торговые автоматы, а также предприятия нестационарной и посылочной торговой сети, называют *мелкорозничной*.

В структуре розничной торговли учитывается ассортиментный признак. Товары обычно объединяются в соответствующие группы по признаку производственного происхождения или потребительского назначения. В розничной торговле, в связи с этим, функционируют различные виды магазинов, представленные в таблице 1 [3].

Таблица 1

Специализация розничных торговых предприятий

Вид магазина	Признаки
Продовольственный магазин	Осуществляет торговлю продовольственными товарами
Непродовольственный магазин	Предлагают для продажи покупателям непродовольственные товары
Смешанный магазин	Осуществляет торговлю как продовольственными, так и непродовольственными товарами
Магазин прочей специализации	Реализует товары, которые нельзя отнести ни к продовольственным, ни к непродовольственным, например, цветы, семена и т.п.

В свою очередь, продовольственные и непродовольственные магазины в зависимости от степени ограничения ассортимента товаров и его полноты, можно разделить на следующие группы, представленные в таблице 2.

Таблица 2

Виды магазинов по степени ограничения ассортимента товаров

Вид магазина	Ассортимент
Универсальные магазины	Включает большое число групп продовольственных и/или непродовольственных товаров.
Комбинированные магазины	Товары схожих групп, связанных между собой общностью спроса (овощи - фрукты; мясо - рыба; одежда - обувь; галантерея - парфюмерия - трикотаж и т.п.)
Специализированные магазины	Предлагают товары какой-либо одной товарной группы (кондитерские изделия, бакалейные товары, ткани, одежда) или в них может быть представлена часть какой-либо товарной группы (сыры, хлопчатобумажные ткани, мужские сорочки и т.п.)

Таким образом, в структуре торговой сети предприятия розничной торговли занимают главную роль, т. к. деятельность предприятия розничной торговли связана с реализацией товаров конечному

потребителю. Предметом розничной торговли является не только продажа товаров, но и торговое обслуживание, и предоставление дополнительных услуг покупателям. Для покупателей имиджем торговой сети является:

- торговое обслуживание;
- удобство расположения;
- минимальные затраты времени на совершение покупки.

Список источников

1. Абоимова, Н. Э. А Организация и технология розничной торговли: учебник для учреждений нач. проф. образования/Н.Э. Абоимова. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 256 с.

2. Грушенко, В. И. Менеджмент. Восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений / В.И. Грушенко. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 288 с.

3. Морозов, Ю.В. Основы маркетинга: Учебное пособие. - 8-е изд./ Ю.В. Морозов. - М.: Дашков и К, 2016. - 148 с.

ИННОВАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ

Мухин Станислав

МОУ «Школа №96 города Донецка»

Научный руководитель: Зобова Ю.А.

Практика индустриально цивилизованных государств демонстрирует, то что значимость инноваций в экономике велика. Они равно как выражение НТП могут помочь менять и улучшать не только лишь продукты и обслуживание, но и концепцию управления организациями, приводя её в соотношение с условиями нынешней сферы.

Согласно анализам специалистов, на сегодняшний день в инновационном производстве формируется одна четвертая валового мирового продукта - это составляет 6-7 трлн. долл. в год [1].

Именно инновационное производство характеризуется наиболее высоким уровнем добавленной стоимости, а, следовательно, и прибыли. Результативность инноваций подтверждена в процессе всего

исторического развития мировой экономики. В течение последних столетий наиболее динамично развивались страны Европы, к которым позже примкнули ещё ряд государств, и в первую очередь США.

Достижения Европы в финансовом формировании по сути базируются в введении инноваций, которые связаны с промышленной революцией, возникнувшей в XVIII в. В результате за 110 лет (1870-1979) средний доход на душу населения в 16 ведущих странах мира вырос на 730%, производительность труда - на 1230%, а объем экспорта - на 96500% [2].

Инновации как новая комбинация производственных и интеллектуальных ресурсов раскрывают путь новым товарам и услугам, способам изготовления, источникам сырья и технологиям. В индустриально развитых странах мира учитывается рыночный спрос, поэтому инновации там применяются более продуктивно и повсеместно: государственная политика, кадровая структура, социальная сфера, стремление малого и среднего бизнеса к применению и внедрению инноваций.

Можно говорить о том, что схема применения инноваций в мире выглядит следующим образом (рис. 1). Как видно из представленного, ведущей страной по внедрению инноваций остается США, где разработан специальный механизм внедрения нововведений. В свою очередь, для стран Европы инновации производятся путем интеграции в известные научно-технические сети, однако некоторые государства, как например Швеция и Финляндия, разрабатывают целые инновационные программы, выводящие экономику страны и уровень жизни в ней на более стабильный уровень, при котором наукоемкие технологические процессы занимают весомую часть ВВП. В настоящее время наукоемкие технологические процессы в Финляндии обеспечивают 45% ВВП, при этом свыше 4/5 выпускаемой продукции экспортируется [3].

В России курс на инновационную деятельность лишь только разработан в виде стратегии применения, хотя имеет очень хорошие перспективы в инновационной деятельности. Важно подчеркнуть, то что на сегодняшний день инновационная деятельность, как и прочие области хозяйствования, все больше и повсеместно выходит за рамки национальных границ [4].

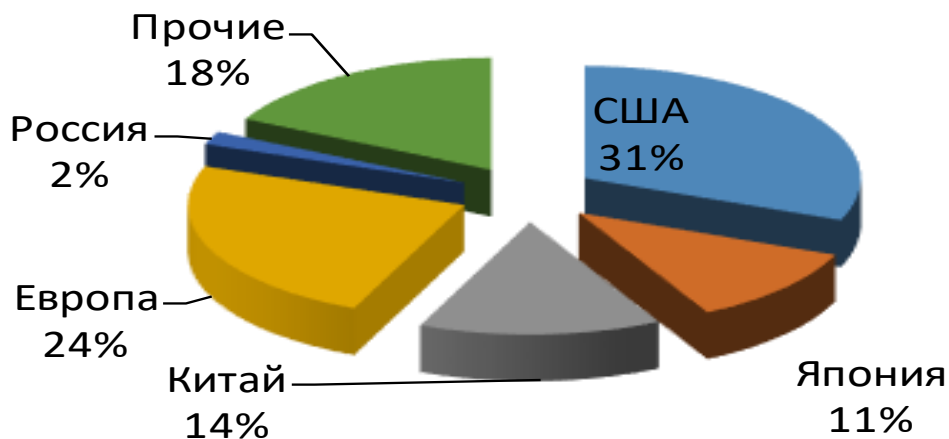


Рис. 1. Доля инноваций в экономике ведущих стран мира

Сегодня отмечают два особо значимых аспекта, которые оказывают ключевое воздействие на долгосрочные перспективы инновационного развития мировой экономики и, как результат, на формирование инновационных стратегий.

Во-первых, это то, что инновационный сектор экономики, в особенности в области высоких технологий, становится по своему содержанию глобальным. Разработка высоких технологий, производство на их основе товаров и услуг, выход с ними на мировые рынки, расширение международной интеграции в данной сфере стали для большинства промышленно развитых стран Западной Европы, США, Японии и стран Юго-Восточной Азии важнейшей стратегической моделью экономического роста.

Во-вторых, это усложнение инноваций, межотраслевой характер которых делает инвестиции дороже. Вышесказанное дает возможность констатировать, что вектор современного развития мировой экономики все больше смещается в направлении инновационной модели функционирования хозяйства, основанной в применении стремительными темпами возрастающих интеллектуальных ресурсов.

Значимость инноваций в современном мире трудно переоценить. Инновации выполняют как экономическую, так и социальную функцию, охватывают все стороны жизни общества, затрагивают личностные вопросы.

В долгосрочной перспективе новая парадигма развития мирового хозяйства неосуществима без инновационной деятельности, что гарантирует последующий рост мировой экономики по интенсивному пути развития.

Список источников

1. Конюхов А.В. Влияние инноваций на экономическую безопасность и конкурентоспособность государства // Вестн. Рос. акад. естественных наук. Серия экономическая. 2012.
2. Обзор международного опыта инновационного развития URL: <http://www.smartgrid.ru/smartgrid/innohistory/2011/innohistory4.html>
3. Косов Ю.В. Мировая политика и международные отношения. М., 2012
4. Минько С.В. Инновации в развитии мировой экономики и внешнеэкономических связей. М., 2009.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЫНОК

Назарян Милена

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Хлипун А.А.

Информационный рынок – система экономических, организационных и правовых отношений по продаже, покупке и распространения информационных ресурсов, технологий, продукции и услуг. На рынке информационных продуктов и услуг, действуют все обязательные атрибуты – законы спроса и предложения, жизненный цикл товара, цена и т.д.

Основные цели информационного рынка:

- удовлетворить спрос на информацию, потребность в ней;
- полностью реализовать информационный потенциал страны;
- наладить взаимовыгодное сотрудничество;

Создание информационного рынка способствует решению таких задач:

- введение в оборот всех информационных ресурсов страны;
- повышение качества информации и услуг;

- пробуждение интереса к информации, повышение культуры ее потребления;

- создание информационных предпосылок для успешного развития рыночных отношений во всех сферах экономики и социальной жизни;

- объединение усилий органов научно-технической информации для укрепления экономики отдельных регионов и для экономической интеграции страны в целом;

- создание материальной базы для технического оснащения научно-информационной деятельности, обеспечение надежной социальной защиты всех категорий информационных работников.

Вертикальная структура информационного рынка состоит из трех уровней:

- 1) Производство.
- 2) Распространение.
- 3) Потребление.

Основные отрицательные и положительные свойства платности информационных продуктов и услуг представлены в табл. 1.

Таблица 1

Свойства платности информационных продуктов и услуг

Положительные свойства	Отрицательные свойства
<p>Побуждение информационных служб и поставщиков информации активнее подстраиваться под структуру спроса.</p> <p>Повышение понимания реальной ценности информации у пользователей.</p> <p>Устранение излишних запросов.</p> <p>Выявление полезности служб благодаря их оценке через рынок.</p> <p>Рационализация управления фирм производителей информации</p>	<p>Невозможность учесть общественные затраты и выгоды.</p> <p>Опасность массового производства дешевых услуг ухудшенного качества и меньшего значения.</p> <p>Усиление социального неравенства потребителей, деление общества на «информационно бедных» и «информационно богатых».</p>

В современном обществе одним из видов ресурсов являются информационные ресурсы. На информационном рынке они становятся товаром. Таким образом развитие информационного рынка в стране приводит к множеству как положительных, так и отрицательным последствий.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Никитяева Екатерина

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Давиденко С.В.

Инновационный менеджмент в последние десятилетия стал важным фактором экономического и научно-технического развития экономик стран мира. Будущий рост страны напрямую зависит от того, какая роль отводится нововведениям во всех сферах деятельности, в области повышения производительности труда и эффективных вложений.

Согласно принципам инновационного менеджмента, нововведения являются решающим фактором для удержания конкурентоспособности предприятия на рынке. Для выполнения такой задачи инновациям требуется соответствующий уровень управления, основанный на четких методах, целях и задачах, функциях, направлениях деятельности.

Цель исследования – представить общую характеристику инновационного менеджмента.

Инновационный менеджмент представляет собой самостоятельную область профессиональной деятельности, направленную на формирование и обеспечение достижения любой организационной структурой инновационных целей путем рационального использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

Инновационный менеджмент - это система (от греч. systema - целое, составленное из частей) управления, состоящая из двух подсистем: управляющей (субъект управления) и управляемой (объект управления). Связь субъекта и объекта управления осуществляется посредством передачи информации, которая (процесс распространения и передачи информации) и представляет собой процесс управления.

Субъектом управления в инновационном менеджменте может быть один или группа специалистов, которые посредством различных приемов и способов управленческого воздействия организуют целенаправленное функционирование объекта управления. Объектом

управления в инновационном менеджменте являются инновации, инновационный процесс между участниками рынка инноваций.

В общем виде содержание понятия инновационный менеджмент можно рассматривать в трех аспектах: наука и искусство управления инновациями; вид деятельности и процесс принятия управленческих решений; аппарат управления инновациями.

Как наука и искусство управления, инновационный менеджмент базируется на теоретических положениях общего менеджмента. Как вид деятельности и процесс принятия управленческих решений, инновационный менеджмент представляет собой совокупность процедур, составляющих общую технологическую схему управления инновациями. Эта совокупность состоит из отдельных направлений управленческой деятельности, часто называемых функциями менеджмента, каждое из которых распадается на отдельные этапы, выполняемые в определенной последовательности.

Выделяют различные методы инновационного менеджмента: инновационное принуждение, побуждение, убеждение, сетевые методы, методы анализа и методы прогнозирования.

Методы принуждения - методы менеджмента, которыми управляющая подсистема воздействует на управляемую подсистему.

Методы побуждения нацелены на экономию ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности товаров и услуг, инфраструктуры, качества жизни населения в соответствии с идеологией и политикой развития системы.

Методы убеждения основаны на исследовании психологического портрета личности и на мотивации ее потребностей.

Сетевой метод - графоаналитический метод управления процессами создания (проектирования) любых систем.

К методам анализа относятся: метод сравнения, индексный метод, метод цепных подстановок, метод элиминирования, графический метод, факторный анализ и др.

Под методами прогнозирования подразумевают совокупность приемов мышления, способов, позволяющих на основе анализа информации о прогнозном объекте вынести относительно достоверное суждение о будущем развитии объекта.

Инновационный менеджмент имеет собственные черты, по которым его можно отличить от другой профессиональной деятельности: управление инновациями предполагает использование уникальных ресурсов – интеллектуальных, научных, технических; системность; максимальная творческая составляющая; структуры менеджмента работают с большим разнообразием составляющих и должны быть максимально гибкими.

Результатами инновационного менеджмента могут быть:

проекты и программы инновационной деятельности;

единая инновационная политика в масштабах одного предприятия, профессиональной сферы деятельности или целой страны;

группы и коллективы для разработки и внедрения проектов, реализации новых творческих идей;

обеспечение инновационной деятельности в финансовом и материальном плане;

подготовленный персонал для работы с нововведениями.

В заключении необходимо отметить, что менеджмент инноваций - фактор особой корпоративной культуры. Руководство заинтересовано в карьерном росте, обучении и подготовке персонала, в грамотном делегировании полномочий и оптимизации рабочих процессов. Создается особая атмосфера, в которой сами сотрудники мотивированы на постоянное развитие, обучение, совершенствование распространение полученных знаний и навыков.

ИНТЕРНЕТ - БИЗНЕС И ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ

Нордиво Егор

МОУ «Школа №126 города Донецка»

Научный руководитель: Гусельникова М. Г.

С каждым годом Интернет всё глубже и стремительней проникает в работу компаний, меняя стиль ведения бизнеса, предоставляя новые возможности и уникальные технологии для его развития. У интернета есть свои законы, свои возможности и особенности, свои преимущества и недостатки. Моя работа посвящена одной из наиболее актуальных и

нужных на сегодняшний день тем – развитию интернет-бизнеса. Эта сфера начинает приобретать все большее влияние в нынешнем мире, и в нашей Республике соответственно, в связи с тенденцией к всеобщей глобализации экономики. Интернет и электронная торговля играют в этом процессе одну из важных ролей.

Интернет-бизнес - это один из самых эффективных инструментов для создания и развития большинства видов бизнеса. Интернет-Бизнес можно разделить на два типа: Интернет-бизнес- площадка создания бизнеса и Интернет-бизнес как второстепенный инструмент развития уже имеющего традиционного бизнеса [1].

Интернет-Бизнес как основа формирования бизнеса подразумевает модель бизнеса, где подавляющее большинство процессов выполняются с помощью технологий всемирной паутины. Интернет-Бизнес как дополнительный инструмент ведения и развития бизнеса подразумевает наличие традиционной модели ведения бизнеса, дополненной новой средой, технологиями Интернет -бизнеса.

Электронная коммерция - это сфера экономики, включающая в себя все денежные и торговые операции, которые осуществляются при помощи компьютерных сетей, и процессы, связанные с проведением таких операций. Е-коммерция это бизнес, в котором реализованная перспективная идея дает мощную финансовую отдачу, это процесс, требующий относительно небольшого штата специалистов, но который можно легко масштабировать и вести по всей стране, выводить в другие, а также на мировой рынок [2]. Рынок электронной коммерции и онлайн - бизнеса в целом, развивается быстрыми темпами. Это один из немногих секторов экономики, показывающий положительную динамику даже во времена кризисов.

Драйвером этого рынка является интернет-маркетинг, который включает такие направления работы, как контекстная реклама, SEO, SMM, медийность, рекламу и ряд других. Это революционные инструменты, которые меняют не только отдельные отрасли, но и экономики целых стран [3].

Электронная торговля - основное направление экономического развития в 21 веке. Вариантов онлайн бизнеса – огромное множество. Человек абсолютно любой профессии, с любыми навыками и познаниями сможет найти для себя подходящий вариант бизнеса в

интернете [4]. Для начала нужно определить свои сильные стороны, знания, интересы, навыки – и уже на основе этого искать подходящую идею онлайн - бизнеса. Многие начинающие предприниматели допускают крупную ошибку, когда выбирают бизнес, ориентируясь на уровень ожидаемой доходности.

Однако, при правильном подходе, даже самая банальная бизнес - идея может приносить достойный доход. А вот если заняться бизнесом в интернете, то существует большая вероятность не преуспеть в этих начинаниях, если не изучить достаточно данную тематику.

Выводы. Все, что необходимо для реализации бизнеса онлайн – это интернет, гаджет. А самое важное - способности в выбранной сфере. При этом многие идеи онлайн бизнеса можно реализовать без серьезных вложений.

Список источников

1. Гейтс Б. Дорога в будущее / Б. Гейтс. М.: Изд. Отд. «Русская Редакция», 2006. – 217 с.
2. Гуров В.В. Интернет для бизнеса / В. В. Гуров. М.: ООО «Электронинформ», 2017. - 167 с.
3. Маркарян А. Б. Некоторые проблемы онлайн -бизнеса/ А.Б. Маркарян. - Текст: непосредственный // iBusiness. – 2016. – №21. – С. 410-413.
4. Урутина Т. М. Типичные трудности и ошибки интернет-бизнеса / Т.М.Урутина, Л.Г. Агеева. – Текст: непосредственный // Мир Интернет. – 2015. – №15. – С. 555-558.

ИННОВАЦИИ В УЧЁТЕ УСПЕВАЕМОСТИ УЧЕНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ

Озюменко Александр

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Инновационные технологии в образовании позволяют регулировать обучение, направлять его в нужное русло. Учёт успеваемости – это неотъемлемая часть процесса образования. Учитель, проводя учёт успеваемости, контролирует степень восприятия учениками изучаемого материала, умение применять полученные

знания. Оценка полученных знаний и сформированных умений должна быть объективной. Такой учёт необходим для управления процессом усвоения полученных знаний, сформированных умений и приобретённых навыков, является средством совершенствования процесса обучения и повышения его эффективности.

Осуществляя процесс обучения, учитель не только даёт определённую информацию учащимся или организует получение её ими из других источников, но заботится также о том, как ученики выполняют заданную работу, каким будет качество полученных ими знаний и сформированных умений.

Проверяя степень усвоение материала учащимися, учитель заботится о прочности его запоминания, о развитии памяти, воспитании у них привычки к работе. Следовательно, учёт успеваемости стимулирует познавательную деятельность: учащихся, помогает им заставить себя выполнять определённые действия, что способствует тем самым воспитанию воли.

В педагогике существует ложное мнение, что желание получить высокую оценку обязательно порождает лишь погоню за отметками и безразличие к получаемым знаниям. Такое может быть лишь при неправильном ведении учёта успеваемости, в условиях преувеличенного внимания родителей к обучению их детей. Когда же оценка обучения будет объективным следствием нормально протекающего процесса обучения, тогда учёт успеваемости не будет вызывать такого неправильного к нему отношения, прежде всего со стороны учащихся. Кроме изложенного выше учёт успеваемости, в определённой степени, организует и работу учителя. По мере совершенствования форм и методов обучения отметки всё более становятся показателями педагогического мастерства учителя и играют огромную роль в повышении учителем качества своей работы.

При правильном проведении учёта успеваемости, учитель более объективно оценивает успехи учеников, развивает у них стремление к совершенствованию полученных знаний, способствует их умственному и нравственному росту.

В настоящее время в образовательных учреждениях РФ нашла широкое применение программа «Учебный учёт», которая разработана в помощь классным руководителям и заведующим отделениями

предназначена для отражения результатов учебного процесса в учебном заведении.

Одной из проблем организации учебного процесса учеников является контроль над посещаемостью занятий и текущей успеваемостью. В этом плане контроль с использованием информационных технологий позволит оптимизировать организацию учебного процесса и создаст условия для эффективного проведения занятий.

«Учебный учет» содержит в себе: базу данных по всем учащимся, электронный журнал посещаемости и успеваемости, средства подсчета статистики и подготовки документов. Доступ в программу ограничен и разрешен только преподавателям (и/или старостам), зарегистрированным в системе при вводе личного пароля. Учащиеся заносятся в базу данных и прикрепляются к определенной подгруппе в иерархическом справочнике, где специальности, группы и подгруппы представляют собой различные уровни, что позволяет делать выборки как по одному классу или по учебному заведению в целом. Для каждого ученика можно личные данные, адрес, телефон, сведения о родителях. Программа позволяет составлять разнообразные отчеты и делать различные выборки на основе данных.

Данное ПО может намного облегчить учебный процесс и сэкономить рабочее и свободное время, как преподавателей, так и учеников или их родителей. Администрация образовательного учреждения может также легко следить за учебным процессом класса по тому или иному предмету, легко и быстро получать ежемесячный отчет о посещаемости и успеваемости.

Необходимость применения программы «Учебный учёт» в школах ДНР можно аргументировать следующим образом. У учеников общеобразовательных школ непрерывный родительский контроль за процессом обучения является основным фактором повышения качества успеваемости школьника. Большую помощь родителям в осуществлении контроля успеваемости их детей оказывают школьный электронный журнал и электронный дневник ученика.

Электронный школьный журнал – это новый стандарт информатизации школы в ближайшем будущем. Электронный журнал предоставляет все возможные инструменты для учета успеваемости.

Он абсолютно удобен и полностью соответствует привычным бумажным журналам и дневникам. Оперативность электронного дневника состоит в следующем: информация, поступающая в электронный дневник, немедленно становится доступна на сайте. В системе предусмотрено информирование с помощью электронной почты и SMS. Всегда актуальная информация об изменениях расписания, заменах, любых значимых событиях. Родители видят оценки своих детей и полученные замечания в день их выставления. Полноценный контроль посещаемости, отображение заданного домашнего задания.

Темы пройденных и пропущенных уроков, прямая переписка родителей с учителями. В системе отображается полная статистика и представлены все необходимые расчетные показатели. Отчеты в школе, которые заполнялись вручную, электронный журнал позволяет автоматизировать. Планирование учебной программы, управление заменами и многое другое. Раздельный доступ к дневнику и журналу для учителей, родителей, учеников и администрации школы. Успеваемость учеников остается только в ведении их родителей и педагогов, и недоступна посторонним. Для администрации школы и классных руководителей в системе предусмотрены дополнительные возможности.

Журнал соответствует требованиям по модернизации ИКТ в школе и открыт для инноваций. Если для работы не хватает функционала системы, то можно заказать необходимые дополнения.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Озюменко Александр

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Котова В.В.

Работающие в организациях люди различны между собой. Они по-разному воспринимают ситуацию, в которой оказываются. Различия в восприятии часто приводят к конфликтам. Конфликт определяется тем, что поведение одной из сторон вступает в противоречие с интересами другой стороны.

Управление конфликтом является одной из важнейших задач руководителя. В среднем руководители тратят около 20-25% своего рабочего времени на разрешение конфликтов. Для правильного управления конфликтами необходимо изучить это явление

Конфликт - это столкновение противоположных интересов (целей, позиций, мнений, взглядов и др.) на почве соперничества; это отсутствие взаимопонимания по различным вопросам, связанное с острыми эмоциональными переживаниями.

Возникающие конфликты всегда имеют основные и дополнительные структурные компоненты. Основными структурными компонентами конфликта являются: объект конфликта; участники конфликта; конфликтная ситуация; инцидент.

Дополнительными структурными компонентами конфликта являются: условия протекания; образы конфликтной ситуации; возможные действия участников конфликта; возможные исходы конфликтных ситуаций.

Возникновение и развитие конфликта происходит в следующей последовательности: возникновение объективной конфликтной ситуации; осознание участниками объективной конфликтной ситуации; переход к конфликтному поведению; разрешение конфликта.

Конфликты классифицируются по: направленности (горизонтальные, вертикальные и смешанные); значению для организации (конструктивные и деструктивные); объёму (внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые); длительности (кратковременные и затяжные); по источнику возникновения (объективно обусловленные и субъективно обусловленные).

Побудителем конфликта является интрига - намеренное нечестное действие, выгодное инициатору, которое понуждает организацию или личность к определенным поступкам и этим наносит последним определенный ущерб.

Интриги чаще всего возникают при следующих ситуациях: должностных перемещениях; изменениях в финансовой или руководящей сферах; мероприятиях, которые могут повлиять на изменение статуса или служебного положения членов организации; наличии внеслужебных связей работников; использовании служебного

положения в личных целях. В своей работе руководитель должен придерживаться управленческих принципов, которые препятствуют возникновению интриг: создавать здоровый социально-психологический климат в организации; одинаково доброжелательно относиться ко всем сотрудникам, без выделения так называемых «любимчиков»; четко обозначать конкретные должностные обязанности; владеть достаточной информацией на всех иерархических уровнях; придерживаться корректной дистанции в общении с сотрудниками; проводить конструктивную критику для корректировки действий некоторых потенциальных интриганов; периодически проводить откровенный разговор с предполагаемым интриганом, для того чтобы выяснить его реальные намерения, мотивацию и потребности.

Среди причин, порождающих конфликты можно выделить следующие: причины, порожденные личностным своеобразием членов коллектива; причины, порожденные процессом деятельности; причины, порожденные особенностями человеческих отношений; возможные причины конфликты типа «руководитель – подчиненные»; возможные причины конструктивных конфликтов; поведение потенциальных оппонентов, ведущее к конфликтам. В любом конфликте существуют, как правило, три пути его разрешения:

самый легкий, но не всегда реальный: изменить, себя или изменить свое отношение к проблеме;

самый трудный, а поэтому практически нереальный: изменить оппонента, его мнение, повлиять на него в нужном нам направлении;

самый оптимальный и реальный: найти взаимоприемлемый вариант решения проблемы и бороться за его реализацию.

Для успешного разрешения конфликта, руководитель должен придерживаться следующего алгоритма его разрешения: создание атмосферы сотрудничества; стремление к достижению ясности общения; признание наличия конфликта; договоренность о процедуре решения конфликта; формулирование проблемы конфликта; исследование возможных вариантов решения конфликта; достижение соглашения о вариантах решения; установка крайнего срока решения конфликта; воплощение плана решения конфликта в жизнь; оценка принятого решения.

Эффективность управления конфликтами зависит от умения выдержать и соблюсти своеобразный «кодекс поведения» в конфликте, основным требованиям которого относятся следующие: настройка на позитивное отношение к оппоненту, создание базы для доверия; дать оппоненту «выпустить пар» и говорить, когда он остыл; потребовать от оппонента спокойно обосновать претензии; сбивание возможной агрессии неожиданными приемами; предложение оппоненту высказать свои варианты решения проблемы; оценивание только действий и поступков оппонента, а не его личности; не бояться извиняться, если чувствуешь, что виноват; оформлять принятую договоренность и оговаривать взаимоотношения на будущее; замолкать первым если конфликт переходит в скандал; избегать характеристик эмоционального состояния оппонента.

Вывод. Если организация живет без конфликтов – значит, она умирает. Задача не в том, чтобы исключить конфликты из жизни организации, а в том, чтобы выработать способы их конструктивного разрешения.

ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ СПЛОЧЕННОГО КОЛЛЕКТИВА

Олдырева Дарья

МОУ «Шахтёрская средняя школа №22»

Научный руководитель: Агеева Е.А.

Каждый руководитель желает, чтобы его компания работала эффективно. Сплочение коллектива становится первоочередной задачей, поскольку только в этом случае можно достигнуть поставленных целей и прийти к успеху.

Если ему удастся их всех объединить одной целью и сделать так, что они будут готовы работать не за вознаграждение, а ради идеи, то такое предприятие обязательно будет успешным.

Сплоченность коллектива сделает возможным выполнение любой, даже самой сложной задачи, так как каждый будет чувствовать себя частью одного целого. Цель руководителя – сформировать не только дружное сообщество, но команду единомышленников, в которой каждый, выполняя свою задачу, вносит вклад в успех общего дела.

1. Характеристика сплоченного коллектива

На рабочем месте человек ищет:

признания своих интересов и ценностей;
безопасности;
комфорта.

Сплоченный коллектив представляет собой сообщество, в котором удовлетворяются личные потребности каждого, то есть разделяются его интересы и ценности.

Это зависит от симпатии сотрудников друг к другу и разделения существующих норм и правил. Какие бывают коллективы – зависит от степени сплоченности.

2. Здоровая команда имеет следующие признаки:

сохраняется положительный эмоциональный фон;

каждый сотрудник считает себя частью целого, так как в коллективе поддерживаются общие нормы, ценности и цели;

выработан командный дух;

руководитель занимается сплочением команды, а не пускает все на самотек;

у работников присутствует желание приходить на работу, зная, что коллектив поддержит во время трудной ситуации;

наличие демократической атмосферы, которая положительно влияет на принятие важных решений;

неформальные отношения позволяют легче справляться с должностными обязанностями, грамотно распределять рабочее время, формируют самодисциплину;

доверительные отношения не допускают присутствия негативных эмоций и дают чувство защищенности, уверенности в себе и окружающих;

хороший коллектив предполагает особого рода связи между сотрудниками, помогающие преодолеть нежелательное воздействие внешних факторов.

3. Методы сплочения коллектива:

совещания, собрания, консилиумы, направленные на налаживание контакта между членами коллектива и формирование осознания целостности и единства команды;

«круглые столы», семинары для нахождения путей разрешения неурядиц в профессиональной деятельности;

общая мотивация, которая дает возможность увеличить эффективность работы и позволяет ощутить командный дух (занятие общим проектом, в результате чего награжден весь коллектив, а не отдельный сотрудник);

создание демократической структуры управления.

Формирование корпоративной культуры предприятия всегда приводит к тому, что коллектив компании объединяется вокруг общей цели и ценностей.

Создание хороших условий работы, проведение тренингов по развитию коллективного духа, корпоративные развлекательные мероприятия – все это способствует тому, что каждый работник, осознает себя ценным членом команды, которая приносит пользу.

Список источников

1. Багиев, Г.Л. Маркетинг и культура предпринимательства. Учебник/ Г.Л. Багиев, В.В. Томилов, З.А. Чернышева. - СПб.: «СПбУЭФ», 2005 – 203 с.

2. Вейл, П. Искусство менеджмента. Учебник/ П. Вейл. - М.: «МЕЛАП», 2005-226с.

3. Мильнер, Б.З. Теория организаций. Учебник/ Б.З. Мильнер – М.: «ИНФРА-М», 2000- 324с.

4. Питерс, Т., Уотерман, В. В поисках эффективного управления. Опыт лучших компаний. Учебник/ Т. Питерс, В. Уотерман. - М.: «Прогресс», 2003. – 269 с.

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ДНР

Паллон Михаил

МОУ «Школа № 96 города Донецка»

Научный руководитель: Зобова Ю.А.

К концу XX века, согласно мнению многих ученых, в государственном управлении нужны изменения. Ретроспективный анализ научной литературы показал необходимость перехода к новой модели государственного управления, основанной на усилении

социальной природы власти. Это подразумевает важное изменение роли государства: от производителя общественных благ к регулятору рыночных процессов.

Цель исследования состоит в поиске направлений изменения государственной политики при переходе к социальной модели управления, а также механизма решения основных проблем, возникающих на пути модернизации государственного управления. Предмет исследования – противоречия между действиями государства, бизнеса и общества при реформировании государственного управления.

Практическая значимость работы заключается в решении актуальной задачи развития потенциала государственного управления в современных условиях. Новизна работы – развитие социально-направленного управления как увеличение прозрачности действий власти и высокого благополучия общества.

Достигнуть значимого эффекта во время реализации социальной модели государственного управления будет возможно в случае соблюдения принципов открытости, инноваций, децентрализации, а также комбинации рынка и государственного регулирования, личной свободы и новых форм личной и общественной ответственности [1; 2; 3].

Социальная природа развития имеет определённое количество проблем, среди которых – неразрешённые противоречия между действиями государства, бизнеса и общества[5]. Следует отметить, что это противоречие можно разрешить, прежде всего, сделав управление социально-направленным, основывая его на современных моделях общественной администрации и механизмах её реализации.

Несоответствие между объективным характером государственного управления и субъективизмом путей его реализации – производная фундаментальных противоречий. Обычно, оно вызвано стремлением государства к устойчивому развитию всего общества, что отражается на динамике и статике государства и рассматривается с перспективы партнёрства. Сущность заключается в определении хаоса или динамического неравновесия, предполагая, что изменения во внешних переменных деятельности органов государственного управления не означают, что предыдущий опыт управления с его отлаженными стереотипами должен быть разрушен. В этом отношении, правительство

должно гибко реагировать на изменения с помощью органов государственного управления.

Общественные органы власти должны доносить правдивую и точную информацию о своих действиях обществу и предприятиям. Однако на практике это не всегда происходит, результатом чего становится потеря релевантной информации, что типично для всех уровней государственного управления.

Социальный характер управления должен поддерживать развитие не только посредством государственной поддержки и перераспределением финансов, но также и развитием партнёрской связи государства, общества и бизнеса. Следовательно, самое важное – баланс между административными и силовыми факторами государственного управления, которые иногда вступают в конфликт.

Главная проблема в том, что сущность силового влияния заключается в поощрении приказов, тогда как административное влияние подразумевает чёткую горизонтальную коммуникацию, построенную на принципе обратной связи [6]. ДНР приходится, как государству с новой политической моделью, одновременно проводить и основные, и инновационные реформы [3].

Основные реформы предназначены для наведения порядка, особенно в административной системе. В наши дни есть всемирные тенденции к инновационному развитию, главной из которых является последовательное внедрение государственного влияния на экономику.

Слабое развитие информационно-аналитических факторов принятия управленческих решений является одной из наиболее уязвимых частей реализации государственной политики, поскольку в дальнейшем это приводит к просчетам и ошибкам в реализации социально-экономической политики. Решения на локальном уровне не всегда отражают реальные потребности большинства населения: они принимаются согласно интересам малой социальной группы, контролирующей практически все национальные ресурсы [2]. Такие решения ведут к постоянному росту социального неравенства, и не только внутри страны, но и на международном уровне.

Самое серьёзное препятствие на пути развития эффективного государственного управления – отсутствие гибких механизмов для

разрешения конфликтов между частными и государственными интересами.

Характер воздействия субъекта управления на его объект становится существенным в ходе реализации социально-направленного управления. Основной целью государственного управления должно быть установление социально значимых результатов.

Таким образом, государственное управление становится результатом своего рода общественного договора, согласно которому полномочия государства передаются государственным институтам, а источником этих полномочий являются люди, что автоматически делает государственное управление (иными словами: «общественное управление») самым важным видом управления на национальном уровне.

В этой модели государство больше не является тоталитарной или авторитарной системой, и оно должно обеспечить подотчетность системы перед требованиями и потребностями общества. Его граждане, имеющие доступ к государственному управлению и процессу реализации социальной политики, становятся активными субъектами общества.

Развитие социально-направленного управления нацелено на увеличение прозрачности действий власти, так образом создавая модели партнёрского взаимодействия общества, бизнеса и государства. Эта система предназначена для продвижения высокого уровня благополучия общества.

Список источников

1. Goncharova O.Ju. Public administration small business development: theoretical foundations // Journal of Economic Regulation (Regulatory Issues Economics), 2014. - №2. - V.5.

2. Gladilina I. P. PUBLIC ADMINISTRATION: CHALLENGES AND SOLUTIONS. International Journal Of Applied And Fundamental Research. - 2015. - № 1.

3. Kuzin D. Russia: a new paradigm of management // Problems of the theory and practice of management. - 2011. - №8.

4. Limareva D.N. Public administration development of public-private partnerships. - Dis. ... Kand.ekon.nauk. - RnD, 2013. - 201 p.

5. Ovcharenko G.V., Larkina N.G. Innovative management in modern organizations: a tutorial. - Rostov n / d: SAKGS 2011.

6. Ponkin I.V. Concept, characteristics and nature of public administration and education // Right. - 2013. - №11.

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ РАБОТЫ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ

Пальчиков Данил

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Евдокимова О.В.

На сегодняшний день есть множество профессий, без которых трудно представить развитие и функционирование предприятия. В их число входит и менеджер по персоналу.

Ведь успешность работы предприятия во многом зависит от правильного подбора сотрудников. И здесь работа менеджера по персоналу будет просто незаменимой и актуальной.

Чтобы понять, в чём же заключается особенности профессии менеджера, нужно вникнуть в определение слова «менеджер».

Менеджер – начальник, занятый управлением процессами и персоналом на определённом участке предприятия, организации. Если конкретизировать, то менеджер по персоналу – это человек, который решает задачи по формированию трудового коллектива компетентными сотрудниками. Ведь от того насколько грамотно подобран трудовой коллектив напрямую зависит результат работы предприятия. Менеджер по персоналу несет ответственность за правильность подбора кадров. Ведь ошибки чреваты различными проблемами для предприятия.

Специалист такого профиля должен обладать определенными качествами. Первым из них является умение общаться с людьми, быть коммуникабельным, добросовестным, уверенным, спокойным. Профессия подходит только для ответственных и общительных людей, которые любят общаться с людьми, не боятся принимать решения.

Но как в каждой профессии есть свои плюсы и минусы. Вот некоторые из них.

К основными плюсами профессии менеджера по персоналу можно отнести: работа интересная, ты чувствуешь себя востребованным на работе, есть возможность постоянного саморазвития, нескучная и динамичная работа.

Минус заключается в том, что работа ответственная, иногда надо настоять на своем и уметь говорить «нет».

Современный менеджер – это лидер, руководитель и профессионал в своей отрасли. Чтобы добиться результатов в данной профессии нужно поступить в учебное заведение, где готовят специалистов данного профиля. Продолжать заниматься самообразованием, совершенствоваться в данной области, понимая, что конкурентоспособность на рынке труда всегда есть. И грамотный специалист всегда будет востребован. Как сказал Конфуций «Учитесь так, словно вы постоянно ощущаете нехватку своих знаний, и так, словно вы постоянно боитесь растерять свои знания».

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Панков Денис

МОУ «Школа № 125 города Донецка»

Научный руководитель: Шевченко Е.А.

Развитие любой социально-экономической формации обеспечивается такой категорией как трудовая мотивация. Зарубежный опыт исследования трудовой мотивации непосредственно связан с научными подходами в управлении трудом. Самым ярким олицетворением позиций мотивации стала деятельность создателя и руководителя первого автомобильного предприятия Генри Форда. Форд акцентировал внимание именно на материальном стимулировании рабочих, полагая, что достойная заработная плата нивелирует 0,9 проблем психологической неудовлетворенности.

При формировании новой трудовой мотивации произошел качественный сдвиг в ориентациях современных менеджеров, что проявилось в переходе от административного, технологического и экономического принуждения к управленческому манипулированию.

Процессы научно-технической революции в производстве содействовали появлению новых стратегий и практик управленческого контроля, получивших название неофордизма [1]. В современном мире наблюдается кризис труда. Для большинства людей труд перестал быть смыслом жизни и стал средством выживания. Разумеется, в таких условиях не может идти речи ни о высокой производительности и качестве труда, ни о повышении квалификации работников и их инициативности, ни о развитии сильной трудовой мотивации. Человек включается в производство не только из-за материальной необходимости, но и с учетом разнообразных побуждений и интересов.

Поэтому проблемы создания современной мотивационной системы управления персоналом, которая должна быть сконцентрирована как на достижение максимальных экономических результатов, так и на развитие потенциальных возможностей каждого сотрудника заслуживают глубокого внимания. Основными формами мотивации работников предприятия являются [2]:

1. Заработная плата как объективная оценка вклада работника в результаты деятельности предприятия.

2. Система внутрифирменных льгот работникам: эффективное премирование, доплаты за стаж, страхование здоровья работников за счет предприятия, предоставление беспроцентных ссуд, оплата расходов на проезд к месту работы и обратно, льготное питание в рабочей столовой, продажа продукции своим работникам по себестоимости или со скидкой; увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за успехи в работе; более ранний выход на пенсию, предоставление права выхода на работу в более удобное для работников время.

3. Мероприятия, повышающие привлекательность и содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника.

4. Устранение статусных, административных и психологических барьеров между работниками, развитие доверия и взаимопонимания в коллективе.

5. Моральное поощрение работников.

6. Повышение квалификации и продвижение работников по службе.

В настоящее время особое внимание следует уделять методам нематериального стимулирования, создавая гибкую систему льгот для работников, в том числе:

- признавать ценность работника и предоставлять ему творческую свободу;
- применять программы обогащения труда;
- использовать скользящий график, неполную рабочую неделю, возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома;
- устанавливать работникам скидки на продукцию, выпускаемую компанией, в которой они работают;
- предоставлять средства для проведения отдыха и досуга, обеспечивать бесплатными путевками, выдавать кредит на покупку жилья, садового участка, автомобиля.

Для подтверждения, выше сказанного нами было проведено эмпирическое исследование, в котором приняло участие 179 респондентов разных возрастных групп, из которых 65,9 % - женщины, 34,1 % - мужчин. При этом участие в опросе приняли следующие возрастные категории (табл. 1):

Таблица 1

Возрастные группы респондентов (%)

Возраст	Мужчины	Женщины
До 18 лет	52,5	43,2
От 19 до 35 лет	44,3	44,1
От 36 до 50 лет	3,3	10,2
Более 50 лет	-	2,5
Итого	100	100

На вопрос выбора оптимальной формы мотивации труда (возможен был выбор нескольких вариантов ответа) мужчины до 18 лет выбрали: заработную плату - 68,8 %, перспективу карьерного роста - 53,1 %, доверительные отношения в коллективе - 50 %; в возрасте от 19 до 35 лет - 92,6 %, 77,8 %, 55,6 % соответственно; от 36 до 50 лет: заработная плата - 100 %, внутрифирменные льготы - 100 %, перспектива карьерного роста - 50 %. Среди женщин до 18 лет: заработную плату - 84,3 %, перспективу карьерного роста - 62,7 %, доверительные отношения в коллективе - 47,1 %; в возрасте от 19 до 35 лет - 88,5 %, 80,8

%, 59,6 % соответственно; от 36 до 50 лет: заработная плата – 75 %, доверительные отношения в коллективе – 58,3 %, внутрифирменные льготы, перспектива карьерного роста – 50 %; старше 50 лет: заработная плата – 100 %, внутрифирменные льготы и моральное поощрение – 66,7 %.

На вопрос выбора оптимальной формы нематериального стимулирования (возможен был выбор нескольких вариантов ответа) мужчины до 18 лет выбрали: ценность работника, творческую свободу – 59,4 %, средства для проведения отдыха и досуга – 59,4 %, скользящий график – 50 %; в возрасте от 19 до 35 лет – 70,4 %, 59,3 %, 55,6 соответственно; от 36 до 50 лет: средства для проведения отдыха и досуга – 100 %, ценность работника, творческую свободу 50 %, скидки на продукцию – 50 %.

Среди женщин до 18 лет: ценность работника, творческую свободу – 74,5 %, средства для проведения отдыха и досуга – 58,8 %, скользящий график – 51 %; в возрасте от 19 до 35 лет: средства для проведения отдыха – 76,9 %, ценность работника, творческую свободу – 65,4 %, скользящий график – 57,7 %; от 36 до 50 лет: ценность работника, творческую свободу – 58,3 %, средства для проведения отдыха – 58,3 %, скользящий график – 33,3 %; женщины старше 50 лет отдают предпочтение по 66,7 % следующим категориям: ценность работника, творческая свобода, скользящий график, средства для проведения отдыха.

Проведенное исследование позволило сделать следующий вывод: независимо от пола и возраста в приоритете из материальных стимулов есть – заработная плата, перспектива карьерного роста, доверительные отношения в коллективе; из нематериальных форм – ценность работника, творческая свобода, скользящий график, средства для проведения отдыха. Аналогичное исследование было проведено среди работников промышленных предприятий [3], которое показало, что уровнем оплаты труда удовлетворены 17 %, уровень увлеченности сотрудников выполняемой работой – 52 %, отношениями внутри коллектива – 61 %, перспективами карьерного роста – 47 %, графиком работы – 31 %. Обобщая выше сказанное констатируем конфликт интересов управленцев и работников, что подтверждает несовершенство системы мотивации персонала. Отдалены от идеала

действия предприятий по поводу применения форм и методов стимулирования труда.

В заключении необходимо отметить, что любое производство всегда связано с людьми, работающими на предприятии. В свою очередь, производственный успех предприятия зависит от конкретного человека, его знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать вопросы. Таким образом, для результативной деятельности предприятия необходимо стимулировать сотрудников к достижению успеха, значительного результата. Менеджеру необходимо мотивировать людей, побуждая их к эффективной работе.

Список источников

1. Ламихов Ю.Б. Теоретические подходы к исследованию трудовой мотивации работников / Ю. Б. Ламихов, О. Г. Антонова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2018. – № 4 (48). – С. 71–80.

2. Труфанова Т.А. Проблема управления мотивацией труда в современных организациях / Т. А. Труфанова, А. П. Воеводина // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 6 (052). – С. 138–144.

3. Ламихов Ю.Б. Оценка уровня лояльности персонала предприятия как элемент формирования трудовой мотивации [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://doi.org/10.24158/spp.2019.6.7>

ЗНАЧЕНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

Панченко Дарья

ГПОУ «Донецкий промышленно-экономический колледж»

Научный руководитель: Александрова Ю.Ф.

В настоящее время сфера услуг занимает все более устойчивые позиции в мировом хозяйстве и является одним из важнейших секторов общественного производства. В современной экономике большее предпочтение отдается нематериальному производству. В настоящее время сфера услуг занимает все более устойчивые позиции в мировом

хозяйстве и является одним из важнейших секторов общественного производства. Многие страны ориентируют свою экономику именно на развитие данного сектора, ведь сегодня спрос в этой сфере необычайно высок.

Становление экономики услуг – универсальный процесс, свойственный всем странам. Но реализуется он в каждой из них по мере вызревания внутренних предпосылок, в прямой зависимости от уровня экономического развития. В странах, экономически слабо развитых, хозяйственная деятельность сводится преимущественно к производству товарной продукции. Чем выше уровень развития экономики и производительности труда, тем больше в структуре экономики деятельности, направленной на производство нематериальных, неосязаемых видов продукции, выраженных в форме услуги. Доходы от сферы услуг во многих странах приводят к увеличению ВВП, что положительно сказывается на экономике любой страны.

Сейчас со сферой услуг связаны практически все виды деятельности. В современном мире услуги в первую очередь направлены на улучшение качества жизни. В рамках классификации ВТО (Всемирной торговой организации – World Trade Organization) выделяются более 150 видов услуг, которые принято объединять в определенные группы. В настоящее время наиболее логически стройный вариант классификации включает в сервисную деятельность:

- производственный сервис (услуги по ремонту техники, услуги на базе высоких технологий);
- сервис сферы общественного устройства (услуги по обороне, охране общественного порядка, развитию национальной финансовой системы и др.);
- социально-культурный сервис. (К данной разновидности относятся дошкольное воспитание, туристские, художественно-эстетические и другие услуги);
- интеллектуальный сервис (образовательный, юридический, финансовый, информационный сервис и др.);
- сервис в сфере обращения товаров и услуг;
- хозяйственно-бытовой сервис.

Модернизация экономики не только стимулировала развитие традиционных сервисных видов деятельности, но и способствовала

возникновению относительно новых типов услуг, таких как аудиторские, консалтинговые, дизайнерские и другие. Можно утверждать, что за период с момента начала рыночных реформ до настоящего времени сфера услуг вышла на качественно новый уровень развития, характеризующийся вполне цивилизованными рыночными отношениями. В новых социально-экономических условиях особую актуальность приобретает государственное регулирование деятельности отечественной сферы услуг и отдельных сервисных отраслей [2].

Со сферой услуг в современном экономическом пространстве связаны практически все виды деятельности, причем услуги оказывают не только традиционно сервисные, но и промышленные предприятия, осуществляющие гарантийное и постгарантийное обслуживание производимого продукта, транспортные услуги, информационную поддержку и т.п. Услуги предоставляются не только традиционно сервисными предприятиями, но и промышленными, путем осуществления гарантийного обслуживания, предоставлением транспортных услуг, информационной поддержкой и т.п. В связи с этим, нужно отметить, что сферу услуг нужно рассматривать не как отдельную единую отрасль экономики, а как крупномасштабный сектор экономики, обладающий разветвленной и сложной структурой и в некоторых случаях связанный непосредственно с производством.

Возрастающие потребности населения заключаются в росте требований к различным услугам, улучшению их качества. Соответственно, население готово увеличить расходы на потребление услуг. За последние годы сфера услуг заметно расширила свои границы, перечень предоставляемых сервисов заметно вырос по сравнению с концом предыдущего века. Можно отметить, что в современном мире сфера услуг занимает значительное положение и играет значительную роль в развитии экономики.

Список источников

1. Аванесова Г.А. Сервисная деятельность: историческая и современная практика, предпринимательство, менеджмент. – М.: Аспект Пресс, 2005.
2. Маркова В.Д. Маркетинг услуг. – М.: Финансы и статистика, 1996.

РОЛЬ ИНФОРМАТИКИ В ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

Пархоменко Полина

МОУ «Школа №113 города Донецка»

Научный руководитель: Манжос Н.В.

В современном мире нет отрасли науки и техники, которая развивалась бы так же стремительно, как информатика. Фактически за последние годы произошла революция в области передачи, накопления и обработки информации. Эта революция в корне меняет все области человеческой жизни.

Цель моей работы - определить роль информатики в жизни человека.

Задачи: доказать, что степень влияния информатики на жизнь человека в современном обществе беспрецедентна и не зависит от возраста и уровня развития.

Проблемы:

- определить, можно ли человеку жить в современном мире без информационных технологий;
- узнать, как наука влияет на информатику.

Данная проблема является актуальной, так как в связи с интенсивным развитием информационного общества часть населения недооценивает степень влияния информатики на нашу жизнь.

Информатика - это наука, которая изучает процессы хранения, обработки и передачи информации. Термин "информатика" появился в середине XX века во Франции. В 1956 году немецкий исследователь компьютеров Карл Штайнбух впервые употребил термин "информатика", определяя её как науку об автоматизации вычислений.

На развитие информатики повлияли знания, развитые в других отраслях. Совмещение докомпьютерных принципов систематизации данных с компьютерными технологиями позволили довольно быстро начать использовать информатику на практике. Уже к концу 1950-х годов ее достижения использовались в американском и европейском здравоохранении. Это породило интерес к информатике как учебной дисциплине.

Первые учебные программы по этому предмету появились на рубеже 1960-1970-х гг. В последние десятилетия объем понятия "информатика" менялся быстрыми темпами. В 1994 г. Университетом

Эдинбурга было предложено широкое толкование этого термина как «учения о структуре, алгоритмах, поведении и взаимодействии естественных и искусственных вычислительных систем» [3]. Это значение стали использовать в большинстве стран мира. В 2008 г. британский Совет по финансированию высшего образования сформулировал следующее определение информатики как учебной дисциплины: «учение о методах получения, хранения, обработки, передачи и использования информации и роли взаимодействия в природных и искусственных системах посредством развития, организации и использования компьютерного оборудования, программного обеспечения и других ресурсов». Данное определение также популярно, как и предыдущее.

Улучшение и развитие информационных сетей, компьютерной техники, создание новых ИТ приводят к большим изменениям во всех сферах общества: в производстве, науке, образовании, медицине, экономике и т.д. Естественно, использование самых новых технологий и технических средств не решает полностью всех проблем, однако инновации могут значительно упростить и ускорить работу служащих. С помощью технических средств люди, находящиеся на разных концах Земли, могут общаться друг с другом. Интернет на сегодняшний день является одним из популярнейших способов связи в основном потому, что он общедоступен. Вряд ли кто-то сможет оспорить тот факт, что без информационных технологий современное общество не сможет существовать в том виде, в котором оно находится сейчас.

Интенсивность развития информатики стала возможна быстрому развитию науки, причём во всех её областях, так как перед ней были поставлены задачи, решение которых напрямую зависело от уровня информационных технологий. Влияние науки на информатику и информатики на науку обоюдное, но следует отметить, что в данном случае зависимость науки от развития информатики сильнее.

Теоретически жизнь современного человека невозможна без информатики, но на практике не каждый обыватель способен это понять, поэтому среди представителей старшего поколения, некоторых религиозных организаций наблюдается неприятие достижений научно-технического прогресса, что никоим образом не влияет на степень их зависимости от информатики в современном мире. Отвергая

информационные технологии в быту, они не смогут отвергнуть их на общечеловеческом уровне.

В результате моей работы было установлено, что информатика – это довольно «молодая», но стремительно развивающаяся наука, возникшая в 50-х годах XX века, влияющая на все сферы деятельности человека, не зависимо от его статуса, социального положения, возраста и уровня развития. Степень влияния информатики переоценить сложно, существует вероятность недооценить. Это стало возможным благодаря тому, что информатика развивается быстрее, чем представители современного общества, поэтому возник парадокс наличия отрицания существования информатики в мире, где всё от неё зависит. Перспективы развития информатики в данной связи определить практически невозможно.

Список источников

1. Барвенков С.А. Предмет и основные понятия информатики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://law.bsu.by/pub/11/barvenov_5.pdf
2. Зябкина Е.Л. Информатика и ее роль в обществе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/informatika_i_ee_rol_v_obshestve_100043.html
3. История информатики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/informatika/istoriya_informatiki/
4. Связь информатики с другими науками [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2020/article/2018019516>

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Петроченко Дарья

МОУ «Школа №150 города Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Государственное управление осуществляется посредством обширного спектра инструментов, содержание и формы которых отвечают целям и задачам государственного управления в целом и по конкретным направлениям.

Среди них в первую очередь выделяют следующие типы инструментов публичного управления: меры, средства, механизмы.

Механизм государственного управления — это совокупность взаимосвязанных принципов, методов, технологий и средств воздействия субъекта государственного управления на объект государственного управления.

Средства государственного управления (рычаги, инструменты) — это все то, с помощью чего можно управлять государством, в том числе ориентиры, предполагаемые последствия, критерии выбора и оценки, ограничения, требования и т. д. [1].

Важную роль в составе механизмов государственного управления играет нормативно-правовой компонент, в рамках которого осуществляется постановка целей, задач, определение средств и источников финансирования деятельности субъектов государственного управления, распределяются полномочия и предметы ведения, устанавливаются порядок и правила деятельности институтов государства в определенной сфере.

Государственными регуляторами человеческого поведения в любом государстве выступают прежде всего ценности и нормы.

Ориентация на ценности должна лежать в основе государственного управления. И задача контролирующих государственных органов — выявлять на какую ценность ориентирована деятельность государственных служащих, соответствует ли эта ориентация целям государства, совпадает ли провозглашаемое с реальностью. Выяснение этого позволяет в ряде случаев повысить эффективность государственного управления.

Другим регулятором жизнедеятельности людей в обществе выступают правовые и моральные нормы. Те или иные правовые нормы лежат в основе деятельности государственного органа.

Однако на практике деятельность государственных органов и должностных лиц нередко осуществляется с более или менее значительными отступлениями от различных правовых и моральных норм.

Упорядочение человеческой жизнедеятельности во всех ее проявлениях, во всех сферах общественной жизни осуществляется с помощью государственных институтов.

Важным элементом механизма государственного управления выступает государственный контроль.

Этот механизм представляет собой систему государственных органов, опирающихся на правовые требования, предъявляемые к индивидам и их объединениям.

И. В. Понкин к механизмам государственного управления относит:

- 1) организационные;
- 2) нормативно-правовые;
- 3) социальные;
- 4) институциональные;
- 5) политические;
- 6) судебные;
- 7) экономические;
- 8) информационные и др. [2].

Механизм государственного управления подразделяется на несколько подсистем: кадровую, организационную, экономическую, финансовую, бюджетную и др.

Данные подсистемы между собой взаимосвязаны и взаимообусловлены, составляя сложную интеграционную совокупность. Регулирование или совершенствование одной из них влечет изменения в другой или цепную реакцию по всему механизму государственного управления [3].

Построение рациональной и эффективной системы государственного управления невозможно лишь на основе интуиции и опыта государственных чиновников. Решение данной задачи требует использования ряда теоретических положений, получивших название принципов управления.

Принципы государственного управления — это правила, которыми руководствуются или должны руководствоваться субъекты государственного управления в определенных условиях социально-экономического развития в целях обеспечения эффективного функционирования и развития государства и его административно-территориальных образований.

Принципы государственного управления определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму государственного управления.

В научной и учебной литературе нет единой классификации принципов государственного управления.

Список источников

1. Понкин И. В. Теория государственного управления: инструменты государственного управления и государственной политики// Административное право и процесс. 2014. № 1. С. 28-29.

2. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: курс лекций. 4-е изд. М., 2006. С. 271-275.

3. Кнорринг В. И. Основы государственного и муниципального управления. М, 2004. С. 145-188.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Пикалов Дарий

МОУ «Школа № 42 города Донецка»

Научный руководитель: Родина О.В.

Принципы (от лат. - основа, начало - объективное условие, которое нельзя нарушать в практической деятельности в целях избегания возникновения нежелательных для субъекта управления результатов и последствий) управления персоналом – это правила, положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. Отражают требования объективно действующих экономических законов, поэтому и сами являются объективными.

На данный момент существует 7 принципов управления персоналом, имеющие универсальный характер. Такие как: целенаправленность, разделение труда, ответственность, компетентность, дисциплина, стимулирование, иерархичность.

Современные зарубежные концепции и подходы к управлению персоналом выделяют следующие принципы управления персоналом:

- ориентация на стратегический подход к управлению персоналом;
- подход к работнику как решающему фактору эффективности и конкурентоспособности организации;
- экономическая целесообразность инвестиций в формирование и развитие человеческих ресурсов;

- социальное партнерство и демократизация управления;
- обогащение труда и повышение качества трудовой жизни;
- непрерывное обучение и развитие человеческих ресурсов;
- профессионализация управления персоналом.

Также, существует такое понятие как методы управления персоналом. 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.

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

Экономические: 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.

Социально-психологические: 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.

Все методы тесно взаимосвязаны. Ведь экономическая составляющая деятельности компании невозможна без административного воздействия в виде регламентов ввиду необходимости соблюдения правовых норм, а социально-психологическая составляющая характеризует эмоциональный фон внутри рабочего коллектива, что оказывает прямое влияние на

мотивацию работников и уровень производительности и эффективности труда.

Так, одна система не может существовать без другой, что говорит о взаимосвязи всех методов управления персоналом.

Таким образом, главной задачей управления персоналом является наиболее эффективное использование трудовых ресурсов.

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Пимоненко Анна

МОУ «Технический лицей города Донецка»

Молодёжь — это социально-демографическая группа, которую характеризуют совокупность возрастных характеристик (примерно от 16 до 27 лет), периоды становления социальной зрелости, вхождения в мир взрослых, адаптации к нему и будущего его обновления.

Молодежный рынок труда – система социально-экономических взаимоотношений между молодыми людьми, вступающими в трудовую жизнь, и работодателем по поводу найма или продажи рабочей силы с учетом уровня квалификации, знаний, умений и навыков.

Сейчас молодежь стремительно становится одной из главных производительных сил.

Такая сила обладает такими качествами: легкость и быстрота обучения, энергичность, рвение к инновациям, общественной и рабочей мобильностью, творческое мышление.

Источники формирования рынка труда молодёжи - подростковая группа (до 18 лет); студенты и молодые люди, завершающие в основном профессиональную подготовку (18–24 лет); молодые люди (25–29 лет), сделавшие свой профессиональный выбор, беженцы, мигранты, демобилизованные воины срочной службы.

Такой рынок труда пополняется за счет:

людей до 18 лет, которые ищут подработку;

молодых людей от 18 до 24 лет, которые заканчивают профессиональную подготовку;

выпускников ВУЗов и колледжей, которые сделали свой профессиональный выбор и ищут работодателя (25-29 лет);

В зависимости от масштаба развития рыночных отношений и охватываемого рынком контингента из числа молодёжи можно различать:

федеральный рынок труда молодёжи. Субъект-государство в лице своих структур;

региональный рынок труда молодёжи. Субъект-региональные структуры федеральной службы занятости, выступающие от лица государства;

местный рынок труда молодёжи в городах, районах, посёлках и сёлах. Субъект-различные работодатели основного звена экономики с одной стороны, а также юноши и девушки, ищущие работу, с другой стороны.

Различия обычного и молодёжного рынков труда. Принципиальные отличия рынка труда молодёжи выражаются в качественных особенностях рабочей силы подростков, юношей и девушек, что наиболее ярко выражается характеристикой уровня их конкурентоспособности.

С одной стороны, молодёжи объективно свойственна относительно низкая конкурентоспособность. На рынке труда, она обусловлена:

- недостатком профессиональных знаний;
- отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков;
- несформированностью привычки к систематической, регламентируемой работодателем работе;
- желанием возможности совмещения труда и учёбы, пользованием рядом льгот, что создает дополнительные проблемы для предприятия и работодателя и делает кандидатуру молодого человека малопривлекательной;
- социально-психологическими характеристиками; в т.ч. такими как, стремление к смене рабочего места или профессии, переоценке привязанностей и интересов и даже перемене места жительства, вплоть до эмиграции.

С другой стороны, молодёжь отличается от более старших поколений рабочей силы следующими позитивными характеристиками:

- способность к более быстрой и безболезненной адаптации к изменяющимся внешним условиям жизнедеятельности, в том числе, условиям труда;

- динамичностью, гибкостью, стремлением к освоению нового, неизвестного, к самосовершенствованию;

- относительно высоким уровнем общего образования, что делает доступными для нее мировые достижения науки и техники, а также информатики и электроники, новые неизвестные ранее профессии, сферу деятельности за рубежом;

- специфическими психофизиологическими качествами: энергичностью, нетерпимостью, стремлением к самоутверждению.

Эти отличия молодёжи существенно повышают уровень ее конкурентоспособности и выживания в условиях радикальных реформ, возникновения рабочих мест, не имеющих аналога в дореформенный период, а также возникновения новых форм получения дохода, как, например, предпринимательский доход, пассивный доход, фриланс и т.д.

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Пинзель Яна

МОУ города Горловки «Школа № 50»

Научный руководитель: Гостева А.В.

Лидерство – это способность вести за собой людей для достижения конкретных целей. Лидерство тесно связано с руководством, так как является неотъемлемой частью эффективного управления.

Если человек способен быть лидером, значит, он может стать хорошим управленцем.

Обязательное условие лидерства - обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях самых разных уровней и масштаба от государства и даже группы государств до правительственных учреждений, местного самоуправления или народных и общественных групп и движений.

Выделяют формальное и неформальное лидерство. Формальное лидерство - это воздействие индивида на других людей в силу

официально занимаемой им руководящей должности (директор, председатель, топ-менеджер и т. п.). Такой человек обладает определенными преимуществами и обязанностями, исходя из его статуса и занимаемой должности.

Неформальным лидером является человек, который не всегда занимает руководящую должность, но при этом его слова становятся очень весомыми для коллектива. У него нет полномочий для того, чтобы принимать какие-то важные решения, и он не имеет права управлять персоналом.

Лидер осуществляет непринудительное влияние. Лидерство не связано с возможностью применения силы, принуждением, давлением, обусловленными положением в организации или официальными полномочиями. Оно предполагает взаимодействие людей и поддержку лидера членами группы, в которую он включен.

В целом лидерские отношения отличает то, что последователи признают лидера составной частью организации только тогда, когда он доказал свою компетентность и ценность.

Для поддержания своей позиции лидер должен предоставлять им возможность удовлетворять свои потребности, которые не могут быть достигнуты по-другому.

В организации феномен лидерства представлен тремя механизмами. В формальной структуре организации лидерство - это нормативно-определенное право на власть, обусловленное должностной позицией руководителя в жестко очерченных рамках деятельности. В неформальной структуре - это фактическое признание (непризнание) этого права в деловой сфере со стороны подчиненных, что связано с личностными характеристиками лидера, занимающего как формальную, так и неформальную позицию. В социально-психологической сфере лидерство представляет собой проявление неформального группового лидерства, ориентированного не на цели организации.

Как у любого другого вида труда результативность и качество руководителя зависят от многих условий и факторов. Ими могут быть как внешние условия, так и внутренние факторы, структура и динамика которых зависят от самого руководителя. Это: его личностные характеристики; его статусные характеристики.

Под личностью руководителя можно понимать динамическую систему качеств и свойств, которые проявляются относительно постоянно как действия в различных ситуациях.

Одним из основных факторов воздействия руководителя-лидера на окружающих участников группы является влияние. Влияние определяется как поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида. Средства такого влияния могут быть разнообразными по форме: просьба, высказанные идеи, угроза увольнения и др.

Классификацией лидерства в организации является три типа:

1. 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.

2. Эмоциональное лидерство. Оно возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения.

3. Ситуативное лидерство. Его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией. Ситуационный лидер может повести за собой группу лишь в определенной ситуации, например, при всеобщей растерянности во время пожара.

Исследования показывают, что успех в управлении приходит к лидерам, обладающим настойчивостью и умением предвидеть, убеждать, вырабатывать стратегию, общаться с людьми.

Тем не менее, лидер должен стремиться обладать такими способностями, как умение вовлечь в решение вопросов своих подчиненных, обеспечить внимание к ним, новаторство, предприимчивость, реагирование на нужды людей.

Для того чтобы сделать свое лидерство и влияние эффективными, руководитель должен развивать и применять власть. Власть и влияние, инструменты лидерства, являются фактически единственными средствами, которыми располагает руководитель для разрешения различных ситуаций.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Плескачев Андрей

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Налоговая сфера занимает одну из главных позиций в деятельности государства, наряду с политической, экономической и социальной сферами.

Поскольку налоговая система это один из важнейших регуляторов экономических отношений. Актуальность исследования связана с изучением особенностей налоговой системы Донецкой Народной Республики, когда в условиях сложившейся ситуации государство оказывает воздействие на экономические процессы, а налоги становятся реальным рычагом государственного регулирования экономики.

Основной целью налоговой системы Донецкой Народной Республики является содействие предпринимательской активности, стабилизация материального производства, повышения его эффективности и на этой основе удовлетворение государственных и социальных потребностей.

Налоги – обязательные сборы и платежи, взимаемые государством с физических и юридических лиц в бюджеты соответствующего уровня или во внебюджетные фонды по ставке, устанавливаемой в законодательном порядке. Выплаты принудительны и безвозмездны.

Общие принципы построения налоговой системы находят выражение в элементах налогов. Каждый налог включает следующие элементы: субъект, объект, единицу налогообложения, налоговую базу, ставку, налоговые льготы, налоговый оклад, носитель налога и т. д. Реализация общественного назначения налогообложения как инструмента стоимостного распределения и перераспределения доходов проявляется в выполняемых им функциях.

Наиболее последовательно реализуемой функцией налогов является фискальная. Она проявляется в обеспечении государства финансовыми ресурсами, необходимыми для осуществления его деятельности. Посредством осуществления фискальной функции образуется централизованный денежный фонд государства, становится возможным перераспределение части стоимости национального дохода

в пользу определенных групп общества.

Закон Донецкой Народной Республики «О налоговой системе» устанавливает систему налогов и сборов, а также общие принципы налогообложения и сборов, в том числе виды налогов и сборов, взимаемых на территории Республики.

Налоги в Донецкой Народной Республике подразделяются на республиканские и местные. Данное разделение используется в налоговых системах многих стран мира и устанавливает в законодательном порядке перечень указанных налогов и целесообразность их дальнейшего распределения между бюджетами различных уровней.

Необходимо отметить положительную тенденцию наполняемости местных бюджетов Республики. Если в Российской Федерации сегодня три местных налога, в Украине – четыре местных налога, то в ДНР их восемь и это довольно серьезные фискальные источники, позволяющие развиваться городам.

Налоговая система Донецкой Народной Республики предусматривает два налоговых режима: общий и специальный. Субъекты хозяйствования, которые платят упрощенный налог, не являются плательщиками налога на прибыль и налога с оборота. Применяется специальный налоговый режим на основе патента. Введение таких специальных режимов налогообложения – это прежде всего стимул для выхода предприятий из тени. Согласно налоговому законодательству ДНР платить налоги намного выгоднее, чем укрывать доходы – поскольку наказания за налоговые преступления и ответственность за налоговые правонарушения ужесточены намного.

Дискуссионным вопросом на данном этапе является перспектива введения налога на добавленную стоимость (НДС) в Донецкой Народной Республике. В соответствии с налоговым законодательством Республики на данный момент НДС не предусмотрен на ее территории. Введение налога на добавленную стоимость на данном этапе нецелесообразно, так как это приведет к повышению цен на потребительские товары и услуги приблизительно на 20 % и негативно отразится на покупательском спросе и уровне жизни населения Республики.

Необходимо рассматривать налоговую систему как механизм обеспечения государства необходимыми средствами. Качество функционирования этого механизма зависит от уровня эффективности организационной схемы налоговой системы Республики и ее управления. В процессе развития экономики Донецкой Народной Республики в пользу реального сектора экономики осуществляется перераспределение поступлений в разрезе ключевых отраслей.

При формировании концептуального подхода к совершенствованию механизма формирования и реализации государственной налоговой политики необходимо помнить, что социальная справедливость и финансово-экономическая эффективность должны быть в состоянии динамического равновесия, при этом нужно определять темпы роста экономики, производства и уровня жизни населения Республики.

Список источников

1. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – 260 с.

ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС И ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ

Плешкова Виктория

МОУ города Горловки «Школа №5»

Научный руководитель: Плешкова М.А.

Интернет (как инструмент организации единого информационного пространства) дал возможность бизнесу выйти на новый виток развития: предоставил производителям доступ к максимальной аудитории потребителей, а клиентам самим вводить свои заказы в отлаженную систему управления производством.

Электронный бизнес – все формы электронной бизнес-деятельности, которая направлена на получение прибыли путём использования современных информационных и цифровых технологий, использующая возможности глобальных информационных

систем. Компания IBM зарегистрировала понятие "электронный бизнес" как торговую марку.

Одним из наиболее распространённых способов осуществления электронного бизнеса выступает электронная коммерция, включающая в себя деятельность субъектов предпринимательства, которые, используя каналы Интернет, деятельность провайдеров Интернет-услуг, организуют свою коммерческую деятельность. Электронная коммерция или электронная торговля – это процесс покупки, продажи, передачи или обмена продуктами, услугами и информацией с помощью электронных средств коммуникации. Электронная коммерция – это важнейшая составная часть электронного бизнеса, представляющая собой новый способ организации, управления и осуществления бизнес-сделок с использованием компьютеров и коммуникационных сетей, т. е. любая форма бизнес-сделки, в которой стороны взаимодействуют электронным способом, а не посредством физических операций обмена или прямого физического контакта. Электронная коммерция является сегодня особым направлением развития мировой экономики в условиях глобализации экономических процессов. Использование телекоммуникационных технологий в рамках осуществления основного бизнеса в сети Интернет позволяет получить значительное количество клиентов без затрат на их непосредственное обслуживание.

Преимущества электронной коммерции: поддержание высокого уровня продаж, снижение издержек, круглосуточная доступность, автоматизация маркетинговой информации, возможность быстрого масштабирования бизнеса, относительно небольшой штат специалистов, занятых работой с клиентами, сравнительно дешевое расширение бизнеса за пределы регионального или национального масштаба, возможность выхода на общемировой уровень.

Формы электронной коммерции: Интернет-магазин, интернет-банкинг, онлайн-сервис, информационные сайты: вебинары, коучинг, обучение, система электронных торгов, торговая площадка, онлайн-маркетинг и реклама.

Бизнес-модель электронной коммерции позволяет реализовать следующие возможности: оформление заказов по представленному набору товаров и услуг; хранение оформленных заказов в единой базе данных на сервере; связь системы электронной коммерции с внутренней

системой учета и делопроизводства; поддержка одного из видов регистрации покупателей: самостоятельная без подтверждения, самостоятельная с подтверждением, административная после оформления заказа; поддержка удаленного администрирования, технической и клиентской поддержки; обработка заказов; проведение электронных и банковских платежей.

Появление систем электронной коммерции стало возможным благодаря появлению и широкому распространению технологий автоматизации продаж и последующему внедрению различного рода автоматизированных информационных систем управления. Технической основой электронной коммерции выступает организация работы веб-сервиса, база данных и система доставки товара или услуги покупателю. Критически важна первая составляющая – качественный и быстрый сервер. База данных нужна крупным объектам, а доставка электронных товаров или услуг не требует сложной логистики.

Сфера электронной коммерции подразделяется на виды в зависимости от целевой аудитории, с которой работает компания.

1) Сфера «Бизнес для бизнеса» подразумевает коммерческие отношения между юридическими лицами, экономическими субъектами рынка. То есть компании, производители взаимодействуют между собой – заключают сделки, партнерские контракты на поставку, продажу, покупку товаров или услуг. Для налаживания контактов, поиска партнеров и переговоров используются специализированные интернет-площадки, интерактивные базы данных.

2) Сфера «Бизнес для потребителя» предполагает торговлю товарами и услугами между юридическими и физическими лицами. Это своего рода розничные продажи, но только с помощью онлайн-площадок – магазины, сервисы, банки и прочее. Преимущество клиентов в большем ассортименте выбора, удобстве заказа и доставки товаров на дом или в офис. Электронная коммерция позволяет предпринимателю снизить затраты на содержание торговых и складских площадей.

3) Сфера «Потребитель для потребителя» подразумевает осуществление сделок между физическими лицами. Успех таких интернет-площадок основан на коммерческих отношениях пользователей через электронную систему объявлений.

Несмотря на динамичное развитие электронного бизнеса, существуют и недостатки: зависимость от информационно-коммуникационных технологий, особенности законодательства, налоги, безопасность информации, нарушение авторских прав и защита прав собственности, необходим идеально отлаженный механизм доставки, ответственных удаленных сотрудников трудно найти и обучить.

Таким образом, электронный бизнес является особой сферой деятельности и предметом развития экономических отношений в рамках сети Интернет, сложный и многогранный процесс, соответствующий по своей природе современным тенденциям глобализации системы мировых хозяйственных, экономических, деловых и коммерческих связей.

Список источников

1. Основы предпринимательства: учебное пособие / В.Ю.Буров. – Чита, 2013. – 441 с.
2. Торосян Е. К., Сажнева Л. П., Зарубина Ж. Н. Основы предпринимательской деятельности. Учебное пособие. – СПб: Университет ИТМО, 2016. – 130 с.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Погорелова Вероника

МОУ «Школа №49 города Донецка»

Научный руководитель: Щенилова А.В.

Организация – это группа людей, действующих совместно для достижения общих целей. Конфликт – это спор, противостояние интересов, столкновение, противоречие, которое часто порождает враждебность, ненависть. Дисциплина – это правила поведения личности, соответствующие принятым в обществе нормам или требованиям правил распорядка. В менеджменте конфликт интерпретируется как отсутствие разногласия между заинтересованными сторонами.

Этапы развития конфликта:

1. Зарождение конфликта.
2. Созревание конфликта.

3. Инцидент.
4. Сам конфликт.
5. Развитие конфликта.
6. Постконфликтная ситуация.

Схема появления причин конфликта приведена на рис. 1.



Рис. 1. Схема появления причин конфликта

Стресс – это психическое и физиологическое состояние напряжения человека, которое возникает из-за сильно значимых воздействий на человека. У каждого живого существа стресс выражается по-разному, например:

1. Повышенная чрезмерная раздражительность.
2. Бессонница.
3. Нехватка времени.

Но существуют следующие способы борьбы со стрессами на предприятии: наладить отношения с руководством; определить цель, задачи для роста карьеры; найти время для отдыха.

Предотвращение конфликтов помогает слаженно прийти до поставленной цели в организации. Выделяют 4 основных видов поведения групп индивидуумов в конфликтных ситуациях:

1. Соперничество – тот, кто выбирает данную стратегию поведения, прежде всего, исходит из оценки личных интересов в конфликте, как высоких, а интересов своего соперника – как низких.

2. Приспособление – человек, придерживающийся данной стратегии, стремится уйти от конфликта. Направленность на личные интересы здесь низкая, а оценка интересов соперника высокая. Человек,

принимающий стратегию приспособления, жертвует личными интересами в пользу интересов соперника.

3. Компромисс – стратегия поведения характеризуется балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне.

4. Сотрудничество – стратегия сотрудничества характеризуется высоким уровнем направленности, как на собственные интересы, так и на интересы соперника. Данная стратегия строится не только на основе баланса интересов, но и на признании ценности межличностных отношений.

Разрешение конфликта – это заключительный этап конфликта.

Дисциплины так же важна в предотвращение конфликта. Дисциплина – это одна из важнейших качеств работника, так как она имеет важную роль в улучшении использования рабочего времени.

Виды дисциплины:

1. Трудовая.
2. Технологическая.
3. Производственная.

Трудовая дисциплина – это сознательное и добровольное подчинение работников определенному порядку, установленному на предприятиях, в учреждениях и организациях.

Выделяют 3 способа поддерживать трудовую дисциплину в организациях: грозить увольнением; боязнь начальства; общая задача, цель. Исходя из этого дисциплины должна быть установлена в организациях для того, чтобы избежать большое количество конфликтов.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ РУКОВОДИТЕЛЯ

Подкаура Денис

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Гелеверя Е.А.

Чем выше у человека должность, тем больше круг обязанностей – контроль над подчинёнными, общение с заказчиками, проверки налоговой, написание отчётности. Предприниматели, руководители часто работают сверхурочно, постоянно ощущают нехватку времени.

Как выяснили ученые Гарвардской школы бизнеса, «среднестатистический руководитель проводит один из трех часов работы за выполнением непредвиденных задач и посещением незапланированных мероприятий». Таким образом, за неделю накапливается 13 часов работы, которые изначально не были включены в ежедневник.

Как руководителю найти дополнительное время и научиться всё успевать? Сейчас появилась отдельная наука - тайм-менеджмент. В переводе с английского тайм-менеджмент означает «управление временем».

Тайм-менеджмент – это технология правильной организации личного и рабочего времени руководителя с целью его эффективного использования.

Грамотное управление временем приводит к более быстрому и продуктивному достижению целей, что очень важно для каждого руководителя.

Тайм-менеджмент основан на психологии, экономике, социологии, кадровой работе.

Предполагает следующие шаги для руководителя:

- мотивация себя, сотрудников к выполнению поставленных задач;
- целеполагание;
- планирование во временных рамках - на год, месяц, день;
- составление плана действий для каждого рабочего дня;
- расстановка приоритетов в выполнении задач;
- работа с информацией;
- борьба с поглотителями времени;
- умение восстанавливать силы - полноценный отдых является залогом успешной деятельности.

На данный момент разработаны принципы тайм-менеджмента для руководителей, которые стали классическими:

- расстановка приоритетов;
- декомпозиция работ (связана с разложением сложных целей и задач на более простые);
- принцип информированности (направлен на рекомендации руководителю иметь циклограмму сбора информации по всем направлениям деятельности);
- принцип резервности (когда необходимо

выделять из общего объема времени часть, которая позволяет избежать обстоятельств недостатка рабочего времени);

-принцип чередования (позволяет избегать эмоционального перенапряжения при выполнении долгосрочных и краткосрочных задач методом чередования);

-принцип анализа.

Перечисленные принципы составляют далеко не полный список рекомендаций по управлению временем, однако использование даже некоторых пунктов позволяет увеличить производительность труда и снизить энергозатратность.

Для планирования своей деятельности руководитель может воспользоваться методом «Альпы». Он включает такую последовательность действий:

1. Написание задач.
2. Определение времени выполнения.
3. Резерв времени (в соотношении 60:40).
4. Определение приоритетов, перепоручение заданий.
5. Контроль выполнения (учёт несделанного).

Кроме того, руководителю, чтобы выполнять свои обязанности эффективно, необходимо обладать следующими навыками: быстрое действие, гибкость, высокая работоспособность. Даже владея ими, он не сможет быть успешным без грамотного управления собственным временем.

Необходимо отметить преимущества тайм-менеджмента для руководителя:

антистресс (упорядочение дневных дел снижает уровень тревожности, когда отмечаются выполненные пункты в списке заданий, можно наглядно видеть прогресс, что поможет избежать чувства стресса и вызывает ощущение удовлетворенности своими действиями);

дополнительное время (эффективное управление временем дает больше возможностей, чтобы заниматься хобби либо другими личными делами);

карьерные возможности.

Таким образом, тайм-менеджмент - это целая методика с многочисленными рекомендациями для руководителя. Задача тайм-менеджмента - оптимизировать собственное расписание, сократить

время на малозначительных делах в пользу более важных задач. Тайм-менеджмент помогает повысить эффективность - и самого руководителя, и всего бизнеса, которым он управляет.

Освоение и сознательное применение техники тайм-менеджмента руководителем позволяет значительно увеличить творческий и профессиональный потенциал за счет рационального распределения времени.

Автор многих книг в области управления временем Брайан Трейси отмечал: «Обычный человек, не обладающий особенными талантами, но сумевший выработать привычку четко расставлять приоритеты и быстро справляться с важными задачами, может дать сто очков вперед гению, который много разглагольствует, строит выдающиеся планы, но немного заканчивает».

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Пожидаев Алексей

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Информатика - это техническая наука, систематизирующая приемы созидания, хранения, обработки и передачи информации средствами вычислительной техники, а также принципы функционирования этих средств и методов управления ими.

В компетенцию информатики изначально входят: компьютерные информационные технологии, современные средства и методы обработки информации, системы искусственного интеллекта, компьютерные коммуникации.

Появление средств обработки информации, привели к понятию информационные ресурсы.

Информатизация общества - повсеместное внедрение мер, направленных на обеспечение полного и своевременного использования достоверной информации и зависит от степени освоения и развития новых информационных технологий.

Целью информатизации является создание информационного общества, когда большинство людей занято производством, хранением,

переработкой и реализацией информации. Для решения этой задачи возникают новые направления в научной и практической деятельности членов общества. Так возникла информатика и информационные технологии.

Характерными чертами информационного общества являются:

- решение проблем информационного кризиса, устранение противоречий между

- информационной лавиной и информационным голодом;

- обеспечение приоритета информации перед другими ресурсами;

- главная форма развития общества - информационная экономика;

- в основу общества заложена автоматизированная генерация, хранение,

- обработка и использование знаний с помощью новейшей информационной

- техники и технологии;

- информационные технологии приобрели глобальный характер, охватывая все

- сферы социальной деятельности человека;

- формирование информационного единства всей человеческой цивилизации;

В настоящее время по мнению большинства учёных, практически осуществлен переход от индустриального общества к информационному.

Бурное развитие и проникновение информатики во все сферы социальной активности людей подтверждают справедливость этого тезиса.

Именно информатика является ядром нового комплекса научных дисциплин, который становится научной базой информационного общества.

Активный информационный обмен стал сущностью всего процесса информатизации, приобрел глобальный характер и стал определяющим признаком уровня развития государства в мировом сообществе.

Движение человечества к информационному обществу лежит и через систему дистанционного образования (СДО).

Развитие дистанционного образования (ДО) имеет огромное значение.

Это вытекает из следующих предпосылок:

- возможность обучения без отрыва от основной деятельности;
- доступность для живущих в отдалённой местности;
- свобода выбора дисциплин для обучения;
- свобода выбора учебного заведения.

В качестве главных направлений перехода к образовательной парадигме XXI в. можно рассматривать следующее:

- доступность за счет использования телекоммуникационных технологий;
- глобальных и локальных сетей методы инновационного образования на основе использования перспективных информационных технологий;
- формирование систем образования как непрерывного образования на протяжении всей жизни;
- реализация концепции опережающего образования, ориентированного на существование человека в информационном обществе.

Информатизация образования – процесс, в котором политические, социально-экономические, технологические и правовые механизмы тесно связаны на основе применения компьютеров, информационных технологий и средств связи.

Критерием социального прогресса информатизации образования служит мера доступности и автономии обучения, которую должно предоставлять дистанционное образование каждому индивиду для его творческой самореализации.

Список источников

1. Кастельс М., Киселева Э. Россия и сетевое сообщество // Мир России. 2000. N 1.
2. Зуев С.Э. Измерения информационного пространства (политики, технологии, возможности) // Музей будущего: информационный менеджмент; сост. А.В. Лебедев. М.: Прогресс-Традиция, 2001. - С. 230-250.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Половинкина Анастасия

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

В последние годы произошли значительные изменения в управлении бизнесом. В частности, на первое место по влиянию на долгосрочный успех организации выходит так называемый «человеческий фактор». Хорошо обученный, правильно организованный персонал определяет судьбу любой организации. В то же время от эффективной мотивации персонала организации напрямую зависит успешное ее существование.

С развитием технологических способов производства экономическая наука изучает человека не только как ресурс, но и как личность, ориентируясь на социальную, компетентную, моральную модель человека-работника. Стоит отметить, что эффективное побуждение менеджерами подчиненных к высокоэффективной деятельности обеспечивается пониманием сущности процесса мотивации. В науке и практике кадровый маркетинг сегодня рассматривается как вид управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности в персонале, содержащий разработку профессиональных требований к персоналу, определение количественной и качественной потребности в нем, расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование, выбор источников и путей покрытия потребностей, формирование имиджа компании на рынке труда и внутренний PR.

Кадровый маркетинг можно определить, как производную от функции управления человеческим капиталом организации. При этом мотивация базируется как на физиологических, так и на моральных потребностях каждого человека. Именно эти потребности легли в основу известных в наше время подходов, таких как: человеческие отношения, научный менеджмент, обогащение труда, иерархия потребностей, самоактуализация и т. д.

Каждый из них не достаточно совершенный как в теории, так и на практике, но в то же время они дают возможность понять мотивы, которые движут людьми в рабочее время и их желания, а также

разрабатывают рекомендации по эффективному управлению персоналом.

Основными методами современной мотивации на предприятиях являются: повышение в должности; расширение полномочий; увеличение заработной платы; признание; устная благодарность руководителя в присутствии коллег; материальная премия; оплата медицинских услуг; внеочередной оплачиваемый отпуск.

Необходимо отметить, что методы мотивации – это способы управленческих воздействий на персонал для достижения целей предприятия. Эти методы основаны на действии законов и закономерностей управления; они допускают использование управленческим аппаратом предприятия разных приемов воздействия на персонал для активизации его деятельности.

Мотивационные методы классифицируют по объектам мотивации, по используемым стимулам, видам потребностей. Руководителям стоит использовать их в практической деятельности не как отдельные и самостоятельные способы мотивации, а как целостную систему. Стоит подчеркнуть, что использование каждого способа зависит от конкретных условий, в которых работает организация.

Исследование целей, которые интересуют работников в процессе их трудовой деятельности, дает возможность сделать определенные выводы. Во-первых, большинство из них стремятся сделать как можно больше денег. Во-вторых, значительная их часть требуют признания и самоутверждения. В-третьих, наименьшее внимание работник обращает на собственное профессиональное развитие.

Эта ситуация неблагоприятна не только для работников, но и для предприятия в целом, ведь персонал является основным ресурсом функционирования предприятия, поэтому необходимо придать особое внимание тому, чтобы заинтересовать персонал в профессиональном развитии, планировать и исследовать его. На современном этапе необходимо разрабатывать и вводить новые материальные методы мотивации, это связано с необходимостью повышения производительности труда за счет материальной заинтересованности работника в его результатах – соединить материальные интересы его и компании.

Среди них выделяют: индивидуализацию заработной платы, участие работников в прибылях, групповое стимулирование. Именно эти методы имеют социально-психологическую направленность. Но, к сожалению, чаще всего основным стимулирующим фактором для работников является даже не высокая заработная плата, а премиальные надбавки и бонусы. Материальная мотивация в виде премий и бонусов не совершенна, поскольку нередко происходят случаи, когда премиальное вознаграждение оплачивается по результатам успешной деятельности предприятия в целом, откорректирована в соответствии к трудовому участию каждого подразделения и без учета результатов труда, сотрудника, который мотивируется.

Этот метод неэффективный, поскольку не учитывает индивидуальный вклад каждого работника в достижение поставленных целей, а сотрудники не связывают размер полученной премии с конкретными действиями, которые могут увеличить ее размер.

Для того чтобы мотивационный процесс был управляемым необходимо создать определенные условия, а именно: возможность иметь полную и достоверную информацию об объекте управления; постоянно иметь представление о состоянии и динамике мотивационной направленности персонала; тщательно следить за социально-экономическими последствиями управленческих решений и уметь их прогнозировать.

Список источников

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

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ И БИЗНЕСЕ

Полозюк Игорь

МОУ «Гимназия города Тореза»

Научный руководитель: Копендох И.М.

Актуальность данной темы заключается в том, что в нынешнее время происходит масштабный прогресс информационной экономики. Вид и масштабность воздействия информационных технологий на рынок увеличивается. Результаты этого ещё не полностью понятны

даже с точки фактов. К тому же необходимо иметь понимание наступающих перемен, есть необходимость в регламентирование и классифицирование научных знаний в этой области.

В нашу эпоху информационно-коммуникационных технологий экономическая деятельность является в новой глобальной электронной среде. Макроэкономический общенациональный рост фактора экономики находятся в сильном влияние по отношению к глобальным явлениям. В то же время уровень микроэкономический фирмы и банка, тоже подвергаются сильным внешнем воздействием. Поэтому, экономический рост, обуславливаемый от многочисленного ряда факторов, находятся всестороннему влиянию информационных технологий. Собранный комплекс факторов экономического роста в нынешних условиях требуют дальнейшего анализа. В данном докладе целью является исследования ниже указанных подтем.

Стратегическая роль информационных систем в современной экономике: основные понятия систем управления, информационных систем; классификация информационных систем; применение информационных систем для получения конкурентных преимуществ.

Информационные системы, организации и бизнес-процессы: характеристика организаций. Общие и отличительные черты организаций. Типы организаций; влияние ИС на организации с точки зрения различных экономических теорий; управление на основе бизнес-процессов и цепочка наращивания потребительской стоимости.

Управление ресурсами данных: модели данных; системы управления базами данных; тенденции и перспективы развития технологий управления; технология хранилищ данных Data Warehousing; технология анализа OLAP; технология анализа «Data Mining»; классификаторы, коды и технология их применения.

Безопасность информационных систем в экономике: информационная безопасность - составляющая экономической безопасности; концептуальная модель защиты информации; требования, принципы и модель системы защиты информационной системы; методы и способы защиты; криптография с публичным ключом и электронная цифровая подпись; правовая защита информации.

Совершенствование управления и реинжиниринг бизнес-процессов (БП) – традиционные и альтернативные системы построения ИС; Проектирование ИС. Методологии разработки систем.

Основы технологий построения ИС – традиционные и альтернативные системы построения ИС; проектирование ИС.

Интегрирование системы управления предприятиями – понятие корпоративных информационных систем (КИС); стандарты интеграции систем: MRP, MRP II, ERP, CSRP; краткий обзор российского рынка систем управления предприятием; примеры информационных систем управления предприятием.

Методы исследования составили рассматривание теоретических и методологических положений экономической информатики и информационных систем в разрезе новейших достижений системой приложения методологии научного познания и системного анализа в прикладных направлениях информатики, экономической теории, экономики предприятий и аналитической деятельности, безопасности экономических систем, управление данных и стратегических полей информационных систем в современности.

Практическая значимость работы – выпускной квалификационной работы заключается в том, что ее основные положения, результаты, разработанные методики и рекомендации могут быть использованы для развития существующих и создания новых инструментальных средств анализа стоимости бизнеса, а также продвинутости в экономически современных аспектах.

Основные выводы:

с ростом сложности системы увеличивается ее внутренняя связанность;

с ростом сложности системы расширяется фронт взаимодействия с внешними системами;

с ростом сложности технологической системы возрастает как ее внутренний информационный сопротивление, так и информационное сопротивление управляющей системы (степени информационного сопротивления системы можно считать время выработки, принятия и реализации решений);

с ростом сложности системы её инновационный потенциал снижается.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Полонская Дарья

МОУ «Школа №150 города Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Владельцы бизнеса, менеджеры и просто руководители знают, насколько важно иметь высоко мотивированных сотрудников. Мотивированные сотрудники, как правило, гораздо более продуктивны, высоко квалифицированы и, в отличие от немотивированных, готовы осваивать новые навыки.

Многие компании пытаются мотивировать сотрудников внешними выгодами: акции или опционы на акции, повышение заработной платы и денежные бонусы в зависимости от результатов работы. Но, эти традиционные методы оцениваются по нижней части шкалы с точки зрения того, что сотрудники называют наивысшими факторами мотивации.

К главным «мотиваторам» по мнению работников, относятся: возможность руководить рабочими проектами, внимание со стороны руководства компании и похвала/положительные отзывы начальника. Альтернатива - немотивированные, уволенные работники - могут нанести ущерб здоровой организации.

К отрицательным эффектам относятся:

1. Низкая продуктивность и производительность - когда продукты, услуги и проекты задерживаются, не завершаются или плохо производятся, это, несомненно, отрицательно сказывается на чистой прибыли компании.

2. Неудовлетворенность команды. Жалобы, сплетни и негативные предположения об управлении или владельце бизнеса могут превратить счастливых сотрудников в демотивированных.

3. Плохое обслуживание клиентов. Те, кто имеет дело с клиентами, напрямую нуждаются в мотивации для предложения творческих решений, вежливых ответов на вопросы, последовательного обслуживания и выполнения запросов.

4. Низкий уровень доходов - низкая производительность, высокий уровень прогулов и текучести кадров, плохое обслуживание клиентов, плохое обслуживание или продукты, а также низкая окупаемость

обучения / найма и другие расходы на персонал - все это отрицательно влияет на чистую прибыль.

На основе опросов сотрудников и проверенных методов высокодоходных предприятий, можно выделить пять основных методов мотивации:

1. Создание организации, движимой миссией. Например, бизнес Энни по производству натуральных продуктов питания - одна из самых успешных небольших публичных компаний в США. Генеральный директор Джон Форакер объясняет сильную мотивацию своих сотрудников тем фактом, что у Энни «бизнес, движимый миссией».

Компания должна рассматривать свою работу как продвижение бизнеса в областях, выходящих далеко за рамки простых финансовых целей. Оплата, льготы и комфортная рабочая среда важны, но приверженность общей высшей цели мотивирует сотрудников. Только таким образом организации удастся привлечь действительно умных, очень заинтересованных и способных людей, заботящихся и желающих изменить мир к лучшему.

2. Содействие личностному росту и развитию карьеры. Знание личных целей и интересов своих сотрудников. Необходимо обеспечить или создать мотивацию с учётом индивидуальных потребностей сотрудников.

3. Признание награды на регулярной основе. Важно признавать личный и коллективный вклад ваших сотрудников, как в публичном, так и в частном плане. Не ждать, пока закончится огромный проект или произойдет другое большое событие - нужно проводить признание ежемесячно/ежегодно.

Время от времени устраивать праздники-сюрпризы для команд или отдельных лиц.

4. Слушать комментарии, жалобы и идеи сотрудников. Пусть каждый скажет свое слово. На встрече или в непринужденной беседе серьезно относиться к комментариям работников. Когда вещи менее иерархичны, может возникнуть больше идей, инноваций и творческих решений из-за сочетания всех входных данных. Нужно быть лидером, за которым сами хотели бы следовать.

5. Поощрение сотрудников к самостоятельности. Иерархия потребностей показывает, что, когда люди уже имеют основные

потребности в еде и жилье, они не столько движимы материальной выгодой, сколько высшими потребностями личной самореализации. Такие компании, как Google, Wholefoods и Cisco, активно применяют этот принцип. Их неиерархические модели работы подчеркивают индивидуальные свободы и полномочия, уважение к личному и коллективному вкладу. Их внимание уделяется всей жизни сотрудников, а не только их финансовому положению. Эта инновационная структура не просто помогает компании сохранить первоначальную предпринимательскую культуру. Это также очень мотивирует.

Сотрудникам необходимо регулярное личное и командное признание за хорошо выполненную работу и поддержка начальства, которое действительно прислушивается к их проблемам и идеям. Им нужны рабочие обязанности, которые способствуют их личному росту и развитию карьеры.

Поиск методов мотивации, которые лучше всего подходят для сотрудников, важен для обеспечения того, чтобы самый важный ресурс компании реализовал свой наибольший потенциал.

РЕЗЕРВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

*Пономаренко Кристина
ОУ «Лицей «Коллеж»*

Научный руководитель: Богач Л.В.

Тема экономического роста является очень актуальной в связи с новым витком мирового экономического кризиса, охватившего многие страны.

Экономический рост – необходимый фактор, обеспечивающий благосостояние населения страны.

В свою очередь, резервы экономического роста – это условия, способствующие реализации экономического потенциала, при повышении эффективности национального производства и/или применении большего количества производственных факторов.

Не любое явление превращается в резерв экономического роста, а лишь то, которое реально используется в процессе экономического

роста, а результатом его действия выступают соответствующие изменения в динамике общественного производства.

Современные экономисты называют четыре главных источника: инвестиции в основной капитал, вложения в "экономику знаний", жилищное строительство и развитие экспорта.

Человеческий капитал – увеличение инвестиций в человеческий капитал приводит к росту его объема и качества, что в последствии влечет за собой рост производительности труда, приводящий к экономическому росту.

Наличие необходимого объема природных ресурсов – страны, имеющие уникальные природные ресурсы обладают абсолютным преимуществом по сравнению с другими, поэтому такое условие является одним из основополагающих при производстве продукции на базе применения этих ресурсов.

Технико-технологическое развитие государства и предприятий отдельных отраслей играет важнейшую роль, поскольку способствует интенсификации производства, то есть к качественному экономическому росту.

Активность субъектов экономики, как новаторская, так и предпринимательская – в последнее время все чаще появляются инновации на уровне частных субъектов экономики, не требующие фундаментальных исследований и государственного финансирования, предпринимательская активность является двигателем прогресса.

Доступность кредитных ресурсов является одним из показателей предпринимательских возможностей, диктуется государственной денежно-кредитной политикой.

Инвестиционный климат – широкомасштабные проекты, способные оказать значительное влияние на рост национального производства требуют значительных финансовых затрат, возможность привлечения крупных инвесторов из других субъектов федерации или из-за рубежа играет при этом ключевую роль.

Экономическая политика государства в целом является основополагающим условием: с одной стороны она может оказывать стимулирующий эффект путем создания мотивационных программ, побуждающих экономические субъекты к активной деятельности, с

другой – накладывать определенные ограничения и запреты, препятствующие росту производства.

Налоговая политика тесно связана с двумя предыдущими пунктами, является частью экономической политики и важнейшей составляющей инвестиционного климата.

Правовая база, как грамотно составленные и понятные законы и нормативно-правовые акты.

Практика показывает, что наиболее благоприятные условия для расширенного воспроизводства и экономического роста создаёт рыночная экономика. Она порождает мощные стимулы к реализации резервов экономического роста. Свойственный ей механизм саморегулирования обеспечивает наилучшую координацию деятельности экономических субъектов, рациональное использование трудовых, материальных и финансовых ресурсов, сбалансированность экономики. Только переход к экономической системе, основанной на рыночных отношениях, позволяет органично соединить экономику с мировым хозяйством, обеспечить экономический рост в соответствии с нуждами и потребностями людей.

Подводя итог можно сказать, что одного отдельного метода для оздоровления экономики не существует, поэтому государство должно выбрать путь, по которому необходимо идти, рискуя некоторыми направлениями развития в пользу других, и использовать различные резервы экономического роста.

Список источников

1. Амутнов А. И. Анализ выявления внутренних резервов экономического роста и снижения бюджетного дефицита России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 15. – С. 1726–1730 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/96264.htm>.

2. Сущность, показатели и факторы экономического роста // Studme.org / [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://studme.org/14051003/politekonomiya/ekonomicheskiy_rost.

3. Экономический рост: сущность, типы, факторы // sites.google.com / [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sites.google.com/site/gosekzamenzukov2011/home/23>

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА

Потапенкова Екатерина

МОУ «Школа №106 города Донецка»

Научный руководитель: Крыжановская В.А.

Начало XXI века характеризуется резким заострением социальных проблем молодежи в разных странах мира. Известно, что молодежь приблизительно вдвое чаще, чем представители старших возрастных категорий, оказывается в неопределенном состоянии при выборе места работы, составляет основную долю в группе безработных; имеет самые низкие показатели уровня доходов и стартовые возможности получения образования и самоутверждения. В условиях формирования рыночной среды молодежь требует особенной социальной поддержки и социальной защиты. Особенно важной на современном этапе является проблема трудоустройства молодежи.

Проблема молодежной безработицы неоднократно становилась предметом изучения для многих ученых. Большой вклад в исследование рынка труда и занятости в настоящее время сделали Г.Е. Зборовский, Ю.А. Зубок, Л.Б. Латыш, И.А. Лелекина, Н.А. Лоншакова, В.А. Луков, К.В. Маркова, Г.М. Мкртчян, С.Ю. Роцин, Г.Г. Руденко, А.Р. Савелов, Н.Е. Сарапова, Е.Л. Спиридонова, И.М. Чистяков, В.И. Чупров.

Перед обществом возникает проблема социальной незащищенности людей, которая в первую очередь затрагивает интересы молодежи из-за ее слабой трудовой и профессиональной подготовки. Однако неопровержимым остается факт, что в странах с развитой экономикой также наблюдаются примеры чрезмерного распространения безработицы среди молодежи.

Нужно отметить, что данная проблема является естественным, хотя и крайне негативным явлением. Молодежь – это отдельная часть рынка труда, она развивается не так, как весь рынок, но зависит от него. С одной стороны, молодой возраст способствует высокой мобильности личности в поисках работы, а с другой – юношам и девушкам не хватает трудового и жизненного опыта.

Распространенным является мнение, что проблема молодежной безработицы – это закономерное, а не кризисное явление, и окончательное преодоление безработицы среди молодежи объективно невозможно. А вот в какой форме и какими методами решать данную

проблему и насколько аффективно зависит, прежде всего, от специализированных государственных структур, ведь любое государство должно беспокоить его будущее – молодежь.

Рынок молодежного труда можно условно разделить на две части: это молодежь, которая пытается совместить обучение и работу, и молодежь, которая устраивается на работу после высшего учебного заведения.

Кроме этих двух категорий, можно выделить еще одну группу: это молодежь, которая нигде не обучается, в общей массе таких меньше. Рассмотрим каждую из групп отдельно относительно трудностей, с которыми сталкиваются молодые люди в поиске работы.

Первая группа – это молодежь, которая совмещает обучение и работу. Важно отметить, что уровень стипендии не может сполна устроить молодого человека. А также существует целый ряд объективных факторов, которые возникают перед молодыми людьми и побуждают к поискам работы. В настоящее время дополнительному заработку, в частности студентов, мешают такие условия работодателей: стаж работы по специальности не менее трех лет; знание иностранных языков; занятость на полный рабочий день и т. д. Этого достаточно, чтобы студент или иной молодой человек не смог получить работу.

Вторая группа – выпускники вузов и техникумов. Перед ними возникает проблема найти квалифицированную работу с достойной оплатой труда и перспективой развития карьеры. Однако не секрет, что в условиях рыночной экономики требования работодателя к своему будущему работнику повысились. Сейчас к профессиональному образованию нужен еще и опыт работы, которого у выпускников чаще всего нет. Поэтому многие из них сталкиваются с серьезными трудностями при поиске работы по специальности и в итоге ищут любую работу.

В поисках работы молодежь самостоятельно ищет ее с помощью государственных и молодежных центров, кадровых агентств, служб занятости, знакомых или родственников, открытия своего бизнеса. Преодоление молодежной безработицы не является проблемой сугубо государства, ведь многое зависит от самой молодежи, ее настойчивости, активности, характерных черт личности, необходимых для полноценной жизни в рыночных условиях.

К причинам молодежной безработицы относят изменение личных приоритетов молодежи. Современные ориентации выпускников учебных заведений, которые формируют их поведение на рынке труда, противоречивые. С одной стороны, они оптимистично настроены в отношении трудоустройства в условиях рынка в негосударственных секторах труда.

С другой стороны, их ориентация на получение высоких и легких заработков без соответствующего трудового вклада разрушает трудовую этику и трудовой потенциал общества, создает иллюзию получения высоких доходов без надлежащей профессиональной подготовки и добросовестного отношения к труду.

Вынужденная бездеятельность молодых людей может привести к серьезным потерям, когда общество зря вкладывает инвестиции в образование, государство не может возратить вложения в систему социального обеспечения и вынуждено тратить дополнительные средства на преодоление негативных последствий кризиса.

Для смягчения дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы, предупреждению безработицы среди молодежи необходимо тщательно усовершенствовать методику формирования системы прогнозирования перспектив развития экономики и спроса на рабочую силу по конкретным профессиям с учетом региональной специфики, приблизить рынок образовательных услуг к реальным потребностям экономики, создать привлекательные условия стимулирования работодателей к трудоустройству молодых людей. Молодежь – это мощный человеческий ресурс. А поддержка молодых, их привлечение к активному участию в жизни государства – стратегические инвестиции в развитие государства.

Список источников

1. Бреев, Б.Д. Безработица в современной России / Б.Д. Бреев. - М.: Наука, 2-е издание, 2008. - 269 с.
2. Герций, Ю.А. Занятость и рынок труда / Ю.А. Герций. - М, 2009. - 156 с.
3. Долгова, А.Я. Полная и эффективная занятость молодежи - условие повышения конкурентоспособности страны / А.Я. Долгова, И.Л. Жукова // Человек и труд. - 2008. - №8. - С. 38-41.

МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В ЭКОНОМИКЕ

Проставильченко Карина

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Лазаренко Т. Ю.

Модели в экономической теории помогают понять основные экономические зависимости. Они помогают изучать экономику так же, как детские модели вертолёта или парохода помогают понять основы теории полёта или движения.

В простейших случаях экономическая модель представляется в виде графика. Некоторые графики дают просто информацию, другие графики не просто представляют цифровые данные, а отражают теории и модели.

В более сложных случаях экономическая модель представляется в виде системы уравнений.

Экономико-математическая модель – это модель, построенная с учётом математических методов и предназначенная для анализа определённой экономической проблемы.

История использования математического аппарата для нужд общественных и экономических наук восходит к XVII веку. Тогда в университетах СРИ возник новый стиль обучения, основанный на детальном представлении социально значимых данных.

Экономика – хозяйственная деятельность общества, а также совокупность отношений, складывающихся в системе производства, распределения, обмена и потребления.

Математика – наука о структурах, порядке и отношениях, которая исторически сложилась на основе операций подсчёта, измерения и описания форм реальных объектов.

Математическая экономика – сфера научной и практической деятельности, целью которой является математически формализованное описание экономических объектов, процессов и явлений.

Сегодня широко применяются такие методы, как: математическое программирование на основе моделирования экономических объектов; сравнительная статика; равновесный анализ; динамический анализ – исследование траекторий перехода между состояниями равновесия.

Происходит интеграция математики и экономики. Моделирование в экономике играет важную роль и превращает его в одно из основных направлений повышения эффективности управления.

Тем самым можно отметить, что моделирование, являясь элементом в решении экономических трудностей, неразрывно связывает нас с математическими знаниями, без которых не будет решена ни одна проблема экономического характера.

Список источников

1. Долгополова А.Ф., Гулай Т.А., Литвин Д.Б. Особенности применения методов математического моделирования в экономических исследованиях. // Kant: Экономика и управление. 2013. № 1. С. 62-66.

ЛИБЕРАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ - ИСПЫТАНИЕ ВРЕМЕНЕМ

Пузик Глеб

МОУ «Гимназия №6 города Донецка»

Научный руководитель: Зубкова Ю.Б.

С XIX века основной моделью развития мировой экономики является либеральная, главным принципом которой является идея сокращение вмешательства государства в экономическую жизнь, экономическая свобода индивидуума и независимость.

Согласно либеральной идее, основная масса экономических проблем может быть решена самими субъектами хозяйственной деятельности при широком использовании возможностей свободной рыночной экономики.

Государство берет на себя минимум функций. Это прежде всего те, которые рынок в принципе решить не может: законодательное обеспечение основных либеральных принципов (свобода предпринимательства и конкуренции, свободный рынок), обеспечение равенства всех перед законом.

Вмешательство государства осуществляется косвенными методами: поддержание законодательными мерами справедливой конкуренции и высокого уровня производства, умеренный протекционизм.

Идеи либерализма строятся на позитивном взгляде на природу человека: человек способен достичь свободы и самосовершенствования

без сторонней помощи. По словам Джона Стюарта Милля, человек является лучшим судьей своих интересов, и никакая власть (например, религиозные учреждения) не может претендовать на высшее знание. В этом и кроется, согласно либерализму, роль государства в экономической жизни. Эта роль должна быть минимальной, ведь, согласно либералам, люди умны и сами способны решать свою судьбу.

Государственная социальная поддержка должна оказываться только лицам, ступившим за черту бедности и большинство социальных услуг для экономически благополучного населения, осуществляется на индивидуальной частной платной основе посредством системы добровольного страхования.

Однако такая незначительная роль государства, предусмотренная либеральной моделью, в экономической жизни общества приводит к сильному социальному расслоению граждан.

Слабые участники рыночного процесса поглощаются или вытесняются более сильными.

Развитие мировой экономики в XIX - начале XX века, экономические кризисы, особенно кризис 1929-1933 годов, показали ошибочность такой модели отношения государство - экономика. В 1930 - е годы возникает и во второй половине XX века окончательно складывается новое направление - неолиберализм, который расширяет функции государства. Согласно этой теории, государство предотвращает захват рынка монополиями, создает социальные программы для помощи малоимущим, гарантирует обеспечение каждого гражданина его правами на труд, образование, пенсию и другими.

Неолиберализм, в отличие от либерализма, не отрицает полностью государственное регулирование экономики, рассматривает свободный рынок и неограниченную конкуренцию как основное средство обеспечения прогресса и достижения социальной справедливости, возможных прежде всего на основе экономического роста, который измеряется валовым внутренним продуктом.

Экономическая политика неолиберализма заключается прежде всего в полном отрицании протекционизма - главной причины неэффективности экономики.

Считается, что необходимо обеспечить полную открытость рынков и ориентировать их на экспорт, а для развивающихся стран это становится обязательным и определяющим в развитии экономики. Эта идея обосновывается: потребностями наднационального глобального распространения передовых технологий и принципиальной неспособностью правительств регулировать действия крупных национальных и транснациональных корпораций.

Политическая экономия неолиберализма лежит в основе принципов деятельности Международного валютного фонда, Всемирного банка и Всемирной торговой организации и во многом отражает современный процесс глобализации.

Социальная концепция неолиберализма основана на рыночной интерпретации всех типов общественных связей: каждый человек рассматривается как свободный предприниматель, организующий собственную жизнь как предприятие, каждое социальное взаимодействие - как контракт, акт купли-продажи. Все формы отношений, в том числе взаимоотношения работников одной компании или членов семьи, рассматриваются как виды суб-рыночной конкуренции.

Согласно неолиберализму, нации и государства на мировом рынке также выступают в роли предприятий, а существование и функционирование рынка обладает самоценностью, независимо от его воздействия на производство товаров и услуг. Соответственно, в неолиберализме не существует различия между рыночной экономикой и рыночным обществом, а его этическая концепция возвращается к меркантилизму.

На фоне событий 2020 года, в основном обусловленных распространением COVID-19, наблюдается усиление и расширение роли государства и в экономике, и в социальной сферах. В период COVID-кризиса государство столкнулось с вызовами новой реальности. Скорректировав ключевые национальные цели развития страны в сторону социальной направленности, удалось в большинстве стран смягчить удар по гражданам, обеспечить безопасность, защитить население. На наших глазах мир стремительно меняется в глобальных, региональных и национально-государственных формах проявления

политической и социальной жизни. Скорость и масштабы этих изменений только возрастают.

Международное сообщество столкнулось с проблемой биологической безопасности в глобальном масштабе. Научный прогресс создал не только колоссальные креативные, но и деструктивные возможности.

Спасая общество от коронавируса, нельзя терять людей, умирающих от других заболеваний и причин. В организации этой работы требуется глобальный объективный подход и в первую очередь признание ошибок и анализ достижений и опыта предшественников. И сделать это может только на государственном или межгосударственном уровне.

КОЛЛЕКТИВНАЯ РАБОТА КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рашевченко Евгений

*МОУ «Классическая гуманитарная гимназия
города Донецка»*

Научный руководитель: Кривошеева О.В.

Важнейшей характеристикой деятельности любой организации есть высокая результативность трудовой деятельности персонала. В современных реалиях общественной жизни у сотрудников различных организаций расширяется круг обязанностей и объем работы. От результативности их труда непосредственно зависит успех или фиаско любой организации.

Вместе с тем, руководство предприятий и организаций обязано следить за высоким качеством производимых товаров и услуг, безопасностью работников, предугадывать изменения в своей сфере деятельности и в обществе в целом. Экономические процессы, протекающие в Донецкой Народной Республике, определяют необходимость изменения подходов руководителей к организации деятельности коллективов работников. Чтобы достичь поставленных целей быстрее и эффективнее, нужно уметь правильно работать с

персоналом: научить их действовать сообща и учитывать не только свои интересы, но и потребности друг друга.

Цель работы заключается в том, чтобы выяснить взаимосвязь сплоченности коллектива и результативности труда, а также предложить систему методов управления для достижения высокого уровня коллективного сотрудничества.

Термины «эффективность» и «результативность» встречаются очень часто, когда речь идет об оценке трудовой деятельности. Более того, для многих – это слова-синонимы. Но обратимся к определениям отечественных и зарубежных ученых. Они по-разному рассматривают данные понятия. Поэтому выберем наиболее обобщающие.

Экономическая эффективность – это отношение между получаемыми результатами некоторого производства (продукцией и материальными услугами) и затратами труда и средств этого производства [1, с. 99].

Эффективная трудовая деятельность коллектива возможна в том случае, когда руководитель является эффективным менеджером. Тогда сотрудники четко знают, для чего они прикладывают усилия и какой ожидается от этого результат.

Результативность определяется стандартами ISO 9000:2005 как степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов [2].

Это означает, что результативность выражает абсолютные значения, которые показывают степень достижения поставленных перед коллективом целей.

Следовательно, результативность – тонкое понятие, и его значение отличается от термина «эффективность», ведь можно работать эффективно, не ориентируясь на результат. Здесь ключевую роль играет позиция конкретного управленца: получить результат или побыстрее справиться с поставленной задачей.

На наш взгляд, чтобы эффективно решать задачи, руководителю достаточно обладать хорошими знаниями, богатым профессиональным опытом и осуществлять набор высококвалифицированных сотрудников.

Но если речь идет об ориентации на конкретный результат, то здесь необходима сплоченная команда сотрудников.

Отметим некоторые аспекты коллективного сотрудничества, от которых зависит успешность и результативность работы организации:

1. В сплоченном коллективе сотрудникам приятнее работать: положительный настрой стимулирует к достижению результативности каждого отдельного работника.

2. Сплоченный коллектив достаточно стабилен: минимальная текучесть кадров и наличие фактов нарушения трудовой дисциплины.

3. Моральное удовлетворение, полученное от хорошо выполненной командной работы, длится гораздо дольше, чем любое материальное вознаграждение.

Чтобы добиться высокого уровня коллективного сотрудничества, менеджеру необходимы знания основ психологии, применение норм профессионального этикета и соблюдение субординации.

Высокий уровень управленческой деятельности характеризуется слаженностью работы большей частью сотрудников. Наряду с этим, встречаются случаи, когда сотрудники отказываются от работы в коллективе. На наш взгляд, если сотрудник не желает учитывать нужды организации, не следует тратить силы и нервы: незаменимых не бывает. Какого бы уровня ни был специалист – если он является причиной разлада в коллективе, от такого сотрудника следует отказаться. Такая логика позволит избежать морального выгорания в коллективе.

Одним из факторов, влияющих на моральное состояние сотрудников является переработка. Если все в коллективе ориентируется на личный вклад в результативность организации, то никто не перерабатывает. Случаи «паразитирования» на сотрудниках для увеличения эффективности их работы, приводят только к получению эпизодического результата труда.

Если же возникает оправданная необходимость переработки, то сотрудникам будет легче, если руководитель пользуется авторитетом и уважением коллег.

Список источников

1. Остапенко Ю. М. Экономика труда: учеб. пособие. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2007. 272 с.

2. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Третье издание: ISO 9000:2005. – Группа компаний «ИНТЕРСЕРТИФИКА», 2005. – 41 с.

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Ревва Алина

МОУ «Шахтёрская средняя школа №22»

Научный руководитель: Демина Е.А.

Сегодня общество находится на важнейшем этапе своего политического, экономического и социального развития. Современный финансовый кризис установил множество проблем в разных сферах человеческих отношений, особенно остро это коснулось сферы занятости.

Основным участником, которого затронул этот негативный процесс, должна стать и, по сути, уже становится молодежь. Именно молодежь является активной составляющей частью гражданского общества: молодые лучше приспособлены к внедрения инновационных технологий и проектов в различных сферах, они являются основными носителями принципиально новых знаний и идей, они мобильны и полны сил для строительства своей дальнейшей жизни.

Именно молодыми людьми, которые нуждаются в трудоустройстве, и формируется молодежный рынок труда. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных общеобразовательных учебных заведений. Конечно, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Некоторые планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Какова же специфика молодежного рынка труда?

Во-первых, он характеризуется колебаниями между спросом и предложением, которые обусловлены изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение ухудшается обострением социальных проблем молодежи, связанных с изменением политических и социокультурных условий развития личности. Это влечет за собой увеличение трудностей самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном вопросе.

Во-вторых, молодежная занятость на рынке труда имеет явные и скрытые объемы. Продолжает увеличиваться группа молодых людей, которая нигде не учится и не работает.

В-третьих, для молодежного рынка труда специфична низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Именно молодое поколение подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда уменьшает возможности трудоустроится выпускникам учебных заведений.

В-четвертых, молодежный рынок труда в своей характеристике более разнообразен на вариантность. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, которые осуществляют подготовку специалистов по всем возможным профессиям.

Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие профессии приводит к тому, что большая часть молодых людей, которые ищут работу, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, которые находятся далеко от базового образования. А для многих профессиональная переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый третий становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии.

В-пятых, на молодежном рынке труда создалась очень сложная ситуация с занятостью женщин: традиционно среди выпускников учебных заведений, женщины составляют значительную долю. При этом потенциальные работодатели отдают предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Само понятие «молодой специалист», которое предполагало ранее некий социальный статус, который гарантировал трудоустройство после окончания учебного заведения, а также дополнительные трудовые права и социальные гарантии (например, не установление испытательного срока при приеме на работу, невозможность увольнения в течение первых 3 лет, право на льготную очередь при получении жилья и т.д.), ушло в прошлое. Сегодня «молодой специалист» – это выпускник учебного заведения, который готов реализовать свои способности к труду и испытывающий трудности при устройстве на работу.

Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и практические задачи по количественному и качественному сопоставлению профессий и специальностей, которые востребованы на рынке труда, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

Помочь молодым специалистам в решении проблемы трудоустройства обязано законодательство о труде молодёжи, а также правовые нормы, которые направлены на облегчение процесса перехода молодёжи от учёбы к трудовой деятельности.

Список источников

1. Таюрская Е. Как улучшить положение с трудоустройством молодежи // Человек и труд. -2004. - №4. С. 55-562.
2. Багаев В. Занятость молодежи - задача государственная// Человек и труд. -2003. - №12. С. 45 - 46.
3. Руденко Г.Г., Савелов А.Р. Специфика положения молодежи на рынке труда //Социс. - 2002. - №5. - С.101-107.

СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Рожков Александр

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Попович Е.Н.

Стиль управления – это совокупность приемов, которые использует руководитель по отношению к подчиненным. Эффективность стиля определяется тем, насколько он помогает воздействовать на сотрудников с целью решения существующей в данный момент времени задачи.

Именно от стиля управления зависит отношение работников к своим функциональным обязанностям, мотивация работников, взаимоотношения в коллективе.

Принято выделять такие основные стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Авторитарный стиль управления предполагает, что вся производственная деятельность организуется руководителем без участия подчиненных. Этот стиль

управления может применяться при решении текущих задач и предполагает большую дистанцию в образовании между руководителем и подчиненным, а также материальную мотивацию сотрудников.

Преимущества авторитарного стиля управления – возможно большая скорость принятия решений, успешность при повседневных, обычных работах.

Недостатки авторитарного стиля лежат в слабой мотивации самостоятельности и развития подчиненных, а также в опасности ошибочных решений посредством чрезмерных требований руководителя в отношении количества и (или) качества работы.

При демократическом стиле управления производственная деятельность организуется во взаимодействии руководителя и подчиненного. Этот стиль управления может применяться при превалировании творческого содержания работы и предполагает примерно равный уровень образования руководителя и подчиненных, а также нематериальное поощрение сотрудника.

Руководитель управляет подчиненными, включая их в процесс принятия решений, за которые он несет ответственность. Он ожидает от своих подчиненных конкретной помощи, принимает решения с учетом их предложений и возражений. Он делегирует свои полномочия, насколько это возможно, и распоряжается только при необходимости. При этом он признает способности подчиненных и сознает то, что не может все знать и все предвидеть. Контролируется только результат работ, допускается самоконтроль. Руководитель не только подробно информирует о фактическом положении дел, которое должно быть известно для выполнения задач, но и сообщает другую информацию о предприятии. Информация служит средством управления. Руководитель не нуждается в знаках, подчеркивающих его положение в глазах окружающих его людей.

Преимущество демократического стиля – принятие целесообразных решений, высокая мотивация сотрудников и разгрузка руководителя. Кроме того, поддерживается развитие сотрудников. Недостаток – демократичный стиль управления может замедлить принятие решений.

Либеральный стиль управления -- технический прием, при котором компетенции и ответственность за действия передаются, насколько это возможно, сотрудникам, которые принимают и

реализуют решения. Делегирование может быть направлено на любое поле деятельности предприятия. Однако следует отказаться от того, чтобы делегировать типично управленческие функции руководства, а также задачи с далеко идущими последствиями. При делегировании полномочий снимается нагрузка с руководителя, поддерживается собственная инициатива работников, усиливаются их трудовая мотивация и готовность нести ответственность. Кроме того, сотрудникам должно быть оказано доверие в принятии решений под собственную ответственность.

Необходимо отметить, что руководитель, который управляет, ориентируясь на личность, не может, однако, сразу рассчитывать на полное удовлетворение сотрудников. Для этого важны влияние и уважение руководителя «наверху», на основе чего он должен защищать интересы сотрудников.

Стилю управления присущи три проблемы:

1. Результаты, которые должны быть достигнуты с помощью стиля управления, содержат несколько компонентов, которые не могут быть собраны воедино.

2. Абсолютизация стиля управления рассматривается как способ, с помощью которого повышается производительность труда.

3. Ситуация управления рассматривается как неизменная, в то время как с течением времени она может измениться. Руководитель должен соответственно изменить свое отношение к отдельным сотрудникам.

Выводы. Применение того или иного стиля, а также его результаты зависят от многих факторов:

- квалификации сотрудников, уровня мотивации и системы поощрений;

- лидерских качеств как подчиненных, так и руководителя;

- зрелости персонала и его ориентация на задачу или на человеческие отношения;

- выявления в сотрудниках потенциала и варианты его развития;

- полное овладение одним из стилей руководства;

- предрасположенности коллектива к восприятию стиля управления и руководства.

ЛИДЕР - АВТОРИТЕТНОЕ СВЯЗУЮЩЕЕ ЗВЕНО ОБЩЕСТВА

Руденко Софья

МОУ «Гимназия №6 города Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

*«Свои способности человек может узнать,
только попытавшись приложить их»*

Сенека Младший

Моё голубое убеждение: лидер - это Личность с большой буквы. В лидерства нет ничего мистического и загадочного. Это не привилегия узкого круга избранных.

Лидерство - умение достойно справиться с переменами.

В последние годы оно приобрело особое значение при крайне жестокой конкуренции и повышенной изменчивости. Действовать вчерашними методами - это не путь к успеху. Основная задача: выдержать натиск великих перемен и суметь сохранить свою конкурентоспособность в новых условиях - это и есть эффективное лидерство.

Лидер - доминирующее лицо любого общества, организационной группы, которого отличает ряд качеств: новаторство, полномочия, авторитет, престиж. Это человек, ведущий за собой на основе профессионализма.

Ему свойственно быть человеком по существу, а не только по названию - Человек. «Совершенствовать в себе любовь к ближнему и окружающим, а не себя в мире», - вторит писатель Ф. Кафка.

Это просто человек с определённым уровнем развития, образования и культуры, который является достойным примером для подражания.

Психические возможности человека исключительно велики, а возможности само воспитания лидера практически бесконечны

Это аксиома далеко не бесспорна, так как колоссальные возможности человека безмерны. История знает немало примеров установления личности лидера при достижении определённых результатов:

- лётчик А. Маресьев, лишившись ног в нелёгком бою, преодолевая боль, на протезах вернулся к лётному делу;

- лётчик В. Чкалов, воспитал в себе такую силу воли, что воплотил свою мечту в жизнь: перелетел с Северного полюса в Америку без промежуточной посадки, а позже совершил пролет под мостом;

- великий полководец А.В. Суворов из хилого ребёнка, метода закаливание, стал первоклассным военным лидером.

Воля рождается в борьбе, в преодолении трудностей. Это генеральная линия в развитии воли, о жизненных примеров более чем достаточно! В этом доля истины!

Поэтому век живи, учись и познавай! В этом суть эстафеты поколений!

Лидер - это профессионализм = знаниям + практическим навыкам. Слово «лидер» многозначно, а переводе с английского означает:

- ведущий руководитель;
- корабль, возглавляющий группу, караван судов;
- спортсмен - первый в соревнованиях;
- ведущий и идущий впереди.

Лидерство имеет две основы власти: личностную и организационную. Это искусство, мастерство, умение, талант. Некоторые обладают этим от природы, другие - обучаются этому, а третий и никогда этого не достигают.

Уверенность в себе, беззастенчивость, вера в свои силы безвысокомерия - отличительные черты сильного лидера. К нему предъявляются большие требования, способствующие постоянному совершенствованию в мастерстве для достижения деловых качеств, ценностей у которых является авторитет.

Авторитет - заслуженное доверие, которым пользуются руководитель- лидер у подчинённых, вышестоящего руководства и коллег по работе.

Это признание силой личности, оценка соответствия субъективных качеств лидера объективным требованиям. Его следует рассматривать как систему отношений, ценностей и результат работы.

Авторитет лидера должен подкрепляться личным примером и высокими моральными качествами. Следует различать источники статуса:

- официальный - определяемый занимаемой должностью;
- реальный - фактическое влияние, реальное доверие и уважение.

Жить лидером не просто. Ведь лидерство - это искусство влияния на людей, вдохновения их на достижения их каких-либо целей.

Молодой - это прекрасно время, когда человек начинает свой путь, когда он стремится покорять вершины, самоутвердиться. Уже в школьные годы я развивая свои лидерские способности: возглавляю культмассовую работу в классе; в вокальном ансамбле «Дончане» при Городском Дворце Детского и Юношеского творчества помогаю руководителю в выполнении определённой работы с лидерскими качествами.

Это способствует развитию моего лидерского таланта, который займёт значимое место в моей будущей профессии, в становлении моего характера.

Согласно высказыванию учёного В. Ключевского: «Характер- власть над самим собой, талант - власть над другими».

Лидер - разноплановая личность с достойными качествами. Это интересный человек, делающий свою жизнь и жизнь окружающих содержательнее, ярче, результативнее.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Рудыченко Анна

МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект»

Научный руководитель: Глушановская С.И.

Мотивация сотрудников – одна из самых сложных задач в управлении персоналом. Особенно это касается организаций, где оценить эффективность работы каждого отдельного сотрудника сложно или даже невозможно. Простейшая схема «кнута и пряника» давно устарела и требует пересмотра с точки зрения индивидуального подхода. А задача руководителя – найти правильную комбинацию для коллектива.

Как мотивацию для сотрудников можно применять: финансовые поощрения в виде премий, оплачиваемый больничный и отпуск. Повышение оклада, карьерный рост, вручение ценных именных

подарков к юбилеям, памятным датам, за личный вклад в успех предприятия.

Организация отдыха для членов коллектива (выбор туристических путевок, оплата части стоимости путевки). Организация корпоративного отдыха, медицинское страхование за счет компании, оплачиваемые медицинские осмотры, предоставление служебного жилья для проживания, выплата компенсаций за выслугу лет.

Доступ к обучению, включающему курсы, тренинги, переобучение, возможность получить второе высшее образование, научную степень.

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. Составными элементами, которые выступают сработанность членов коллектива, их ответственность и обязанность друг перед другом, согласованность действий и взаимопомощь в процессе труда.

В процессе сплочения трудового коллектива происходит формирование единства интересов, норм трудового поведения, коллективных ценностей. Результат процесса сплочения проявляется в единстве мнений членов коллектива, в тяготении работников друг к другу, помощи и поддержке. В результате создается своеобразная атмосфера сплочения.

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.

Это и осознание личной причастности к делам и планам коллектива, и стремление творчески выразить себя в труде; гордость своим знанием, умением, мастерством; уважение товарищей по работе и многое другое.

Сплочению коллектива также способствует экономическая учёба, активное участие в соревнованиях, смотрах, конкурсах.

Эффективный метод сплочения коллектива – широкое привлечение сотрудников к техническому творчеству, изобретательству и к управлению делами производства.

Очень сближают людей также занятия спортом, отдых, культурные развлечения и общее хобби. Как бы там ни было, формирование и правильное сплочение коллектива ведёт к повышению работоспособности и только положительно влияет на членов коллектива.

Общие принципы управления персоналом заключаются в том, что учитываются во всех сферах управления и организациях, и имеют универсальный характер.

К общим принципам управления относят: целенаправленность, разделение труда, ответственность, компетентность, дисциплина, стимулирование, иерархичность.

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и средне специальных, общеобразовательных учебных заведений. Рынок труда пополняется и за счет демобилизованных воинов срочной службы. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Менеджер по персоналу – это специалист по кадровой работе. Какие же плюсы и минусы данной профессии существуют. Из плюсов можно отметить: возможность сделать карьеру. Если кратко – дорасти до должности руководителя кадровой службы или собственного агентства по найму сотрудников. Возможности для саморазвития. Профессия кадровика тем и хороша, что на рынке постоянно появляются новые профессии, тенденции, методики оценки – всех их можно и нужно использовать в работе. Гордость за тех, кого принял на работу. Минусы: постоянное общение с людьми, причем с самыми разными. Иногда бывает сложно донести до руководителя необходимость изменений в компании. Ответственность за происходящее в коллективе.

Лидерство тесно связано с руководством, так как является неотъемлемой частью эффективного управления. Если человек способен быть лидером, значит он может стать хорошим управленцем.

Если человек способен оказывать решающее влияние на других людей, организовывать коллективные действия – это характеризует его как лидера. Лидерство похоже на власть и является управленческим статусом, позволяющим лидеру оказывать ведущее влияние на других людей. Он принимает решения, которым другие члены общества подчиняются.

Решения принимаются руководством и подчиненными совместно. Лидер учитывает и продвигает интересы всех своих подчиненных. Рядовые сотрудники, при выполнении поставленных задач, пользуются высоким уровнем свободы. Лидер принимает непосредственное участие и доверяет своим сотрудникам.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Рябова Арина

*ПОУПК «Донецкий экономико-правовой
кооперативный техникум имени Н.П. Баллина»*

Научный руководитель: Евдокимова И.Е.

Проведенные в Донецкой Народной Республики экономические изменения существенно изменили статус предприятий. Рыночные отношения поставили предприятия в новые отношения с государственными организациями, с производственными и другими партнерами, работниками.

В связи с эти меняются отношения между руководителями предприятий, руководителями и подчиненными, между всеми работниками внутри предприятия. Меняется отношение к персоналу предприятий.

Подход к управлению персоналом все более базируется на признании приоритета личности на производстве, так как успех работы организации, обеспечивают люди, работающие на нем.

Работа предприятия в новых условиях требует постоянного развития, совершенствования всей системы управления, в том числе и системы управления персоналом.

Понятие «конфликт» является синонимом следующих понятий: спор, соперничество – дружеское соревнование или враждебная борьба за достижение цели; единоборство – вооруженный конфликт; борьба – столкновение индивидуальных соперников; скандал – публичное столкновение или шумная ссора.

В настоящее время существует ряд методов управления конфликтами, которые по признаку поведения конфликтующих сторон можно разделить на несколько групп: внутриличностные, структурные, межличностные, переговоры, ответные агрессивные действия.

Внутриличностные методы воздействуют на отдельную личность и состоят в правильной организации своего собственного поведения, в умении высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны оппонента. Этот метод позволяет человеку отстоять свою позицию, не превращая оппонента в противника.

В свою очередь, структурные методы воздействуют преимущественно на участников организационных конфликтов, возникающих из-за неправильного распределения функций, прав и ответственности, плохой организации труда, несправедливой системы мотивации и стимулирования работников.

К таким методам относят: разъяснение требований к работе, использование координационных механизмов, разработку или уточнение общеорганизационных целей, создание обоснованных систем вознаграждения.

Метод реализуется посредством разработки соответствующих должностных инструкций, положений, документов, регламентирующих распределение функций, прав и ответственности.

Также эффективным методом считаются «переговоры», которые выполняют определенные функции, охватывая многие аспекты деятельности работников. Как метод решения конфликтов переговоры представляют собой набор приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых для противоборствующих сторон решений.

Можно считать, что преимущество метода ухода от конфликта состоит в том, что решение принимается, как правило, оперативно. Этот

метод применяется в случае ненужности данного конфликта, когда он не подходит к ситуации, сложившейся в организации, или очень высоки издержки возможного конфликта.

Разновидностью метода ухода от конфликта является метод бездействия. При этом методе развитие событий отдается на откуп времени, все происходит стихийно.

Бездействие оправдано в условиях полной неопределенности, когда невозможно предвидеть варианты развития событий, предсказать последствия.

Сюда же можно отнести метод сглаживания, который используется в организациях, ориентированных на коллективные методы трудового процесса. Данный подход основан на убеждении, что различия между сталкивающимися сторонами не столь значительны. Напротив, подчеркиваются общие интересы. Различия преуменьшаются, общие черты – акцентируются. Довольно часто в таких случаях реальная проблема уходит на второй план.

Отсюда следует определить конфликт как такое противоречие между людьми, которое характеризуется противоборством. Каждая из конфликтующих сторон или личностей считает себя правой и решительно вступает в борьбу за свои интересы. Конфликт требует обязательного решения, без чего немислима нормальная работа и жизнь социальной группы, коллектива. Неумение разрядить конфликтную ситуацию, понять ошибки и просчеты может стать причиной постоянной напряженности.

Нужно помнить, что конфликтом надлежит умело управлять до того, как он станет настолько сильным, что приобретет деструктивные свойства.

Для управления конфликтами на предприятиях и организациях оправданным является использование всего комплекса методов воздействия на конфликтную ситуацию и поведение участников конфликта.

Список источников

1. Современные методы разрешения конфликтов в организации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.kom-dir.ru/article/1920-metody-razresheniya-konfliktov>

2. Управление конфликтами на предприятии [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-konfliktami-na-predpriyatii>

3. Решение проблем управления конфликтами в современных организациях [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/reshenie-problem-upravleniya-konfliktami-v-sovremennyh-organizatsiyah>

ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЫНОК

Савин Святослав

МОУ «Школа № 149 города Донецка»

Научный руководитель: Азарова Г.С.

Информация в ее самом обыденном смысле всегда играла решающую роль в деятельности человека. По мере усложнения человеческой деятельности объем знания, требуемых для ее реализации, резко возрастает. В традиционных обществах с медленным изменением техники и технологии относительно небольшой объем знаний, обеспечивающих бесперебойное осуществление соответствующей деятельности, передается от поколения к поколению без существенных изменений. С переходом к современной стадии развития, характеризующейся нарастающим темпом технических и технологических инноваций, объем знаний, необходимых для их обоснования, разработки, реализации и распространения, должен расти.

В современных условиях информация, обеспечивающая жизненно и исторически важные направления деятельности человека, превращается в наиболее ценный продукт и основной товар, суммарная стоимость которого постепенно начинает приближаться к суммарной стоимости продуктов материального производства, а в недалеком будущем должна ее превзойти.

Одним из важнейших способов распространения информации выступает рынок. Информационный рынок – это система экономических, организационных и правовых отношений по продаже, покупке и распространения информационных ресурсов, технологий,

продукции и услуг. Рынок информационных продуктов и услуг особый, здесь действуют закономерности, не характерные для рынков обычных физических товаров и услуг.

Информационный рынок - это рынок информационных продуктов и услуг, где действуют законы спроса и предложения, жизненный цикл товара, цена.

Информация сегодня рассматривается в качестве одного из важнейших ресурсов развития общества наряду с материальными, энергетическими и человеческими.

В качестве экономического ресурса информация предназначена для обмена, имеется в ограниченном количестве, при этом на нее предъявляется платежеспособный спрос. Ценность, или полезность, информации состоит в возможности дать дополнительную свободу действий потребителю.

Объектами купли-продажи на рынке информации является не только собственно информация, но также информационные продукты и услуги, вещественные носители и искусственные проводники информации.

Субъектами информационного рынка являются лица, участвующие в процессе создания, хранения, преобразования, передачи и получения информации. Эти лица могут быть как физическими, так и юридическими. В число субъектов входят практически все фирмы, государственные органы, граждане, общественные организации и т. п.

Предпосылки возникновения информационного рынка

Слияние телефонных, телекоммуникационных, компьютерных систем и систем обработки информации в одну систему с унифицированной моделью взаимодействия.

Замена бумаги электронными средствами, включая электронные банковские услуги, электронную почту, электронные издания, дистанционное копирование документов.

Расширение телевизионной службы через кабельные и спутниковые системы с множеством каналов и специализированными услугами.

Реорганизация систем хранения информации, ее поиска и обработки запросов в интерактивную информационную сеть. Одна из важнейших составных частей информационного рынка - Интернет.

Расширение системы образования на базе компьютерного обучения.

Основные особенности информационного продукта, которые кардинально отличают информацию от других товаров:

Информация не исчезает при потреблении, а может быть использована многократно.

Информационный продукт со временем подвергается своеобразному «моральному износу»: может терять свою ценность по мере того, как предоставляемое ею знание перестает быть актуальным.

Разным потребителям информационных товаров и услуг удобны разные способы предоставления информации. В этом проявляется такое свойство информации, как адресованность ее конкретной группе потребителей.

Производство информации требует значительных затрат по сравнению с затратами на тиражирование. Копирование того или иного информационного продукта обходится намного дешевле его производства.

Это свойство информационного продукта создает, в частности, немало проблем в связи с определением прав собственности в рамках сферы информационной деятельности.

Основные сектора информационного рынка:

информация;

электронные сделки;

электронные коммуникации.

Из вышеизложенного следует, что рыночный механизм создает реальные потребности в информации ее обработке. Современный рынок требует наличия мощной информационной инфраструктуры, включающей биржевую и кредитно-финансовую системы. В основе маркетинга, рекламы, новых структур управления также лежит информация.

Создание рыночной экономической системы, воспроизводящей реальные потребности в информации, должно сопровождаться формированием рынка информации, поскольку отставание развития информационной подсистемы экономики неотвратимо сказывается на эффективности функционирования системы в целом.

ДОРОГИ БУДУЩЕГО

Сальникова Вера

МОУ «Классическая гуманитарная гимназия города Донецка»

Научный руководитель: Цепляева Н.А.

Проблема пластиковых отходов имеет глобальный масштаб и требует все новых и новых подходов к ее решению. Одним из таковых решений является повторное использование отходов в разнообразных сферах, в том числе и в строительстве дорог.

Строительство дорог является одним из ключевых факторов развития экономики. Однако, если проблема их наличия решена уже очень давно, их качество все еще оставляет желать лучшего.

С целью решения сразу двух проблем: экономической и экологической, нидерландская дорожно-строительная компания KWS изобрела дорожное покрытие, на 100% состоящее из пластика.

Проблема пластикового загрязнения не обошла стороной ни одно место на Земле, и Донецкая область не исключение. С каждым годом количество производства пластика продолжает расти. Таким образом, на 2018 год, во всём мире его произвели около 380 миллионов тонн. Значительно сократить количество пластика в окружающей среде может повторное его использование в строительстве дорог.

В Донецкой области сосредоточено большое количество заводов, что делает ее одним из наиболее экологически загрязненных регионов. При производстве дорог из пластика выброс парниковых газов на 30 тонн меньше, что может хотя бы немного улучшить экологическую ситуацию.

Кроме того, пластиковые дороги – это решение в пользу уменьшения использования асфальта, что экономит природные ресурсы. Также, асфальтобетон требует нефти, которая в Донецкой области практически полностью отсутствует. Покупка нефти не есть рентабельной: во-первых, это дорого, во-вторых, ее транспорт – технически сложный процесс.

1/3 ДТП происходит из-за плохих дорог. В ходе испытаний, пластиковая дорога показала, что она, по сравнению с асфальтовым или бетонным покрытиями, не дает широких трещин и выбоин. Уменьшение количества повреждений дороги повышает ее

безопасность, что автоматически уменьшит количество дорожно-транспортных происшествий и пробок.

Еще одним огромным преимуществом является высокая скорость монтажа данных дорог. Строительство автомагистрали с использованием данной технологии можно завершить не за месяцы, а за считанные недели.

Выводы. Если избыток пластика присутствует во всех странах мира, то природные ресурсы, необходимые для строительства всеми привычных дорог есть далеко не везде. Найти применение пластиковым отходам, которые наносят огромный вред окружающей среде, в столь важной для экономики отрасли, способно решить сразу несколько важных для нашего времени проблем. Данная технология является новшеством, и не используется в столь масштабных объемах, однако это не делает ее менее перспективной.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ

Сафин Дамир

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Для выпускников школ - выбор будущей профессии является главной задачей. Реализация и раскрытие своего потенциала важна для каждого. Именно поэтому, обеспечение рабочих мест - является важным фактором для развития и процветания любого государства.

Выбор профессии - дело сугубо личное, которое основывается на личных взглядах человека, его способностях, а также на его профессиональных качествах.

На мой взгляд, в ближайшем будущем, перспективными и востребованными профессиями станут профессии госслужащих.

История российской профессиональной государственной службы берет свое начало в XVII веке - в эпоху централизации России. В 1722 году Петр I утвердил Табель о рангах. Согласно этому документу все чины служащих подразделялись на три группы: воинские, гражданские и придворные. Еще через полвека для чиновников было введено

постоянное денежное жалование. В советские времена деятельность служащих регулировалась многочисленными юридическими актами, в основном отраслевой направленности.

В Донецкой Народной Республике закон «О государственной гражданской службе» был принят 15.01.2020 г.

Данные работники трудятся в госорганах, представляя государство в самых разных сферах общества. К госслужащим традиционно относят: военных, налоговых работников, работников силовых ведомств, депутатов, судей и прокуроров. Заработную плату им выплачивает государство.

Однако, большинство людей, путают госслужащих и бюджетников, ошибочно причисляют их к одной и той же социальной категории граждан. Стоит заметить, что это не так.

К бюджетникам относятся такие профессии, как педагог, медицинский работник, работник ЖЭКа, а также большинство сотрудников МФЦ. Им выдают заработную плату из госбюджета, но функции государства они не осуществляют.

Задача представителя государственной власти - это обеспечение порядка в обществе и мониторинг социальных процессов. Госслужащие обеспечивают деятельность органов власти, руководствуясь законодательной базой. Их основная функция – это управление различными принадлежащими государству ресурсами и общественными процессами, обеспечение законных прав граждан, работа с документами, участие в совещаниях, заседаниях и других мероприятиях, а также хранение государственной тайны.

Суть труда госслужащих – это не создание товаров или услуг, а обеспечение в обществе оптимальных условий для их производства и справедливого распределения.

С каждым годом работа госслужащего упрощается. Благодаря технологиям и электронным сервисам, многие задачи автоматизируются и становятся более доступными для граждан.

В таких странах, как США или КНР, профессия госслужащего считается престижной. Помимо этого, главный плюс данной работы заключается в том, что существуют стабильность и социальная защищённость.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Сахаров Кирилл

Многопрофильный лицей-интернат

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Научный руководитель: Унгурияну Е.В.

Сейчас во всех отраслях экономики стало популярным употреблять слово «инновация». В связи с этим возникла необходимость исследования данного понятия, способов его применения, а также выяснения сфер, где инновации могут принести настоящую пользу, а не мнимую погоню за этими самыми «инновациями».

Цель этой работы – понять насколько эффективно вводятся инновации в промышленность в современном мире, приносят ли они ожидаемый доход, и, самое главное, выгодны ли они потребителю.

Инновация (нововведение) - использование в той или иной сфере общества результатов интеллектуальной (научно-технической) деятельности, направленных на совершенствование процесса или его результатов. Инновации могут относиться к сферам производства, экономическим, правовым, социальным отношениям, областям науки, культуры, образования, другим сферам деятельности общества [1, с. 1].

Сейчас инновации являются очень важной частью промышленности, ни одна компания не может выжить в современном мире без внедрения инноваций в свои продукты.

По статистике, более 10% всех инновационных проектов направлены именно на промышленность [3]. Это связано с тем, что промышленность одна из самых требовательных в этом направлении отраслей.

Остановимся на некоторых примерах инноваций. Одна из самых нашумевших в мире технологий – процессоры архитектуры ARM. Что же в ней такого инновационного, что все мировые гиганты технологий (такие как Apple, Samsung, Intel, Qualcomm и многие другие) начали покупать лицензии на изготовление процессоров на основе этой технологии?

Во-первых, в процессорной архитектуре x86, которую сейчас используют компании Intel и AMD, применяется набор команд CISC (Complex Instruction Set Computer), хоть и не в чистом виде. Так, большое количество сложных по своей структуре команд, что долгое

время было отличительной чертой CISC, сначала декодируются в простые, и только затем обрабатываются. Таким образом, на всю эту цепочку действий уходит немало энергии.

Во-вторых, в качестве энергоэффективной альтернативы выступают чипы архитектуры ARM с набором команд RISC (Reduced Instruction Set Computer). Их преимущество в изначально небольшом наборе простых команд, которые обрабатываются с минимальными затратами.

Так же процессор Apple M1 (на основе архитектуры ARM), произведённый одноименной компанией Apple, установленный в MacBook новых поколений превосходно показал себя в тестах и очень сильно опередил своих предшественников на архитектуре x86.

Несмотря на такой грандиозный взлет производительности, цена на сами ноутбуки уменьшилась.

Сейчас процессоры на архитектуре ARM стоят только на смартфонах, все попытки установить их на компьютеры заканчивались провалом, до того, как за это взялась компания, знающая толк в инновациях.

В ближайшее время всё больше и больше компаний начнут переходить на эту архитектуру, сейчас единственная помеха – отсутствие приложений и их слабая оптимизация на процессоры этой архитектуры, но этой проблемой уже занимаются и рынок уже почти готов к переходу на ARM.

Выводы. На примере Apple мы убедились, что если правильно применить инновационную технологию, то можно создать что-то по-настоящему новое и революционное. Это только один из многочисленных примеров правильного внедрения инноваций в промышленность, но уже сейчас понятно, что инновации вводятся очень активно, их готовы поддерживать и потребители, и производители, и, что самое главное, инновации делают нашу жизнь лучше.

Список источников

1. Инновации на промышленных предприятиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/Vl0-ИНККаGc.html>

2. Процессоры ARM: особенности архитектуры, отличия и перспективы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://itc.ua/articles/protssoryi-arm-osobennostiarkhitekturyi-otlichiya-i-perspektivy/>

3. Инновационная промышленность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://futureaccess.ru/Medaicenter/biznes-stati/innopro/>

4. Чип Apple Silicon M1 в MacBook Air превосходит 16-дюймовый MacBook Pro высокого класса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.macrumors.com/2020/11/11/m1-macbook-air-first-benchmark/>

МОЛОДЁЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Свирид Денис

МОУ «Средняя школа №102 города Макеевки»

Научный руководитель: Казановская Н. А.

Молодёжь - одна из главных производительных сил, которая обладает как высоким трудовым потенциалом, так и социальной и трудовой мобильностью. Молодёжный рынок труда характеризуется энергичностью, стремлением к инновациям, быстротой обучаемости, и новым, творческим мышлением.

Но ситуация, складывающаяся на молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодёжи.

Кризис, начавшийся в 2014 году, обострил множество важных проблем, в том числе и проблем в сфере занятости. Молодёжный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и средне-специальных общеобразовательных учебных заведений. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, часть не трудоустраивается по иным причинам. Эффективность трудоустройства выпускников является главным показателем качества высшего профессионального образования. Несоответствие специальностей в вузах и запросов современного рынка труда, то есть многие выпускники переучиваются и не работают по

основному образованию, что способствует плохому развитию молодежного рынка труда. В конечном итоге это приводит к недостатку специалистов в различных областях, падению престижа высшего образования. Отсутствие опыта трудовой деятельности, несовершенство законодательной базы ставит выпускника в невыгодное положение.

Невысокая оплата труда дает возможность работодателю принять на работу больше работников, но низкой квалификации, поскольку квалифицированный персонал не желает работать за низкую зарплату. Занятость в зависимости от постоянства основной работы (постоянная или временная), с разбивкой по полу, возрасту (от 15 до 24 лет; 25 и более лет) и месту проживания (город/село). Результатом становится высокий спрос на квалифицированную рабочую силу.

Недостаток рабочих мест, переизбыток рабочей силы приводит к росту предложения, тем самым стимулируя рост уровня безработицы.

В последнее время на молодежном рынке труда складывается ситуация: с одной стороны, в промышленности остро не хватает рабочих мест, а с другой стороны, по данным Министерства социального развития, 16% молодых специалистов с высшим образованием являются безработными. Специалисты утверждают, что это результат неправильного профессионального выбора молодых людей. То есть большинство людей, будучи подростками, недостаточно уделяют внимания выбору будущей профессии.

Таким образом, положение молодежи на нашем рынке труда достаточно сложное, а уровень молодежной безработицы в настоящее время остается высоким. Основная проблема заключается в том, что молодые люди находятся в особом, по сравнению с другими демографическими группами, состоянии, которое связано с нехваткой трудового опыта, в результате чего оказывается недостаточно конкурентоспособными на рынке труда. Кроме того, сложность положения молодежи на рынке труда усиливается несоответствием объема и профиля подготовки специалистов потребностям рынка труда, что создает предпосылки роста безработицы среди выпускников.

Согласно результатам исследования данной проблемы студентами Иркутского государственного университета Журавлевой И.П. и Тимошковой Н.Д., проведенном в 2017 г., были опрошены 135 студентов вузов Иркутска, Москвы и Санкт-Петербурга с целью изучения

проблемы трудоустройства студентов на рынке труда. В ходе опроса было установлено, что 79% имеют опыт работы, а 21 % не пытались ее найти. Студенты предпочитают работать по специальности, если существует такая возможность. А поскольку для этого нужны качественные знания и практические умения, то в большей степени по специальности работают студенты старших курсов или же магистратуры.

Студенты младших курсов предпочтительнее относятся к таким профессиям, как официант, продавец-консультант и промоутер. Почти половина опрошенных выразили желание попробовать свои силы в другой сфере, возможно, более подходящей по уровню образования или способностей. Треть респондентов еще не смогли сложить цельное мнение о своем опыте занятости, а значит, не определились, стоит ли возвращаться к поиску должности, устраивающей по всем параметрам. И только 20 % опрошенных хотят продолжить работу в выбранной сфере.

Считаю необходимым начинать подготовку молодежи к выбору будущей профессии в школьном возрасте. Необходимы дополнительные курсы («кружки по интересам»), где большая часть информации даётся детям на практике, что способствует многогранному развитию ребёнка.

Таким образом, открывая для себя новые возможности, он сможет чувствовать себя более комфортно в конкурентной среде (в школе, университете или же на работе). Именно обучающие курсы закладывают базу знаний, используемую при дальнейшем образовании. Не менее важно проводить курсы профессиональной ориентации для школьников старших классов для того, чтобы завтрашние студенты имели определенность интересов, а, следовательно, развивались и специализировались в интересных для них направлениях.

Такой подход обеспечит повышение уровня знаний и навыков будущих специалистов, что благотворно повлияет на систему образования и экономику страны в целом. Я думаю, что в настоящее время в ДНР будут востребованы такие профессии, как инженеры, дизайнеры, врачи, фармацевты, менеджеры в разных сферах услуг, юристы, агрономы и представители рабочих специальностей.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И В ДНР

Сергеев Данил

ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»

Научный руководитель: Крокошенко Е.Ю.

Цифровизация, нарастающее внедрение цифровых ресурсов во все сферы жизни общества, – это мировая тенденция, которую нельзя остановить. Процесс цифровизации экономики, образования и любых иных сфер жизни человека предполагает формирование у него цифровой (информационной) культуры, позволяющей грамотно использовать открывающиеся возможности и органично встраиваться в среду информационного общества.

Сегодня практически на всех экономических форумах, которые проводятся в РФ, данное направление является одним из основных, ведь цифровые технологии применяются во всех сферах жизнедеятельности. Цифровизация позволяет улучшить условия труда, производительность, а также решить такие проблемы как бюрократия и коррупция. Особенно важно избежать бюрократических излишков в социальной сфере.

Для того, чтобы принять решение по социальной выплате, нужно проанализировать множество данных из разных ведомств и источников. Государство уже получило доступ к большому количеству разного рода данных, и развитие системы, позволяющей быстро и эффективно работать с этими данными, – закономерный процесс. Вопрос в том, в какой степени готова сейчас ИТ-среда, позволяющая анализировать данные из различных ведомств, и можно ли на этой среде реализовать данную задачу. До недавнего времени низкая доля переиспользования ИТ-средств была слабой стороной государственного ИТ. Зачастую один и тот же функционал реализовывался разными ведомствами отдельно, фактически дублировался. Это порождает лишние затраты и различия в структуре данных и алгоритмах, которые в свою очередь затрудняют обмен данными между ведомствами и системами.

Новая система – это в первую очередь экономия времени государственного аппарата на обработку заявлений и проверку документов. Сейчас человек подает заявление, приложив к нему распечатанные документы, а один или несколько госслужащих

рассматривают это заявление, документы и основания. Автоматизация этого процесса, когда программа выбирает документы и признаки, связанные с человеком, решает, что ему пора заплатить, и просто платит, позволит сократить затраты на занятых в обработке заявлений чиновников и сделать выплаты прозрачными, снизить количество ошибок. В России появится единая цифровая платформа, которая объединит все меры социальной поддержки. С ее помощью граждане смогут получать пенсии и пособия без заявлений и подтверждающих документов. Об этом говорится в Концепции цифровой трансформации социальной сферы до 2025 г., которую утвердил председатель правительства Михаил Мишустин.

Новая платформа объединит информационные системы Министерства труда, Пенсионного фонда России (ПФР), Фонда социального страхования (ФСС), а также учреждений медико-социальной экспертизы. Поэтапно на нее будут переведены все процессы по назначению и предоставлению мер социальной поддержки. Концепция станет базой для создания системы «социального казначейства». «Социальное казначейство» разрабатывается в рамках общенационального плана по восстановлению экономики, который Михаил Мишустин утвердил в 2020 г.

Одна из целей цифровой трансформации государственного управления – сделать взаимодействие между гражданами и органами власти практически незаметным, бесшовным. Создать экосистему, в которой гражданин будет автоматически получать необходимые ему услуги.

Если ориентироваться на опыт Российской Федерации, то цифровизация социальной сферы подразумевает создание таких электронных порталов, как портал «Госуслуги». Пользуясь этим порталом, любой гражданин в режиме онлайн может подать документы на получение паспорта, оплатить штрафы, записать ребенка в школу и на кружки, записаться к врачу и узнать состояние пенсионного счета. Самыми популярными услугами на портале – это запись на прием к врачу, запрос о состоянии пенсионных счетов, регистрация водительских удостоверений и постановка автомобиля на учет. В этом году самой популярной услугой стали выплаты на детей -

количество обращений за ними перевалило за 25 млн. Госуслуги логически выстраиваются в комплексы услуг – «суперсервисы», которые охватят основные сферы жизни человека - рождение и воспитание ребенка, образование, имущество и другие. Всего к запуску планируется 25 суперсервисов, два из них уже реализовано - поступление в вуз онлайн (в этом году подано 70 тыс. заявлений в 54 вуза) и оформление европротокола о ДТП онлайн (более 220 тыс. скачиваний приложения «Помощник ОСАГО»).

«Портал Госуслуги» - высоконагруженный сервис, и он демонстрирует, что востребованность цифровых услуг и сервисов растет. Весной 2020 г., в пиковые дни его посещали до 17 млн человек.

Министерство связи Донецкой Народной Республики (ДНР) в 2017 году вложило 350 млн руб. в цифровизацию государственных услуг. В республике на базе Минсвязи ДНР создан удостоверяющий центр электронной подписи.

МЭДО в ДНР - аналог российской Системы межведомственного электронного документооборота (СМЭВ). МЭДО в республике пока также используют только Министерства связи и подведомственные ему предприятия. В планах министерства провести замену соответствующего ПО с продуктов Oracle на продукты с открытым кодом (СПО).

17 февраля 2020 года в Министерстве образования и науки Донецкой Народной Республики состоялось рабочее совещание по вопросу цифровизации системы образования Донецкой Народной Республики, которое проводил заместитель Министра Удовенко А.В.

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Серебрякова Диана

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Формирование и развитие информационного общества имеет глобальный характер, при этом основные признаки и черты информационного общества формировались в первое десятилетие XXI века.

В значительной степени данный процесс способствует появлению новых экономических стимулов, точек роста, развитию общественного устройства, интенсификации межкультурного взаимодействия.

Информационное общество – это фаза развития человеческой цивилизации, в которой резко повышается ценность, роль и значение информации и знаний:

- развитие и массовое использование информационных и коммуникационных технологий:

- создание телекоммуникационной инфраструктуры, включающей в себя сети передачи данных;

- появление огромных баз данных, доступ к которым через сети получили миллионы людей.

Огромную роль в обсуждаемом процессе сыграло создание международной компьютерной сети Интернет. Сегодня она представляет собой колоссальную и быстрорастущую систему, число пользователей которой приближается к 200 миллионам человек. Информационные и коммуникационные технологии постоянно развиваются.

Огромное значение имеет свобода распространения информации культурно-просветительного характера. Она способствует росту культурного и образовательного уровня общества.

В нашем мире присутствует несколько этапов развития информационного общества:

1. Развитие письменности, что обусловило гигантский скачок в развитии социума. Благодаря этому, мы можем накапливать и передавать знания остальным поколениям, значит появились средства и методы накопления информации.

2. Книгопечатание, которое колоссально изменило индустриальное общество, культуру и организационную деятельность.

3. Создание микропроцессорной технологии, если быть точнее – появление персонального компьютера.

Кроме положительных моментов прогнозируются и опасные тенденции:

- все большее влияние на общество средств массовой информации;
- информационные технологии могут разрушить частную жизнь людей и организаций;

- существует проблема отбора качественной и достоверной информации;

- многим людям будет трудно адаптироваться к среде информационного общества.

Существует опасность разрыва между "информационной элитой" (людьми, занимающимися разработкой информационных технологий) и потребителями.

Именно поэтому, не стоит уделять внимание только технологиям, нужно думать так же и о настоящем мире.

НОВЫЕ ФОРМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Сидашова Вероника

МОУ «Школа №20 города Донецка»

Научный руководитель: Иванова М.В.

Предпринимательство является одной из наиболее активных форм экономической деятельности. Поведение людей, как известно, обостряется, когда они рискуют чем-то. Предприниматели не всегда знают, продадут ли они все свои товары и услуги и насколько выгодно. Они идут на риск: ведь такие же товары и услуги поступают на рынок и от других производителей. Это как раз и создает условия для возникновения такой деятельности, которая выражается в вечном поиске улучшения своего положения в сравнении с существующим, всегда заставляет предпринимать что-то для того, чтобы процветать, развиваться.

Рассмотренные характеристики дают возможность выделить важнейшие отличительные черты предпринимательства.

Во-первых, это самостоятельность и экономическая свобода деятельности. Любой предприниматель независим в принятии решения по поводу организации собственного дела в любой экономической сфере.

Во-вторых, деятельность предпринимателя связана с риском и неопределенностью успеха начатого дела. Поэтому такая деятельность предъявляет жесткие требования к личным качествам человека,

занятого предпринимательством. Здесь важны и грамотность, и знания, и умения, и характер.

В-третьих, важнейшей отличительной чертой предпринимательской деятельности является опора на инновации. Это творчески-поисковая деятельность инициативных людей.

Создаются следующие организационно-правовые формы предпринимательской деятельности: хозяйственные товарищества и общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия.

Хозяйственные товарищества могут создаваться в форме полного товарищества и товарищества на вере. Полным является товарищество, участники которого заключили между собой договор о создании предприятия для совместного ведения определенной хозяйственной деятельности.

Источником формирования имущества полного товарищества служат вклады его участников. Прибыль и убытки полного товарищества распределяются между его участниками пропорционально их долям в складочном капитале.

В смешанном товариществе наряду с участниками, осуществляющими от имени товарищества предпринимательскую деятельность и отвечающими по обязательствам товарищества своим имуществом, имеется один или несколько участников-вкладчиков, которые несут риск убытков, связанных с деятельностью товарищества, в пределах сумм внесенных ими вкладов.

Хозяйственные общества: общество с ограниченной ответственностью, общество с дополнительной ответственностью, акционерное общество, дочерние и зависимые общества.

Общества с дополнительной ответственностью солидарно несут ответственность по его обязательствам своим имуществом в одинаковом для всех кратном размере к стоимости их вкладов, определяемых учредительными документами общества. При банкротстве одного из участников его ответственность по обязательствам общества распределяется между остальными участниками пропорционально их вкладам.

Акционерные общества. Большинство их создано путем приватизации государственных и муниципальных предприятий.

Уставный капитал акционерного общества разделен на определенное число акций.

Участники акционерного общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций. Акционерные общества могут быть открытыми и закрытыми.

Дочерние и зависимые общества. Дочерним признается хозяйственное общество, если другое (основное) хозяйственное общество или товарищество в силу преобладающего участия в его уставном капитале либо иным образом имеет возможность определять решения, принимаемые таким обществом.

Зависимое общество. Зависимым признается такое хозяйственное общество, если другое, преобладающее или участвующее общество имеет более 20% голосующих акций акционерного общества или 20% уставного капитала общества с ограниченной ответственностью.

Производственные кооперативы- добровольное объединение граждан для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности, основанной на их личном трудовом и ином участии.

Государственные и муниципальные унитарные предприятия. Под унитарным предприятием понимается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество.

Имущество унитарного предприятия неделимо и не может быть распределено по долям между работниками предприятия или другими лицами. В форме унитарных предприятий могут быть созданы только государственные и муниципальные предприятия. Имущество государственного или муниципального унитарного предприятия находится соответственно в государственной или муниципальной собственности.

Оно принадлежит такому предприятию на праве хозяйственного ведения или оперативного управления. Субъект предпринимательской деятельности может являться субъектом трех видов юридической ответственности: гражданско-правовая ответственность, административная ответственность, организационно-правовая ответственность.

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Сидоренко Дмитрий

МОУ «Средняя школа №103 города Макеевки»

Научный руководитель: Боровикова Е.С.

Вопросы о причинах лидерства, о его источниках в обществе, о различиях между лидерами волновали исследователей в разные эпохи. С древнейших времён (со времён создания библейских сюжетов) общество не только интересовалось особенностями людей, способных проявить лидерские качества, но и пыталось создать своего рода рекомендации по лидерству. Нечто подобное можно наблюдать, к примеру, в XVI веке в трактате флорентийского мыслителя Никколо Макиавелли «Государь», где описываются методы правления и умения, необходимые для идеального правителя, то есть безусловного лидера.

В XX веке с развитием общественных наук (психологии, социологии) открылись возможности научного подхода к изучению проблемы лидерства. Становление и развитие промышленности стали причиной появления такой профессии, как менеджер, и, соответственно, породили ещё более глубокую заинтересованность в решении данной проблемы.

Влияние – неотъемлемая часть лидерства как такового, но вызывает обоснованные сомнения стремление полностью отождествить эти два феномена.

Не стоит забывать о том, что в любой организации каждый ее член в той или иной степени оказывает влияние на других сотрудников. Многие исследователи не просто проводят параллель между лидерством и влиянием, а отождествляют их. Например, Б. Басс рассматривает лидерство как позитивное влияние. Н. И. Ильин, И. Г. Лукманова, А.Н. Немчин также определяют лидерство как «способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей». Действительно, власть как особый вид влияния лежит в основе лидерства, но наличие отношений власти-подчинения не может служить базовой константой для конструирования определения лидерства как социально-психологического феномена: быть руководителем и быть лидером в организации – не одно и то же. Как отмечает Д.Л. Казаков, власть имеется в руках любого руководителя, вне зависимости от того, является он лидером или нет.

Количество толкований лидерства, появившихся в научной литературе с начала XX в., превышает цифру 350. Это лишний раз подтверждает, насколько сложна природа лидерства как социального феномена. Понимание его зависит от многих факторов, характеризуется сложностью, разнообразием и изменчивостью с течением времени и, соответственно, не может быть унифицировано раз и навсегда. Множественность определений понятия «лидерство» обусловлена также разными подходами к анализу его предмета. Как показывает исследование литературы, посвящённой изучению предмета лидерства, его признаками чаще всего выступают:

- отношения доминирования и подчинения;
- процесс организации группы;
- процесс влияния и взаимовлияния;
- процесс мотивации;
- способ воздействия;
- осуществление полномочий власти;
- способности, качества и поведение лидера.

Каждый осуществляющий разного рода деятельность должен обладать определенными качествами. Соответственно, качества руководителя проявляются в выборе методов, приемов и способов выполнения работы. При этом на выбор методов управления влияют именно организаторские умения руководителя, его знания и предпринимательские качества.

Руководители, способные не только готовить управленческие решения, как того требует их квалификация, привлекая к этому процессу коллектив, но и обладающие достаточным авторитетом для принятия и реализации данных решений, получают преимущества.

В эпоху информатизации общества и глобализации экономических преобразований ключевым предметом исследований и постоянным поводом для дискуссии стало лидерство в бизнесе. Как уже говорилось ранее, одна из древнейших проблем – проблема лидерства – решается и трактуется по-разному: одни считают, что лидерство берёт начало с руководящей должности, другие и вовсе отождествляют лидерство и руководство, лидера и руководителя. В том, что это понятия не тождественные, сомнений нет: во-первых, если лидер ищет цель и пути к ее достижению, то руководитель обеспечивает достижение цели и

следует намеченным путем; во-вторых, лидер определяет, какие дела считать правильными, а менеджер выполняет свои функции и доводит дела до конца; наконец, именно лидер задает ориентацию, заглядывает за горизонт, привносит будущее в настоящее, тогда как роль менеджера – разработка стратегии, концентрация на осуществлении планов.

Способность, неотделимая от лидерства, – умение налаживать взаимоотношения. Именно по этой причине лидеры новой формации сосредоточены не на контроле поведения, а на развитие сотрудников, поддержке их инициатив и идей. Конечно, технологии успешного управленческого лидерства в новых реалиях бизнеса пока только разрабатываются и апробируются, но многое уже сделано. Итак, можно сделать вывод: несмотря на то, что управление и лидерство не синонимы, ключевое условие для того, чтобы быть менеджером – способность быть лидером, то есть тем, кто может превратить сотрудника в своего единомышленника или последователя. Тезис о том, что лидерство существует только в системе координат «лидер – последователи (члены группы)», является аксиомой теории лидерства. В инновационных компаниях с молодым коллективом, состоящим в значительной мере из представителей поколения Y (особенно это характерно для технологичных стартапов), как раз и формируется эта взаимосвязь по типу лидер – последователи.

Исследования в этой сфере позволили выявить некоторые особенности, которые проявляются и в области трудовой деятельности. В частности, отмечается формирование следующих качеств:

раскрепощенность и внутренняя свобода;

стремление быть самим собой и открытым обмену эмоциями;

готовность к диалогу и оппонированию;

готовность уверенно общаться с людьми вне зависимости от их социального статуса, образования, опыта и возраста;

прямота без оглядки – способность выражать свои мысли и несогласие открыто и честно;

стремление к достижению баланса между работой и личной жизнью;

стирание формальной грани в общении молодых на рабочем месте;

внимание к деталям, выходящим за рамки должностной инструкции, что позволяет не только быстро находить, анализировать и устранять слабые места, но и просчитывать действия конкурентов на несколько шагов вперед.

В динамичной конкурентной среде многократно возрастает число факторов, определяющих выбор эффективной модели лидерства. Потенциал роста лидерского мастерства начинает определяться зрелостью эмоционального интеллекта лидера: знанием себя, своих коллег, умением определять с ними способ общения, видеть в системе коммуникаций в команде не только явные, но и теневые стороны, умением в зависимости от ситуации быть лидером-службой или лидером-помощником, умением выстраивать развитие свое и коллег.

ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Силенко Андрей

МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки»

Научный руководитель: Чурилова В.Г.

Одним из важнейших факторов, обеспечивающих устойчивое функционирование и рост конкурентоспособности организации, является работающий в ней коллектив.

Психологический климат является комплексной психологической характеристикой, отражающей состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива. В психологии часто употребляются схожие категории: «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «психологическая атмосфера коллектива». Этот термин часто принято ставить в один ряд с понятиями духовной атмосферы, духа коллектива и преобладающего настроения [1].

От того, какой климат будет царить в коллективе, зависит работа всей организации. Отлаженный механизм взаимодействия внутри коллектива позволяет добиться больших и более эффективных результатов, чем разрозненной работой аналогичного количества людей [2]. Также для многих работников, сплоченные, дружеские взаимоотношения и спокойная атмосфера, стоят на более

приоритетном месте, нежели высокая заработная плата или карьерный рост. Для некоторых, комфорт настолько важен, что они стараются избегать любых взаимодействий с теми, кто вызывает у них негативные эмоции или стресс, однако, если взаимодействия избежать невозможно, возникают конфликты, которые пагубно влияют на атмосферу всей команды персонала, а также на весь процесс производства [3].

Разногласия и стрессовая обстановка между членами коллектива возникают из-за социально-психологической несовместимости. Она проявляется в отсутствии взаимопонимания, сочувствия, сопереживания друг другу. Чем ниже совместимость, тем чаще работа коллектива характеризуется как неэффективная. Поэтому для современного руководителя чрезвычайно важно обеспечить формирование сплоченного коллектива, для того, чтобы он (коллектив) выступал как единая эффективная команда.

Условия формирования сплоченной команды:

- команда имеет возрастную однородность;
- мировоззрение, ценности, взгляды и интересы большинства членов команды совпадают;
- взаимодействие в команде построено на уважении, доброжелательности, принятии противоположных мнений и психологическом комфорте;
- команда ведет активную деятельность по достижению общего результата и не испытывает дефицита эмоций;
- лидер команды является примером эффективного работника и прекрасного коллеги;
- лидер команды предпринимает меры по ее сплочению;
- команда имеет возможность соперничать и поддерживать соревновательный дух.

Это основные условия, на которые нужно ориентироваться в работе, но их соблюдение еще не гарантирует того, что команда будет целостной и дружной. Сплочение коллектива организации является управляемым процессом, где руководителю организации отводится ключевая роль. Однако стоит помнить, что помимо руководителя в процесс сплочения коллектива должны быть подключены все члены коллектива. Сплочение – это увлекательный и творческий процесс для всех. Сплоченность реализуется за счет использования различных

формальных и неформальных методов управления. Представим некоторые ключевые стратегии и действия по сплочению коллектива:

- создание атмосферы движения коллектива и его членов к цели;
- включение всех членов коллектива в деятельность по формированию здоровых традиций;
- выдвижение актива;
- создание демократической структуры самоуправления;
- организация жизнедеятельности коллектива, выходящей за рамки его основной деятельности;
- обучение членов коллектива организационно-управленческим навыкам.

Таким образом, сегодня с быстро развивающейся экономикой изменяются и отношения между людьми в организациях, поэтому надо всегда искать новые методы и решения для того, чтобы создать сплоченный коллектив и не бояться их применять, ведь только тогда, передавая свой опыт, будут открыты и другие неординарные подходы к решению этой проблемы.

Список источников

1. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 695 с.
2. Евтихов О.В. Управление персоналом организации: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 297 с
3. Платонов Ю.П. Социальная психология: учебник / Ю.П. Платонов. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 336 с.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Синявская Анастасия

МОУ «Школа №88 города Донецка»

Научный руководитель: Щербак О.А.

Конфликт является неотъемлемым элементом функционирования любого общества, любой организации. В современном обществе, в условиях, когда ежедневно увеличивается «скорость жизни», когда стрессы знакомы почти любому не понаслышке, когда каждый к чему-то

стремится и чего-то боится, проблемы, поставленные конфликтологией - предотвращение, анализ, прекращение конфликтов - стали особенно актуальны.

Многие социологи и политологи считают, что общество не может существовать без конфликтов. Наиболее отчетливо этот подход представлен в трудах Г. Зиммеля, Р. Дарендорфа, Л. Козера. Отечественный социолог И.Д. Ладанов считает, что конфликт помогает участникам трудового процесса, когда они попадают в конфликтные ситуации, лучше осознать цели организации, обратиться с своим неиспользованным резервом и сделать многое для того, что кажется невозможным в обычных условиях.

Вряд ли найдется тот, кто никогда не попадал ни в какие конфликты. «Если в вашей жизни нет конфликтов, проверьте, есть ли у вас пульс». - Ч. Диксон.

Жить в мире и согласии – это замечательно, но все-таки совсем без всяких конфликтов было бы, наверное, несколько скучновато. Конфликты, по крайней мере, вносят в нашу жизнь некую «перчинку», которая позволяет лучше ощутить прелесть мира и согласия.

Но, конечно, желательно, чтобы горечь такой «перчинки» не стала отравой.

Трудно представить себе руководителя, который ни разу в жизни не сталкивался с проблемой улаживания конфликтов между подчинёнными ему сотрудниками или подразделениями.

Обычно такая ситуация воспринимается как сбой в работе организации, как что-то из ряда вон выходящее, как помеха в нормальной деятельности. Большинство руководителей, столкнувшись с конфликтной ситуацией, чувствуют раздражение и недовольство, вызванные необходимостью отвлекаться от прямых задач и тратить драгоценное время, которого и так всегда не хватает, на улаживание мелких дразг или крупных склок.

Конфликты – явление не всегда негативное. Для того чтобы конфликт не стал разрушителем организации, и ее привычного устоя необходимо им управлять. Как показывает практика, руководители тратят на разрешение конфликтов и конфликтных ситуаций до 20% своего рабочего времени.

В жизни организации имеют место как конструктивные, так и деструктивные конфликты. Конструктивные стимулируют развитие организации, способствуют предотвращению застоя, вскрывают источник разногласий и тем самым позволяют его устранить, спланируют людей перед лицом внешних проблем и трудностей, позволяют приобрести опыт сотрудничества при решении спорных вопросов. Это функциональные (позитивные) последствия конфликта. Для отдельной личности функциональные последствия состоят в том, что изживается внутренняя напряженность, разрушается страх открыто высказывать своё мнение.

Организационно-структурные методы - это проведение изменений в структуре организации:

- четкое формулирование и разъяснение работникам их задач, прав, полномочий и ответственности;

- использование координирующих механизмов;

- установление общеорганизационных целей, формирование общих ценностей, что объединяет работников, создаёт сплочённый коллектив;

- разработка структуры поощрений, при которой исключается столкновение интересов различных работников и подразделений.

Административные методы управления конфликтом предполагают директивное вмешательство в его процесс. К этой группе методов относится решение конфликта на основе приказа руководителя или решения суда.

Для эффективного управления конфликтом руководитель должен быть конфликтологически компетентен: он должен знать виды конфликтов, знать, как они возникают и протекают, каких можно устранить и каковы будут последствия. Однако важно также знать, что на решение конфликта также повлияют такие факторы, как: причина конфликта, структура управления, тип организации и метод разрешения конфликта. Все это должно подбираться индивидуально для каждого конфликта.

Руководитель должен помнить, что он – не участник конфликта, а лицо, от которого ждут помощи. Руководитель не вправе показывать эмоции, от него ждут независимого и правильного решения.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И МОТИВАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ «ЦПМСП ГОРОДА ТОРЕЗА»

Слизкая Анна-Мария

МОУ «Лицей «Спектр» города Тореза»

Научный руководитель: Горобцова Л.Ю.

В работе рассмотрена сущность управления, выделены основные проблемы, возникающие при работе с персоналом и организации его труда, действие мотивационных факторов на персонал на примере предприятия «ЦПМСП г. Тореза».

Исследование, проводимое в данной работе, охватывает область экономики труда. Объектами исследования являются наемные работники, трудовой коллектив. Предметы исследования – стимулирование работников труда, проблемы мотивации рабочей силы, профессиональная ориентация населения, мобильность кадров.

Актуальность данной проблемы обусловлена снижением уровня мотивации сотрудников предприятий к повышению собственной квалификации, а также повышению качества оказываемых ими услуг.

Задачи, необходимые для решения в данной работе:

выделить основные цели управления персоналом;

рассмотреть основные возможности привлечения персонала к работе;

рассмотреть стимулирование карьерного роста как способ повышения мотивации персонала к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Управление персоналом – целенаправленное воздействие на персонал с целью наиболее полного использования его потенциала. Для того чтобы использовать потенциал, нужно создать материальные (заработная плата), духовные, социальные условия и своевременно обучать персонал новым технологиям. Роль человека в организации менялась с течением времени. В начале прошлого века работник рассматривался в качестве рабочей силы без учета его материальных и духовных потребностей. Позже появилась категория «трудовые ресурсы». Предполагается, что, используя этот термин, ученые имеют в виду пассивный объект управления.

В последние десятилетия стали использовать термины «персонал» вместо «кадры», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал».

Персонал – это личный состав организации, включая совместителей и сезонных работников, состоящий с организацией в отношениях договора о найме. Кадры же – это постоянный состав организации без совместителей и сезонных работников. Следовательно, понятие «персонал» более широкое, чем «кадры», так как обозначает социальную общность работников. Кроме того, понятие «персонал» имеет глубинный смысл, а именно, оно отличается необходимостью обращения внимания на личность работника.

Предприятие – это не только организационная, техническая, информационная, но и экономическая и социальная система, в которой важнейшим элементом является человек – творчески активный, со своими достоинствами и недостатками. Чтобы заинтересовать работника, важно работать с его мотивацией на работу, очень сложным процессом, часто который не измеряется деньгами. Поэтому важно построить на предприятии систему управления персоналом, которая поможет решить задачи данного предприятия и избавиться от проблем управления персоналом. Для этого руководителю необходимо обладать знаниями в таких областях как менеджмент, психология, стратегическое планирование и т.д.

В работе изучали мотивацию сотрудников предприятия «ЦПМСП г. Тореза». Провели анкетирование, используя двухфакторную теорию мотивации, предложенную Фредериком Герцбергом (1959 г., «Трудовая мотивация»). Результаты показали, что главными мотивационными факторами для персонала являются: зарплата; политика, проводимая администрацией; признание; достижения. Поэтому, для достижения положительных результатов в работе с персоналом, на мой взгляд, возможны следующие мероприятия:

- с целью повышения знаний об управлении и мотивации своих подчиненных, руководящие работники предприятия ежегодно могут посещать семинарские занятия по направлению «Управление персоналом» в Торезском колледже Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»;

- для устранения неудовлетворенности сотрудниками политикой руководства, которую показало анкетирование и открытое голосование,

необходима тщательно продуманная система поощрений работников в праздник «День медработника».

Список источников

1. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом. Учебное пособие, 2010. – 352 с
2. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях, 2004. – 352 с.
3. Кей Б., Джулиони Дж. Помогите им вырасти или смотрите, как они уходят. Развитие сотрудников на практике. – М.: Манн Иванов Фербер, 2013. – 176 с.
4. Гайдаенко, Т.А. Маркетинговые: принципы управленческих решений и российская практика / Г.А. Гайдаенко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо: МИРБИС, 2017. – 508 с.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ

Смирнов Артем

МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»

Научный руководитель: Липницкая И.В.

Существует огромное количество предрассудков насчёт государственных служащих (работников министерств, законодательной, исполнительной, судебной власти, а также некоторых других работников). На тему чиновничества, а позже и государственной службы многие классики написали свои произведения, высмеивая и демонстрируя злоупотребление властью и неприглядные стороны такой службы. Поскольку наша Донецкая Республика – это молодое государство, я считаю, что одной из главных целей правительства является создание полноценного работоспособного и эффективного аппарата управления на всех уровнях, создание престижа государственной службе и стимулирование всех работников этого направления в дальнейшем, дабы система вновь не деградировала и не распалась.

Почему же государственные служащие так востребованы и перспективны? Для понимания рассмотрим каждый вид службы более

конкретно.

Служба в сфере образования. Подобно как государство нуждается в постоянной защите, так же оно и нуждается в постоянном и большом количестве специалистов всех направлений и областей. Именно над выучкой специалистов и трудятся все люди, работающие в образовательной системе – воспитатели, организаторы, учительской начальной ступени, профильные учителя средней и старшей школы, а также преподаватели профессиональных и высших учебных заведений.

Из этого вытекает постоянная востребованность такой службы. Перспектива состоит в постоянной оплате труда, государство проводит ежегодные конкурсы лучших учителей страны, а преподаватели в вузах зачастую занимаются своими проектами и исследования параллельно преподаванию.

Так же может привлечь работать в этой сфере и возможность выбора количества рабочих часов в неделю, а также что это интеллектуальная, а не физическая работа. Так же во время каникулярного времени работы у педагогов меньше, чем у других людей. Это направление всегда было престижным, хоть и не без оговорок. Но я считаю, что это поправимо за счёт обновления всей образовательной системы, тогда и желающих работать на такой службе станет больше.

Можем сделать вывод, что педагогическая государственная служба не менее важна, чем остальные виды гос. службы.

Гражданская служба. Данное понятие включает в себя труд в исполнительной, законодательной и судебной власти. Это перспективно, ибо люди, трудящиеся в данной сфере растут в должности, начиная от должностей малого или среднего звена, и заканчивая высокими чинами. Таким образом, растёт и оплата их труда, что является важнейшим стимулом к труду.

Время не стоит на месте, и многие законы нуждается в переработке, доработке, ужесточении, или наоборот, в ослаблении, переводе из одного кодекса в другой и так далее. Также в обществе без перерыва возникают противоречия между отдельными людьми или группами населения, многие вопросы без письменных договоров и указов. Поэтому трудящиеся в этой сфере почти никогда не остаются без работы.

Вывод: качество государственной службы напрямую зависит от стимула работать на местах. Чем больше народ интересуется политикой, тем и больше ответственность перед гражданами.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Стельник Владислав

МОУ «Школа №20 города Донецка»

Научный руководитель: Иванова М.В.

Принципы управления персоналом – теоретические положения и нормы, которыми должны руководствоваться руководители и специалисты в процессе управления персоналом.

Управление персоналом основывается на таких принципах:

- научность, демократический централизм, планомерность, единство распоряжений;
- сочетание единоличного и коллективного подходов, централизации и децентрализации, линейного, функционального и целевого управления;
- контроль за выполнением решений.

Управление персоналом является сложным и составным компонентом управления организацией. Сложным оно является потому, что люди за своим характером отличаются от других ресурсов и требуют особенных подходов и методов управления. Специфика человеческих ресурсов выражается:

1. Люди наделены интеллектом, их реакция на управление является эмоциональной, продуманной, а не механической, а это значит, что процесс взаимоотношений двусторонний.
2. Люди постоянно совершенствуются и развиваются; в-третьих, отношения основываются на долгосрочной основе, поскольку трудовая жизнь человека может продолжаться в течение 30 – 50 годов.
3. Люди приходят в организацию осознанно, с определенными целями и мотивами.

Управление персоналом в данное время должно акцентировать внимание на таких позициях:

- человек - источник дохода;

– вся деятельность организации направлена на достижение экономических результатов и получение прибыли;

– успешная работа возможна только при обеспечении организации высоко профессиональным штатом работников, фирма ценна своими людьми.

Главным в работе с людскими ресурсами есть:

–использование индивидуальных способностей работников в соответствии со стратегическими целями организации, в первую очередь, для овладения новой техникой и технологиями;

–интеграция желаний, потребностей и мотивов работников с интересами фирмы. Суть управления человеческими ресурсами в обеспечении достижений целей организации за счет комплектования ее производственным персоналом соответствующей компетенции.

–Традиционно распространены:

–принцип единства распорядительства;

–принцип отбора, подбора и расстановки кадров;

–принцип сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации;

–принцип контроля исполнения решений.

Принципы управления персоналом определяются следующим образом:

–научность, использование достижений научных дисциплин, имеющих в качестве объекта исследования человека, социальные общности, организации;

–системность в восприятии объектов исследования и управления и факторов, влияющих на поведение объектов;

–гуманизм, основывающийся на концепциях гуманизма современного человеческого сообщества, на индивидуальном подходе, восприятии персонала как главного достояния организации, а каждого работника – как уникальной личности, обладающей большим и многообразным потенциалом, в том числе творческим;

–профессионализм, предполагающий у работников службы управления персоналом наличие адекватного образования, опыта и контекстуальных навыков, позволяющих эффективно управлять персоналом конкретного предприятия;

–опора при управлении персоналом на закон.

В управлении персоналом нет универсальных принципов управления, которые будут применяться в похожих условиях, так как меняются обстоятельства, а с ними меняются и работники, поэтому принципы должны обладать определенной гибкостью и применяться в разных ситуациях.

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Степанова Дарья

*МОУ «Харьковская средняя школа
с углублённым изучением отдельных предметов №25»*

Научный руководитель: Баглай Е.С.

Ситуация, складывающаяся на молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Для того, чтобы разобраться в данной ситуации, предлагаю вначале еще раз определить, что же представляет собой молодежный рынок труда.

Молодежный рынок труда – это система социально-экономических взаимоотношений между молодыми людьми, вступающими в трудовую жизнь, и работодателем по поводу найма или продажи рабочей силы с учетом уровня квалификации, знаний, умений и навыков. И хотя молодежный ресурс труда изобилует физической энергией, стремлением к скорейшей самореализации, самоутверждению, самоопределению, все же молодежь является одной из уязвимых социальных групп. Об этом говорит масштаб регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, связанный как с более низкой конкурентоспособностью, ужесточением требований к профессионализму работников, наличию трудового стажа, так и неумением найти свою нишу в обществе.

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных, общеобразовательных учебных заведений. Каждый второй выпускник школы осуществляет выбор профессии и учебного заведения случайным образом.

Современная молодежь имеет плохое представление о дефицитных профессиях, особенно связанных с рыночной экономикой, также имеет место низкий уровень информированности о состоянии рынка труда, спросе на конкретные специальности, возможностях профессионального обучения и переобучения. Многие работают не по приобретенной специальности. Это ведет к большим потерям времени, интеллектуальных сил и средств. В связи с этим имеет значение развитие профессиональной ориентации молодежи. Недостаточным является и общий уровень правовой грамотности, а также знание основ трудового законодательства.

Положение молодежи на рынке труда усугубляет отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений, что также способствует возникновению определенных трудностей в вопросе занятости. Молодежь поставлена в условия, которые освобождают ее от обязательного труда в общественном производстве. Меняются взгляды на понятие престижности того или иного занятия, оно соотносится с высоким доходом. Ну а высокий доход, как известно, сопрягается с определенным риском, чаще всего заставляет балансировать между законом и преступлением. Уважение к производительному труду среди молодежи слабеет, и ее больше привлекают полуправильные, а то и нелегальные, но крупные заработки.

Молодежь довольно рано выходит на рынок труда. Это связано с вопросами финансового характера: желанием быть материально независимым, оплачивать учебу, иметь деньги на личные расходы, а иногда даже и помогать родителями. Но не у всех еще сформировался менталитет по отношению к профессиональной подготовке и трудовой мотивации, в связи с чем их конкурентоспособность на рынке труда находится на минимальном уровне. У молодежи, особенно в возрасте до 20 лет, в связи с неполной занятостью отсутствуют социальные гарантии, часто возникают проблемы, связанные с трудовой адаптацией.

В настоящее время в системе непрерывного образования молодежи отсутствует целенаправленная, систематическая, психолого-профориентационная работа, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределении с учетом не только потребностей и возможностей, но и с учетом ситуации на рынке труда.

Чтобы молодежь не имела перспектив оказаться безработными, в школах должна быть более развита система профориентации учащихся, чтобы у выпускников школ складывалось представление о состоянии рынка труда, о востребованности тех или иных профессий, и как можно более полное представление о возможных направлениях деятельности в связи с индивидуальными склонностями молодого человека. Молодежи необходимо проявлять инициативу в поисках работы, быть активными и обладать широким спектром знаний и умений.

Выход из кризисного состояния на молодежном рынке труда видится и в подходах к формированию государственной молодежной политики, и в методах ее реализации. Государственная политика занятости молодежи должна быть нацелена на комплексное решение проблем занятости молодого поколения и эффективное использование ее трудового потенциала. В области регулирования политики молодежного рынка труда особое значение имеет активизация нормотворческой деятельности. Достижение устойчивого управления осуществляется посредством принятия законодательных актов, а также различных программ поддержки и развития молодежи.

МАТЕМАТИКА В ЭКОНОМИКЕ. ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ КРЕДИТЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Стрелец Яна

МОУ «Лицей «Спектр» города Тореза»

Научный руководитель: Руденко Е.Г.

Целью данной работы является определение роли математики в экономике; изучение видов потребительского кредита; проведения расчетов в кредитной сфере; роль кредита в жизни современного человека

Понятие взаимосвязи математики и экономики. Разобраться в потребительских кредитах в условиях современной экономической ситуации и понять схему кредитования.

Задачи работы:

1. Изучить ключевые понятия кредита и кредитных отношений.

2. Рассчитать платежи до полного возврата кредита с учетом дополнительных расходов.

3. Обозначить положительные и отрицательные стороны кредитования.

4. Подобрать и проанализировать информацию о кредитах населения.

5. Сравнить два популярных кредита среди населения.

В современном обществе даже дети знают, что значит кредит. Этому способствует большая и разветвлённая сеть различных банков, финансовых учреждений и ломбардов. Легкая и «шаговая» доступность кредитов. Большой ассортимент банковских услуг из года в год расширяется и предлагает наиболее заманчивые варианты для потребителя. Проводятся акции и разыгрываются призы с целью привлечения клиентов.

Объект исследования: математика, экономика. Методы исследования: анкетирование, описательный, статистический, сравнительно-сопоставительный.

Математика и экономика – это самостоятельные отрасли знаний. По мнению знаменитого американского учёного Н. Винера роль математики состоит в том, чтобы отыскать незримый порядок в хаосе, который нас охватывает. Исходя из этой задачи математики, предметом ее изучения является исследование количественных форм изображения абстрактных связей, которые способны иметь место в нашем мире. Исходя из этого, математика создает многофункциональные аналитические методы исследования.

Математическая экономика – сфера теоретической и прикладной научной деятельности, целью которой является математическое описание экономических объектов, процессов и явлений.

В экономике можно выделить несколько направлений, которые образованы в результате использования математических методов и моделей:

- модель межотраслевого баланса;
- функциональный анализ;
- имитационное моделирование;
- теория игр.

Общие сведения о потребительских кредитах. Их классификация. Потребительский кредит – кредит, предоставляемый непосредственно гражданам (домашним хозяйствам) для приобретения предметов потребления. Такой кредит берут не только для покупки товаров длительного пользования (квартира, мебель, автомобили и т. п.), но и для прочих покупок (мобильные телефоны, бытовая техника, продукты питания).

Потребительские кредиты делятся на следующие группы:

1. Целевые и нецелевые – кредиты могут оформляться на покупку определённых товаров и тратиться на усмотрение заемщика.
2. С обеспечением или без – кредиты с обеспечением выдаются под залог имущества или под поручительство.
3. По сроку погашения долга – выделяют кратко-, средне- и долгосрочные займы.
4. По кредитору – банковские и небанковские займы.

Также потребительские кредиты имеют свои плюсы и минусы. Это стоит учитывать при оформлении кредита.

Плюсы:

покупка в кредит спасает от возможности подорожания товара в будущем;

покупка в кредит спасает от возможности исчезновения товара с прилавков;

покупка в кредит позволяет купить на месте товар нужной модификации, при условии, что он есть в наличии;

покупка в кредит позволяет купить вещь в момент её наивысшей актуальности для покупателей;

покупка в кредит позволяет оплачивать товар несущественными платежами на протяжении нескольких месяцев.

Минусы:

процент по кредиту существенно увеличивает стоимость товара;

самым существенным психологическим недостатком покупки в кредит можно назвать истечение периода первоначального удовольствия от покупки в то время, как платежи по кредиту необходимо платить ещё много месяцев.

Велик риск заплатить кредитному учреждению гораздо большую сумму за пользование кредитом, чем кажется на первый взгляд – зачастую банки в странах маскируют реальную процентную ставку.

Практическая часть данной работы предлагает варианты расчёта различных видов математических кредитов:

Эти расчёты могут быть использованы при изучении математики, экономики, экономической географии в образовательных учреждениях.

Список источников

1. Деньги, кредит, банки: Учебник / Под ред. О.И. Лаврушина. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 464 с.
2. Финансы и кредит: Учебник / Под ред. проф. М.В. Романовского, проф. Г. Н. Белоглазовой. – М.: Высшее образование, 2006.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Стрилец Жасмин

МОУ города Горловки «Школа № 40

с предоставлением дошкольного образования»

Государственный служащий как перспективная и востребованная профессия. Государственный служащий - это лицо, профессионально осуществляющее служебную деятельность на должностях государственной службы по обеспечению исполнения полномочий Донецкой народной республики и ее субъектов.

Сущность должности «государственный служащий» - этот человек несет функцию контроля, в своих действиях руководствуясь законодательством. Государственные служащие действуют исключительно согласно законодательству.

Для начала работы в государственных структурах недостаточно только высшего экономического или юридического образования, требуется закончить также аспирантуру, интернатуру или докторантуру, а также требуются некоторые личностные качества, такие как: целеустремленность, коммуникабельность, способность разносторонне мыслить.

Принятием на службу является заключение служебного контракта, который заключается на определенный либо неопределенный (бессрочный) срок. Все данные проверяются сотрудниками службы безопасности, направляются запросы с целью подтверждения указанных кандидатом данных, составляется заключение о возможности принятия на государственную службу.

Управление качеством жизни населения. Повышение эффективности деятельности органов государственного управления представляет собой целый комплекс сложных взаимосвязанных процессов, включающих в себя не только организационные и структурные изменения в системе управления, но и совершенствование механизмов осуществления полномочий и функций государственного управления.

Современной науке известен ряд подходов к оценке эффективности деятельности государственных органов управления. Первый подход исходит из технологии оценки эффективности и содержит следующие методы оценки: количественные, качественные и смешанные.

В истории экономического развития общества можно выделить три периода (эпохи), которые послужили материальной базой для формирования разных уровней качества жизни:

- период доиндустриального производства (совпал с началом аграрной революции - 10 тыс. лет назад, когда возникло сельскохозяйственное производство), характеризующийся низким уровнем хозяйственного развития и потребления;

- первая промышленная революция (XVIII - XIX), породившая индустриальное производство, при котором уровень и качество жизни большинства населения стали возрастать;

- переход в развитых странах к постиндустриальному, информационному обществу (в середине XX в.), когда резкое повышение эффективности хозяйственной деятельности в материальном и нематериальном производстве создало реальные возможности для всестороннего улучшения условий и качества жизни широких слоев населения.

Решение проблемы безработицы является важной задачей государственного управления качеством жизни населения, так как

стабильная трудовая занятость создает условия экономической и социальной стабильности в обществе путем удовлетворения потребностей населения в материальных и иных благах.

Эффективность государственного управления является чрезвычайно широким понятием, включающим в себя различные аспекты оценки и измерения эффективности. В науке также используются такие сходные понятия как «результативность» и «качество», при этом под оценкой результативности подразумевается степень достижения ожидаемого результата, а под оценкой качества - соответствие свойств предмета или явления их сущности.

Для удовлетворения совокупности общественных потребностей необходимо обладать определенным объёмом финансовых ресурсов, необходимых для создания этого набора общественных услуг и его доведения до населения в рамках, установленных на данный момент норм, нормативов, стандартов.

Это означает, что для удовлетворения потребностей жителя вся совокупность потребностей структурируется или подразделяется на две группы - индивидуальная потребительская корзина (в настоящее время минимальная потребительская корзина) и потребительская корзина общественных товаров и услуг.

Экономические методы управления качеством жизни основываются на таких формах реорганизации производства как модернизация, техническое перевооружение, реконструкция производства, а также реформирование и структурная перестройка современной экономики.

Перечисленные формы обеспечивают производство структуры товаров и услуг в объемах и качестве, соответствующих удовлетворению научно-обоснованных потребностей населения региона, и устойчивое снижение вредных последствий производства: превышение экологических норм и нормативов по выбросам вредных веществ в почву, воздух, воду; снижение производственного травматизма; сокращение доли ручного труда.

Уровень жизни населения оценивается комплексом показателей. Однако, существует один достаточно красноречивый показатель - размер валового внутреннего продукта на душу населения.

СИСТЕМА КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ступакова Евгения

МОУ «Средняя школа №1 города Снежное»

Научный руководитель: Серова Е.Ю.

Основы формирования и развития современной науки обеспечения кадровой безопасности предприятия заложили такие ученые: М. Бендииков, А. Козаченко, А. Ляшенко, В. Пономарев, В. Шлыков, А. Алавердов, Т. Соломанидина, В. Соломанидин и др.

Обеспечение кадровой безопасности предприятия, как составляющей экономической безопасности, предполагает снижение или полную нейтрализацию угроз предприятию со стороны персонала, адекватную систему оплаты труда, морального и материального стимулирования труда.

Система кадровой безопасности организации представляет собой комплекс мер по предотвращению негативных воздействий на экономическую безопасность компании за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Чтобы лучше обеспечивать кадровую безопасность предприятия, необходимо чётко осознавать, какие существуют угрозы в данном аспекте деятельности. Эти угрозы можно легко структурировать по нескольким критериям.

На первом месте чаще всего исходят угрозы от личности сотрудника, к которым можно отнести: риски хищения, создание угрозы безопасности, разглашение персональных данных или тайны, создание конфликтной обстановки, репутационные издержки.

Помимо личных угроз кадровой безопасности предприятия, исходящих от одного работника, можно также определить ряд дополнительных рисков, связанных именно с целостным коллективом трудящихся или определенной их группой: массовое увольнение, имитация трудовой деятельности, игнорирование корпоративных ценностей.

Также необходимо различать внутренние и внешние угрозы. К внутренним негативным воздействиям относятся:

действия (умышленные или неосторожные) сотрудников предприятия; слабая организация системы управления персоналом;

слабая организация системы обучения;
неэффективная система планирования ресурсов персонала;
снижение количества рационализаторских предложений и инициатив;

уход квалифицированных сотрудников;
отсутствие или «слабая» корпоративная политика;
некачественные проверки кандидатов при приеме на работу.

К внешним опасностям относятся:

более эффективная мотивация труда у конкурентов;
установка конкурентов на переманивание; давление на сотрудников извне;

изменения во внешней экономической среде;
попадание сотрудников в различные виды зависимости;
инфляционные процессы.

Все эти негативные воздействия внешней среды оказывают влияние на процессы внутри предприятия, в целом, на ее безопасность по кадровой составляющей.

Следует также учитывать, что процесс управления кадровой безопасностью представляет собой последовательность определенных действий, реализация которых позволит сформировать определенное управленческое воздействие.

Первый этап - определение элементов системы управления кадровой безопасностью - имеет важное концептуальное значение в организации самого процесса управления. Правильно должны быть определены не только элементы системы, но и существующие между ним взаимосвязи. К элементам системы управления кадровой безопасностью можно отнести субъекты, объекты, подходы к управлению, приемы и инструментарий управления.

Суть второго этапа - формирование информационно-методического обеспечения оценки состояния кадровой безопасности - заключается в создании информационной базы, позволяющей проводить оценку состояния кадровой безопасности, а также методической базы, включающей методики оценки, учитывающие специфику деятельности организации.

На третьем этапе проводится диагностика уровня кадровой безопасности, включающая расчет оценочных показателей и параметров.

Подсистема мониторинга угроз включает в себя два этапа:

- 1) выявление внешних и внутренних угроз кадровой безопасности;
- 2) разработку и внедрение мероприятий по предупреждению (или нейтрализации) угроз.

Подсистема контроля должна обеспечивать оценку эффективности внедренных мероприятий по предупреждению или нейтрализации угроз кадровой безопасности, а также уровня управления кадровой безопасности.

Данная подсистема дает основания для корректировки выполнения любого из этапов управления кадровой безопасностью организации.

Таким образом, управление кадровой безопасностью предприятия позволит своевременно реагировать на вызовы окружающей среды и обеспечить эффективность не только персонал-менеджмента, но и управленческих процессов в целом.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ

Таран Виктория

МОО «Общеобразовательная школа № 6 города Енакиево»

Научный руководитель: Манько О.А.

Профессия «государственный служащий» считается исключительно умственной, творческой и интеллектуальной. В процессе работы госслужащего важна память, внимание и эмоциональная устойчивость. Государственный служащий: кто он и как им стать? Государственный служащий - это лицо, профессионально осуществляющее служебную деятельность на должностях государственной службы по обеспечению исполнения полномочий государства.

Для молодых специалистов служба первых лет может быть непривлекательна в материальном плане. Но возможность принимать

активное участие в подготовке различных правовых и нормативных актов добавляет профессиональной значимости её обладателям.

Для принятия на службу обязательным является заключение контракта, на определённый или на бессрочный срок. Все дальнейшие изменения закреплёны новыми пунктами в контракте. Суть должности «государственный служащий»? Государственный служащий, занимающий должность в министерстве, не производит товар и не оказывает услугу, он только следит за процессом, то есть, в любом из случаев он несёт ответственность за свою деятельность, руководствуясь только законодательством.

Госслужащие действуют исключительно согласно закону и никак по-другому. Госслужащий обязан прочно знать законы, обладать логическим мышлением, иметь крепкую память, быть знающим во многих социальных сферах. При общении с людьми такому человеку понадобится коммуникабельность и грамотно поставленная речь, а также вежливость.

Положительные и отрицательные стороны профессии. К плюсам профессии следует отнести: престиж профессии, возможность, работать «головой, а не руками», длительный отпуск. Минусы профессии: добиться высокопоставленной, высокооплачиваемой должности довольно трудно и проблематично.

Востребованность профессии. На сегодняшний день профессия госслужащего очень востребована. Это профессия исключительно для человека «умственного труда», у которого много навыков в управлении персоналом (так чтобы за ним шли люди и слушали его), есть харизма, а также твердость и жесткость характера. Профессия государственного служащего - необходимая деятельность людей, которые владеют определенными навыками и умениями, полученных в результате обучения в специальных вузах.

Госслужащий нанят государством для выполнения управленческих задач. Заработная плата: чем выше должность, тем больше оплачивается работа. Госслужащие работают в различных министерствах, администрациях, комитетах. Их заработная плата стабильная. Также они пользуются большим спросом на рынке труда. Многие организации заинтересованы именно в квалифицированных служащих.

ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Телипенко Вероника

МОУ «Школа № 49 города Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

Принципы (от лат. - основа, начало) представляют собой правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом.

Основными принципами управления персоналом являются:

1. Принцип сочетания коллегиальности и лидерства.

2. Принцип назначения обязанностей и несение ответственности - принцип, при котором каждый субъект в организации наделяется конкретными делами.

3. Принцип мотивации – принцип, при котором чем тщательнее будет продумана система поощрений и наказаний, тем эффективнее будет программа мотиваций и побуждения людей к деятельности для достижения целей организации и личности.

4. Принцип демократизации управления – принцип участия в управлении организацией всех сотрудников. Это принцип организации коллективной деятельности, при котором вовлечены все участники, что обеспечивается активное и равноправное решение определённых проблем.

5. Принцип эффективности – принцип достижения поставленных целей в самый короткий срок путем наименьших потерь человеческой энергии.

6. Принцип оптимальности – принцип соотношения между централизацией и демократизацией, соединения творческой активности обычных рабочих и руководства.

Контроль и ответственность за исполнением решений – принцип проверки, а также постоянного наблюдения в целях отчетности и успеваемости, а также проверки рабочих.

Методы управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей.

Разделяют их на три основные части:

1. Организационно-распорядительные (административные) методы. Основываются на правовом обеспечении управления в

соответствии с действующим законодательством, они носят нормативный характер. В эту группу включают методы организационного регламентирования, нормирования, инструктирования, распорядительных воздействий. Эти методы действуют на дисциплину и ответственность.

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. 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.

2. Экономические методы управления – 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.

Важнейшим методом является мотивация трудовой деятельности, заключающая в себе материальное стимулирование работников. Основным мотивационным фактором, как правило, является заработная плата. Кроме того, дополнительный метод управления персоналом представляет собой система выплат, надбавок, льгот и т.д.

3. Социально-психологические методы – это совокупность специфических психологических воздействий на личностные

отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах, а также на социальные процессы, протекающие в них.

Целью 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.

РОЛЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Терёхина Юлия

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Калиниченко О.В.

Современные условия новой экономики требуют соответственно разработки современных подходов и методов повышения мотивации персонала.

Цель исследования – теоретическое и методологическое изучение роли мотивации персонала на предприятии.

Как показывает зарубежная и отечественная практика, наибольший ущерб предприятиям наносят их же работники. Сегодня большинство работодателей это понимают и во многих организациях для устройства на работу уже недостаточно профильного образования, опыта работы и квалификации.

Кроме профессиональных навыков, от будущих сотрудников ждут строгого соблюдения принятых на предприятии норм и правил поведения, то есть благонадежности.

Помимо факторов, влияющих на благонадежность сотрудников, которые выделяют специалисты в три группы (документально зафиксированные факты биографии, сведения неформального характера, черты характера), необходимо также выделить и факторы, влияющие на повышение надежности вновь принятых или «старых» работников: разработка и вступление в силу системы мотивации, способы влияния на лояльность персонала, на количество и качество контрольных мер.

Основа мотивации отражает как исторический преходящий характер управленческих концепций, так и общественно-историческую обусловленность развития мотивов.

Стратегия построения системы мотивации, которая удерживала бы сотрудников от неожиданного перехода на другое место работы или от сознательной передачи коммерческой информации конкурентам зависит от ее целей, возможностей, подобранного персонала и его потребностей.

Существует множество теорий мотивации.

С точки зрения классификации Х. Шольца, они делятся на три главных направления (в зависимости от предмета анализа):

1. Теории, в основе которых лежит специфическая картина работника – человека («ХУ» – теория Д. Макгрегора, «Z» – теория В. Оучи);

2. Внутриличностные теории – содержательные потребностномотивационные теории (раскрывающие причины того или иного поведения людей – идентификация внутренних побуждений – и пытающиеся ответить на вопрос «что?») (А. Маслоу, Д. МакКлелланда, К. Альдерфера, Ф. Герцберга);

3. Процессуальные теории (пытающиеся ответить на вопрос «как?») (Д. Аткинсона, С. Адамса, Б. Скиннера, теория ожидания В. Врума, модель мотивации Лоулера – Портера).

Указанные теории строятся на осознании человека работником и необходимости удовлетворения им своих потребностей. Человеческие потребности безграничны и любой уровень заработной платы со временем будет казаться недостаточно высоким.

Ресурсы, которые могут использоваться для выплат работникам, ограничены, и руководителям волей-неволей приходится искать нематериальные способы мотивации и стимулирования персонала.

Особое место в мотивации персонала предприятия играют методы мотивации.

К методам мотивации на предприятии относят: прямые экономические (сдельная оплата, почасовая оплата, оплата обучения, премии за рационализаторство, участие в прибыли) и непрямые экономические (льготное питание, льготное пользование жильём, транспортом, доплаты за стаж работы); неденежные (гибкие рабочие

графики, охрана труда, продвижение по службе, программы повышения качества работы).

Сейчас в системе стимулирования, наряду с развитием материальных (прямых и непрямых экономических методов), переживают второе рождение уже подзабытые моральные (неденежные) методы, которые можно соотнести с атрибутами «советской» эпохи: грамоты, «Доски почета», соревнования между отделами, рабочими группами и т. п.

При этом критерий «оцененности труда» при росте профессиональной компетенции достаточно быстро становится определяющим. Человеку просто необходимо, чтобы его труд ценили и хвалили, важно осознавать собственную значимость. Не требуя никаких материальных затрат, этот способ мотивации при умелом применении вполне может конкурировать по достигаемым с его помощью результатам с материальным поощрением.

Однако наилучшим способом мотивации персонала является отождествление сотрудника и предприятия. «Мои цели – это цели предприятия. Мои интересы – это его интересы». Если работники рассуждают подобным образом, разделяют цели и миссию предприятия, то переманить их на сторону или выведать у них конфиденциальную информацию будет практически невозможно.

Однако это возможно лишь в том случае, если люди будут уверены, что их карьера будет развиваться наилучшим образом именно на данном предприятии.

Ее развитие будет зависеть не от прихотей вышестоящего начальства, а подчиняться долгосрочному плану, предусматривающему и материальную заинтересованность, и профессиональный рост сотрудника.

В тоже время необходимо для обеспечения мотивации персонала на предприятии применять и другие, уже более современные инструменты мотивации, пришедшими из зарубежной практики, например, тренинги по коммуникативному общению, психологической совместимости, продажам и т. д., позволяющие объединить сотрудников в команду, повысить эффективность продаж или производительность труда.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ

Терещенко Алина

МОУ «Средняя школа № 47 города Макеевки»

Системный подход к изучению государственного управления позволяет осмыслить его как функционирование нескольких сложных систем, среди которых: система управляющая (государство как определяющий субъект управления); система управляемая (общество в целом и его компоненты, подверженные государственному воздействию как объекты управления); система взаимодействия (различные институты государства и общества, реализующие связи: прямые и обратные, вертикальные и горизонтальные, подчиняющие и поддерживающие и другие).

В зависимости от характера приоритетных задач, решаемых государством на том или ином конкретном историческом этапе, изменяются цели системы и в целом стратегия государственного управления.

Под инструментом государственного воздействия на экономику понимают особое средство работы государства, предназначенное для выполнения его функций. Инструментарий государственного воздействия на экономику – это совокупность инструментов, применяемых государством. В современных условиях сложились следующие инструменты: правительственные закупки; трансфертные платежи; государственные кредиты; дотации, субсидии; федеральные финансы (включающие федеральный бюджет и внебюджетные фонды, доходы и расходы); финансы субъектов федерации; дефицит государственного бюджета; государственный долг (внутренний и внешний); местные финансы; фискальный федерализм; государственное предпринимательство; хозяйственное законодательство; национализация и приватизация объектов собственности.

Многие исследователи высказывают мысль, что современная эпоха есть не что иное, как переход к новому обществу, основанному уже не на индустриальном порядке. Они утверждают, что человечество вступает в фазу развития, выходящую за пределы индустриальной эпохи. Оказывают влияние следующие факторы: исключительно высокие темпы технологического обновления в сочетании с ростом

использования информационной технологии и микроэлектроники; дальнейшее вовлечение индустриальных обществ в единые глобальные связи; крупные сдвиги в сферах культуры и частной жизни, связанные с изменениями гендерных отношений.

Одним из важнейших индикаторов статуса профессии является ее престиж. Престиж государственной службы – необходимое условие повышения роли всего государственного управления. Именно госслужащие являются реальными проводниками идей государственности на практике. От престижа государственной службы в значительной мере зависит не только ее наполняемость высококвалифицированными кадрами, а, следовательно, и эффективность, но и доверие, уважение населения, то, как будут восприняты в общественном мнении законы и предписания органов государственной власти. На сегодняшний день профессия госслужащего достаточно востребована, хотя ежегодно вузы выпускают немало специалистов в этой области. Эта профессия – исключительно для человека «умственного труда», требует задатков и навыков в управлении персоналом, немалой харизмы, гарантирующей, что люди пойдут за управленцем и поддержат его, а также твердости и жесткости характера.

Качество жизни – это степень развития и полнота удовлетворения всего комплекса потребностей и интересов людей, проявляющихся как в различных видах деятельности, так и в самом жизнеощущении. Проблема качества жизни включает в себя условия, результаты и характер труда, демографические, этнографические и экологические аспекты существования людей.

Уровень жизни характеризует степень удовлетворения потребностей людей. К потребностям относятся: величина заработной платы; обеспеченность жильем; уровень культуры; безопасность условий труда; качество питания; продолжительность жизни; социальная защита и гарантии.

Показатель уровня жизни складывается из двух компонентов: потребительская корзина; прожиточный минимум.

Личность взаимодействует с государством через право, то есть систему общеобязательных норм, исходящих от него, а с другой стороны путем участия в процедурах формирования органов

государственной власти. Право определяет принципы взаимоотношений личности с государством и обществом, меру ее юридической свободы, гарантии осуществления прав и обязанностей, способы защиты прав и законных интересов. Такая мера свободы личности в современном обществе, ее правовое положение определяется системой норм как международного, так и внутригосударственного права.

Список источников

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций/ Г.В. Атаманчук. – М.: Юридическая литература, 1997.
2. Гапоненко А.Л. Теория управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016.
3. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности «Менеджмент» / В.И. Кнорринг. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА, 2001.
4. Марченко М. Н. Источники права: Учебное пособие / М.Н. Марченко. - 2-е изд., перераб. - Москва: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014.
5. Симагина О.В. Теория управления: учебное пособие / О.В. Симагина, А.М. Матюнин, СИУ - филиал РАНХиГС. - Новосибирск: изд-во СибАГС, 2014.
6. Тебекин А.В. Теория управления: учебник / А.В. Тебекин. - Москва: КНОРУС, 2017.

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Тимошенко Елизавета

МОУ «Школа № 94 города Донецка»

Научный руководитель: Жильцова О.А.

В современном обществе управление бизнес-процессами все сложнее осуществлять за счет традиционных методов и приемов. Рост сложности связей и отношений между людьми в обществе меняет социальные объекты управления, а это ставит новые задачи перед субъектами управления.

Появление новых форм организационной деятельности, например, сетевых организаций, требует новых форм руководства, способных не утрачивать контроль над ситуацией в состоянии неопределенности и хаоса. В подобных условиях на смену классическому руководству приходит лидерство, как управленческая деятельность, способная помочь руководителю выработать в людях умение и желание адаптироваться, чтобы работать эффективно в быстро меняющейся среде.

Руководство включает в себя лишь те навыки, которые обеспечивают ответы на заранее известные вопросы, лидерство же заключается в адаптивном творческом решении новых проблем. Основной задачей руководителя становится не управление и контроль, а воодушевление и поощрение самосовершенствования работников.

Лидерство - понятие довольно многозначное. Оно может использоваться в различной деятельности, где означает что-то конкретное. В системе управления, в менеджменте лидерство обладает особенной ролью. Менеджмент в рыночной экономике - это управление с целью достижения наивысшей эффективности организации, удовлетворения потребителей, получения максимальной прибыли. Соответственно, у каждой организации существует руководитель, который на формальном уровне взаимодействует с сотрудниками, выполняя цели и задачи, поставленные перед организацией. Лидер определяется как человек, обладающий деловым и личным авторитетом, который признают другие сотрудники, человек, который ведет за собой людей в решении поставленных целей.

Во все времена управлять людьми было не просто. Менеджеры вынуждены были искать разные способы управления из-за сложности планирования, организации, координации, мотивации, контроля действий подчиненных.

Все они выбирали разный стиль. Были те, за кем следовали, независимо от того, какую социальную позицию они занимали в обществе и какой властью обладали. Именно этих людей стали называть лидерами. Такие люди были на протяжении всей истории человечества, а значит лидерство доказало свою наибольшую эффективность в управлении. Когда на подчиненных влияют так, что они добровольно стремятся участвовать в мероприятиях для достижения своих целей, это

называют управленческим лидерством. Лидер всегда влияет на групповую деятельность так, что цели достигаются быстрее.

Главные черты, которые должны быть присущи лидеру в современной деловой организации, такие:

- искусство быть равным, то есть способность налаживать и поддерживать систему отношений с равными себе людьми;

- искусство быть руководителем, то есть способность руководить подчиненными, преодолевать трудности и решать все проблемы, которые приобретает руководитель вместе с властью и ответственностью;

- искусство решать конфликты – способность выступать в роли посредника между двумя сторонами в конфликте, отслеживать последствия психологических стрессов;

- искусство обрабатывать информацию – способность построить систему коммуникаций в организации, получать надежную информацию, верно ее оценивать и эффективно использовать;

- искусство решать конфликты – способность выступать в роли посредника между двумя сторонами в конфликте, отслеживать последствия психологических стрессов.

Среди способов управления организацией различают авторитарный, демократический и либеральный. Наиболее эффективным считается демократический стиль, предполагающий соединение в менеджере руководителя и лидера с присущими ему качествами, который в человеческих и коллективных условиях с сотрудниками работает для достижения эффективности организации.

Чтобы компании успешно развивались, необходимо переходить от привычного авторитарного способа работы к реальному сотрудничеству.

Лидерство должно стать инструментом, с помощью которого будут происходить ощутимые изменения в компаниях. Эффективное управление и активное развитие бизнеса – вот результаты этих изменений.

Лидер – это не только рассуждения о карьерном росте или принятии решений. Управленческое лидерство – когда ваши действия вдохновляют других мечтать больше, учиться больше, делать больше и становиться лучше.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ

Толчанова Арина

МОУ «Средняя школа № 50 города Макеевки»

Научный руководитель: Ефанова Т.С.

*«С плохими законами и хорошими чиновниками вполне
можно править страной. Но если чиновники плохи, не
помогут и самые лучшие законы»*

Отто фон Бисмарк

Государственная служба - это сложная и постоянно развивающаяся система, где каждый играет свою роль и при этом несет полную ответственность за качество и эффективность своей деятельности. Если бы не было такой службы, то ни один орган власти не смог бы функционировать. Надежность, стабильность и эффективность власти напрямую зависят от профессионализма, качества организации и функционирования государственной службы.

Актуальность этой темы обусловлена тем, что госслужащие играют важнейшую роль в регулировании общества на основах демократии и права. А госслужба ДНР как социальный институт, призвана опираться на принципы взаимодействия государства и общества, соблюдения гражданских свобод и прав человека, определяющие суть государственного управления в его современном понимании.

Целью является ознакомление с такой профессией как госслужащий; выявление её особенности, виды; определение плюсов и минусов профессии. Государственный служащий – это лицо, которое находясь на государственной службе, обладает особой властью и осуществляет определенные управленческие задачи, в связи с чем получает за это заработную плату за счет государственных средств. От его профессионализма, моральных качеств и деятельности, как государственного служащего, во многом зависит уровень качества нашей жизни. Поэтому, формирование эффективной действующей системы госслужбы относится к преимущественным направлениям в административно-политической сфере.

В целом, выделяют несколько аспектов и возможных характеристик для того, кем являются государственные служащие. В соответствии с дефиницией закона зрением государственными служащими называются

люди, несущие государственную службу, занимаясь особой служебной деятельностью. При этом государственные служащие несут свою службу в рамках контракта и получают за нее денежное довольствие и определенные социальные гарантии. С административно-управленческой точки зрения под госслужащими понимаются непосредственно лица, которые фактически олицетворяют собой государство в тех или иных аспектах его существования и выполняют какую-либо функцию в рамках несения своей службы. С уголовно-правовой точки зрения госслужащие являются особыми субъектами, которые несут отдельные дополнительные виды ответственности за преступления против власти и интересов государственной службы как системы.

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; у

мение находить оригинальные решения для конкретной ситуации; высокий уровень ответственности за принимаемые решения и совершаемые действия; подверженность морально-психологическим нагрузкам, связанным с условиями службы.

Система государственной службы включает в себя следующие виды государственной службы:

1. Государственная гражданская служба (военная и правоохранительная).

2. Военная служба.

3. Государственная служба иных видов.

Преимущества государственной службы:

1. Возможность карьерного роста.

2. Трудовые нормативы.

3. Стабильность

4. Социальная защищенность. Сюда относятся: оплачиваемый отпуск и декрет, больничные листы, льготы на проезд в общественном

транспорте, командировочные, возможность получения бесплатного жилья или субсидий для ипотеки.

5. Престижность. Некоторые люди воспринимают государственную должность как предмет гордости.

6. Выслуга лет. Сотрудники отдельных государственных органов имеют право получения пенсионных выплат ранее установленного законом возраста.

Минусы государственной службы:

1. Оплата труда не всегда высокая.

2. Процедура конкурса. Общая процедура поступления на службу длится около месяца, при этом никто не гарантирует, что примут на работу.

3. Множество ограничений. Госслужащим запрещено заниматься бизнесом, участвовать в забастовках, получать подарки и благодарности, разглашать нюансы работы, баллотироваться на избирательные посты, выезжать за границу.

4. Отсутствие мотивации. По причине низкого денежного содержания, у работников пропадает нацеленность на результат.

Из всего этого, можно сделать вывод, что государственный служащий призван на охрану и обеспечение государственных интересов и общества в целом, а также должен с уважением относиться к разнообразным формам собственности и видам деятельности, защищать интересы, права и свободы граждан. Поэтому, перед тем как стать госслужащим надо разобраться в себе и понять, готов ли ты к той ответственности, которая возлагается на эту профессию.

ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС И ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ

Уздемир Екатерина

ОУ «Лицей «Коллеж»

Научный руководитель: Богач Л.В.

Бизнес активно идет в интернет по многим причинам. Прежде всего предприниматели понимают, что такое направление коммерции дает широкий охват аудитории и, следовательно, потенциальных покупателей. Домашним и мобильным интернетом пользуется

значительное количество людей, а значит, становится проще донести до них свое предложение. Кроме того, это позволяет сделать охват различных сегментов аудитории. Также е-коммерция требует меньше затрат на рекламу и продвижение. Наконец, возможность взаимодействовать посредством интернета с банками упростила и функцию документооборота.

Типы основных площадок:

интернет-магазины. Один из наиболее обширных видов электронной коммерции. Компания или физическое лицо предоставляет для выбора различные товары или услуги. Для удобства покупателей предложения могут быть сортированы по категориям, ценам и другим показателям. Интернет-магазины могут предоставлять физические товары (отправление посредством почтовых сервисов или путем самовывоза) или электронные, на которые предоставляются ссылки для скачивания (музыка, фильмы, книги);

сервисы объявлений. Площадки, делающие упор на отношения в формате C2C. Пользователи создают на платформе карточку товара или услуги с указанием условий приобретения, определяя их в ту или иную категорию, по которой покупатели могут найти данное предложение;

системы онлайн-платежей. Сервисы, предоставляющие возможность оплачивать коммунальные услуги, штрафы, услуги медобслуживания и другие.

Недостатки онлайн-коммерции. Электронная коммерция работает по немного другим правилам, начиная от продвижения и заканчивая реализацией товара или услуги. Трудности при переходе бывают связаны с организацией рекламы, логистикой, обратным общением с клиентами. Зачастую предприниматели учатся на своих ошибках, теряя время и потенциальных покупателей.

Отсутствие четкой законодательной базы. Каких-либо специальных норм и правил относительно ведения электронной коммерции в нашей стране пока нет. Из-за этого часто возникают сложности в вопросах налогообложения, интеллектуальной собственности или защиты персональных данных. Также проблемы могут возникнуть при выходе на мировой рынок и несоответствии юридических норм и правил между разными странами.

Рост конкуренции. Так как сфера электронной коммерции развивается очень быстрыми темпами, необходимо постоянно соответствовать актуальным требованиям рынка. Реклама, продвижение сайта, борьба за внимание клиентов – вот основные сферы, в которых необходимо регулярно проводить работу, чтобы стабильно добиваться успеха.

Борьба с недоверием. Многие пользователи по-прежнему с недоверием относятся к предложениям в интернете, даже если за ними стоят реальные компании. Это связано с большим количеством мошенников, которые могут пользоваться дырами в законодательстве.

Преимущества онлайн-коммерции:

большой географический охват. Теоретически компания может продавать свой товар по всему миру. Для стабильной работы необходимо отлаженное взаимодействие со службами доставки;

снижение издержек. По сути, для организации интернет-магазина необходимо лишь помещение под склад и небольшое пространство для офиса, который будет обрабатывать заказы;

возможность сравнения, чтобы выбрать наиболее выгодное предложение, не нужно обходить большое количество магазинов – достаточно воспользоваться сайтами-агрегаторами или лично сравнить товары в нескольких онлайн-магазинах;

большой выбор. В интернете можно найти практически любой интересующий товар, заказав его даже с другого континента;

возможность быстрой доставки. Службы доставки также являются участниками электронной коммерции, предлагая свои услуги в интернете, поэтому оперативный привоз товара может быть в их интересах.

На данный момент в ДНР и ЛНР широко распространены интернет-магазины в соц.сетях, а именно в ВКонтакте и Instagram. В основном они занимаются перевозками из России таких товаров как: косметика, одежда, бижутерия и парфюмерия. У самых крупных интернет-магазинов уже есть от 15 до 20 тыс. подписчиков и более 3 тыс постоянных покупателей. Товар можно заказать без предоплаты и забрать его у поставщика в таких местах как: Крытый рынок, Мотель, ТЦ Континент и т.д.

У ДНР большие перспективы роста в электронной коммерции.

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Уздемир Екатерина

ОУ «Лицей «Коллеж»

Научный руководитель: Богач Л.В.

Кто такой лидер и что такое лидерство. В самом широком смысле лидерство можно определить, как способность влиять на других в направлении достижения определенной цели. Таким образом, лидер ведет сотрудника или группу к определенной цели. В деловой сфере и в организациях лидерство часто противопоставляется менеджменту. Менеджмент обычно определяют так: умение выполнить задачу посредством других людей. Лидерство – это умение сделать так, чтобы другие люди захотели выполнить задачу. Таким образом, лидерство тесно связано с созданием мотивации и влиянием на людей.

Лидер вдохновляет и мотивирует команду. Он понимает, что повышение зарплаты – возможный, но хрупкий вариант мотивации. Лидер знает, что цели, которые он определил, должны быть интересны команде, близки сотрудникам пусть не на уровне миссии, но на уровне ценностей. Такая политика управления оставляет обе стороны в выигрыше.

Как научиться убеждать и добиваться успеха. Люди склонны к подчинению авторитетам. Это может быть правительство, врачи, милиция, военные, священники. То есть человек, который по должности обязан принимать на себя ответственность за происходящее. Это идет от того, что в детстве нам кажется, что люди, являющиеся для нас авторитетом, учителя, например, знают больше и отвечают за нас.

Когда человек взрослеет, авторитеты продолжают существовать, но ими становятся начальники, судьи, врачи. Кажется, что они умнее и что у них есть ответственность. Для человечества в подчинении авторитетам есть один большой плюс – можно просто быть послушным, не думая и не отвечая за содеянное. Это проявляется очень часто. Например, медсестры обычно не проверяют лекарства, которые прописал врач, и делают те процедуры, которые он сказал, даже если он ошибся. Но действие авторитета идет еще дальше: мы можем реагировать даже просто на символы авторитета. Этим пользуются в рекламе, когда актер в одежде врача рекламирует лекарства. Люди все равно слушают его

совет, потому что он одет в белый халат. Основным символом авторитета является одежда.

Еще с древних времен у племен, городов и стран были лидеры, одним из таких лидеров был Александр Македонский. Александр стал самым успешным полководцем в истории. Его приказы были простыми и понятными для подчиненных. Александр был партисипативным лидером – его военачальники могли самостоятельно принимать решения, не рискуя при этом лишиться головы. Он работал на переднем крае – всегда впереди своего войска. Он подавал воинам личный пример. Наконец, Александр разговаривал со своими солдатами перед битвой. «В прошлый раз вы добились фантастического результата», – объяснял великий македонец. – Давайте повторим успех!».

Всем людям нравится чувствовать себя важными, поэтому при решении любого конфликта нужно интересоваться мнением оппонента. Если нас категорически не устраивает позиция собеседника, то мы можем предложить ему альтернативное решение проблемы. Чтобы убедить в своей правоте мы должны использовать аргументы, тут уже будет важно не их количество, а весомость и четкая формулировка. Одни из главных задач лидера-предотвращение конфликтов в коллективе и получение максимальной пользы. Все могут допускать ошибки, важно уметь их признавать, а для их выявления нужно прислушиваться к мнению команды и обсуждать важные решения, которые в будущем будут влиять на результативность.

ЭЛЕКТОРАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЁЖИ - СЛЕДСТВИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ЗРЕЛОСТИ

Усманова Валентина

МОУ «Классическая гуманитарная гимназия города Донецка»

Научный руководитель: Кривошеева О.В.

«Будущее в руках молодёжи!» – это всем известный девиз многих общественных организаций. Но в нем заключается истинна процесса становления и развития гражданского общества любого государства. Ведь именно молодёжь является довольно широкой возрастной

группой, которая с одной стороны наследует степень развития гражданского общества, а с другой – формирует образ нашего государства.

Бытует мнение, что, достигая возраста, при котором можно участвовать в выборах, молодёжь действует не осознано. Более того, сегодня в молодежной среде Донецкой Народной Республики можно наблюдать две диаметрально противоположные тенденции: некоторые из молодых людей стремятся активно участвовать в общественной и политической жизни страны, другие же, напротив, всячески демонстрируют апатию в отношении как избирательного процесса, так и всех остальных политических процессов.

Цель данной работы заключается в изучении сущности электоральной активности молодёжи и определении механизмов привлечения молодых людей в избирательный процесс.

Для достижения цели были поставлены задачи:

систематизировать существующие трактовки понятия «электоральная активность».

проанализировать результаты исследования, проведенного среди учащихся 9-11 классов МОУ «Классическая гуманитарная гимназия г. Донецка» на предмет определения показателей заинтересованности политической жизнью ДНР;

предположить шаги государственной стратегии формирования гражданской зрелости молодёжи.

Методами исследования в данном докладе послужили сравнение существующих трактовок понятия «электоральная активность» и анализ проведенного исследования «Электоральная активность молодёжи».

Сравнение значения термина «электоральная активность» в работах отечественных и зарубежных ученых [1-3] позволяет сделать вывод о том, что в научной литературе не сложилось единого мнения относительно его определения. В литературе представлены различные трактовки:

активность населения, проявленная в ходе выборов; процент пришедших на избирательный участок и проголосовавших результативно.

одна из форм коллективного поведения.

форма проявления электорально-правовой культуры, которая имеет свои особенности, т. е. модели (Линейцева К. С.).

Обобщив эти определения, можно сделать вывод, что электоральная активность – в первую очередь социологический показатель, который позволяет спрогнозировать поведение избирателей на предстоящих выборах.

Настанет время, когда старшеклассники гимназии примут участие в своем первом волеизъявлении и посетят избирательные участки ДНР. Понимая, что от отношения молодых людей к этому событию и качества реализации данного права может зависеть дальнейший уровень жизни в Республике, нами было проведено анкетирование обучающихся 9-11 классов.

Респондентам было предложено ответить на вопросы анонимной анкеты «Электоральная активность молодёжи».

Исследование показало, что категория обучающихся 14-15 лет понимают важность участия в избирательном процессе, но при этом мало интересуются политикой. Категория 16 лет и 17 лет, так же готова осознанно сделать свой выбор, но уже проявляет интерес к общественной и политической жизни нашего государства. Как выяснилось, обе возрастные группы не владеют достаточной информацией о деятельности общественных организаций Донецкой Народной Республики.

В результате исследования можно сделать вывод, что обучающиеся гимназии к 16-17 годам хорошо проинформированы о своих правах и гражданских обязанностях.

Однако молодые демонстрируют недостаточную осведомленность о существующих в ДНР политических партиях и молодежных организациях, которые могут выражать и представлять во власти их интересы, что является показателем не достаточной гражданской зрелости и в дальнейшем может создать трудности при прогнозировании поведения молодых избирателей.

Исходя из полученных результатов, можно предположить, что подобная картина наблюдается и в других учебных заведениях Республики. Из этого следует, что уже сегодня возникает необходимость разработки государственной стратегии формирования гражданской зрелости молодежи.

Мы видим необходимость в следующих шагах:

1. Разработка системы мероприятий по ознакомлению с деятельностью и вовлечению молодежи в многообразные общественные организации ДНР.

2. Определение механизмов выявления, продвижения и поддержки инициатив и достижений молодежи в общественно-политической сфере.

В связи с демократическими преобразованиями в Донецкой Народной Республике, работа с молодыми людьми по формированию и развитию электоральной активности должна занимать особое место в государственной политике, ведь только так в обществе Республики можно восполнить потребность в правовой культуре и конструктивном участии граждан в управлении государством.

Список источников

1. Низамов, Р. Р. Электоральная активность молодежи: понятие и современное состояние / Р. Р. Низамов// Молодой ученый. – 2017. – № 35 (169). – С. 62-64. – URL: <https://moluch.ru/archive/169/45517/>

2. Ильясов, Ф. Большевизм: норма или отклонение? / Ф. Ильясов// Вестник Рос. Академии наук. – 1996 -№ 2 – С. 47.

3. Линейцева, К. С. К вопросу о моделях электорального поведения российских избирателей / К. С. Линейцева. // Молодой ученый. – 2013. – № 3 (50). – С. 366-368. – URL: <https://moluch.ru/archive/50/6408/>

ДЕЛОВЫЕ И ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА МЕНЕДЖЕРА

Фарамазян Анна

***МОУ «Специализированная физико-математическая
школа № 17 города Донецка»***

Научный руководитель: Белоусько Л.Н.

Каждый из нас, задумываясь о своем будущем и возможной профессии, задается вопросом, каждая ли специальность будет ему по плечу, есть ли у него нежный потенциал и способности к будущей профессии.

Не исключение – профессия менеджера, для которой, конечно, тоже нужны определенные личностные характеристики и наклонности. Разумеется, менеджер – в первую очередь человек, личность с уже сложившимися привычками и чертами характера. Но, как и с другими профессиями, какие-то качества человека способствуют продуктивной менеджерской деятельности, а другие – нет. Поэтому тема деловых и личных качеств современного менеджера приобретает особую актуальность.

Почему же проблема своевременного определения профессиональной пригодности и верной профориентации так актуальна в наше время?

На это есть множество причин, основными из которых можно назвать:

- усложнение и удорожание организации любого производства;
- повышение скорости финансовых потоков;
- рост рыночной конкуренции;
- рост затрат на персонал;
- оптимизация затрат на обучение персонала.

Но, чтобы выяснить, какие качества необходимы современному менеджеру, сначала нужно определиться с определением предмета нашего исследования.

Обозначение понятия «менеджер». Слово «менеджер» пришло к нам из английского языка. В основе слова лежит английский глагол «to manage» (управлять), который происходит от латинского «manus» (рука).

То есть в буквальном переводе менеджмент – «руководство людьми», а менеджер – это человек, занимающий управленческую должность в организациях самых разных направленностей, управляющий отдельными сотрудниками или коллективом. Должностные обязанности менеджера определяются спецификой деятельности организации и его должностью. Чем выше в иерархии организации стоит менеджер, тем больше у него прав, функций и зон контроля и ответственности.

Деловые качества менеджера. Деловые качества менеджера проявляются в профессионализме и умении выстраивать деловые

отношения, а также в личных организаторских способностях, сообщающих к достижению результата.

Профессионализм менеджера зависит от уровня специальных знаний и навыков для организации производства, и управления персоналом, а также от умения работать с людьми. Деловые качества помогают адекватно, быстро и самостоятельно решать вопросы и ситуации, в том числе непредвиденные, возникающие в любой компании.

Деловые качества и способности, необходимые менеджеру в первую очередь:

- самостоятельное мышление и оперативное принятие решений;
- умение находить кратчайший путь к достижению цели;
- умение квалифицированно анализировать даже сложные и нестандартные ситуации;
- профессиональное выполнение требований руководителей;
- определение действий, нужных для решения проблем;
- воля и настойчивость в преодолении трудностей;
- умение четко ставить задачи перед подчиненными и контролировать исполнение.

Компетентность и профессионализм менеджера – это доскональное знание своего дела и сути выполняемой работы, а также понимание связей различных явлений и процессов, происходящих в его организации и поиск любых способов и средств достижения результатов.

Современный менеджер – эффективный, инновационный руководитель, то есть лидер, имеющий собственный (личный) стиль работы и продвигающийся по карьерной лестнице за счет своих профессиональных и личных качеств. Менеджер должен иметь широкий кругозор и системное нестандартное мышление, высокие общечеловеческие качества и психологические способности, обладать умением идти на разумный риск и понимать особенности бизнес-стратегии своего предприятия.

Основные личные качества современного менеджера – это:

- жажда знаний, профессионализм, творческий подход к работе, деловая предприимчивость;
- упорство, уверенность в себе;

- нестандартное мышление, изобретательность, инициативность и способность генерировать идеи;
- психологические способности влиять на людей;
- коммуникабельность и чувство успеха;
- эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость;
- открытость, гибкость и легкая приспособляемость к переменам;
- внутренняя потребность к саморазвитию и самоорганизации;
- ответственность за деятельность и принятые решения;
- потребность работать в коллективе и с коллективом;
- тактичность, самообладание, воспитанность, уважение к людям.

Важным для менеджера является понимание потребностей и запросов людей, умение правильно оценивать способности работников, прислушиваться к чужому мнению.

Каковы требования для современного менеджера, которые диктует сегодняшний день и развитие свободного рынка?

Во-первых, современный менеджер должен выработать свой собственный стиль управления, поведения, коммуникации с руководителями и подчиненными.

Профессиональное понимание специфики организации должно сочетаться с личностными качествами, помогающими решать сложные проблемы в коллективе и определять потенциал и возможности каждого сотрудника.

Чтобы подчиненные шли за своим лидером, он должен понимать общее направление работы предприятия и запросы работников, уметь мотивировать и организовать работу многих людей без крика, унижения и неуважения. Это значит, что менеджер обязан понимать основы психологии и управления коллективом.

Постоянные изменения в мировой и локальной экономике страны, постоянные вызовы, которые бросает жизнь, требуют от менеджера гибкости и умения приспособляться и искать новые решения, быть креативным.

Все эти и перечисленные выше специфические деловые и личные качества и делают менеджера профессионально пригодным к управленческой деятельности.

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

Федченко Дмитрий

МОУ города Горловки «Школа №73»

Научный руководитель: Федченко М.Г.

Современный мир сложно представить без сферы услуг, которая занимает все более устойчивые позиции в мировом хозяйстве и является одним из важнейших секторов общественного производства. Многие страны ориентируют свою экономику именно на развитие данного сектора, ведь сегодня спрос в этой сфере необычайно высок.

К изучению определения термина услуг обращались многие авторы.

Так, по мнению Г. Ассэль, услуга - это неосязаемые блага, которые приобретаются потребителем, но не связаны с собственностью [1].

Согласно мнению Ф. Котлера, услуга - это любое мероприятие, деятельность или выгода, которые одна из сторон может предложить другой стороне, и которые в основном неосязаемы и не приводят к овладению чем-либо [2].

Анализ указанных подходов позволяет трактовать услугу как область деятельности, занимающуюся реализацией материальных и нематериальных потребностей населения.

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. Существует ряд факторов, которые оказывают существенное влияние на динамичное развитие сферы услуг в мире. Следует обратиться к профессору К. Лавроку, который выделил пять основных факторов (рис. 1).

Сейчас со сферой услуг связаны практически все виды деятельности. В современном мире услуги, в первую очередь, направлены на улучшение качества жизни населения, за счет этого и происходит их развитие.

Сфера услуг имеет множество функций, которые можно разделить на две группы: экономические и социальные.



Рис. 1. Факторы, влияющие на развитие сферы услуг

Экономические функции направлены на создание материальных благ, также осуществляется деятельность по обслуживанию процесса производства, что способствует экономическому росту.

Первой экономической функцией является обслуживание процесса производства материальных благ. Данная функция предполагает предоставление услуг в сфере материального производства.

Любое производство нуждается в услугах транспорта и связи, различных консультационных услугах и в техническом обслуживании оборудования.

Вторая функция – воспроизводство рабочей силы, эта сфера услуг способствует формированию рабочей силы для отраслей производства через предоставление населению образовательных услуг.

Третья функция, относящаяся к экономическим, основывается на создании дополнительных материальных благ. Эта функция по созданию предметов длительного пользования или технического обслуживания предметов, утративших свои потребительские свойства. Сюда можно отнести услуги ремонта, бытовое обслуживание,

коммунальные услуги и др. Данная функция способствует улучшению уровня жизни населения.

Социальные функции:

удовлетворение потребностей населения и различных видах обслуживания;

снижение затрат и улучшение условий труда в домашних хозяйствах благодаря деятельности организации жилищно-коммунального и бытового обслуживания;

реализация высвобожденного свободного времени с помощью услуг учреждений культуры, спорта и отдыха.

Обеспечения безопасности общества и государства в целом, охрана общественного порядка, данная способствует нормальному функционированию государства.

В современном мире сфера услуг становится одной из самых перспективных отраслей экономики. Ускорение развития сектора услуг является главной задачей любого государства.

Для эффективного развития сферы услуг необходимо повышать конкуренцию, совершать налоговое законодательство, инфраструктуру услуг. В перспективе тенденция опережающего роста сферы услуг сохранится.

Итогом взаимодействия долговременных факторов развития сферы услуг станет существенное повышение вклада отраслей непроеизводственной сферы и экономический рост, эффективность хозяйства, социальный прогресс и глобализацию хозяйственной жизни.

В настоящее время развитие сферы услуг является важным показателем состоятельности государства и отражает все основные тенденции национальных экономик. Такие важные критерии как конкурентоспособность, инновационная составляющая, планирование, контроль и организация должны проявляться при возникновении новых видов услуг, а также при поддержании стабильного состояния старых.

Список источников:

1. Ассэль Г. Маркетинг: принципы и стратегия: учебник/ Г. Ассэль. – Москва: ИНФРА – М, 1999 – 198 с.
2. Котлер Ф. Основы маркетинга: научное издание/ Ф. Котлер. – Москва: Бизнес-Книга, 1995. – 335 с.

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Фетисова Елизавета

МОУ «Специализированная школа №95 города Донецка»

Научный руководитель: Корноухова Л.С.

Создание достойной занятости для молодых людей, ежегодно выходящих на рынок труда, является сегодня важнейшей задачей каждого государства. Актуальность этой задачи объясняется тем, что в настоящее время молодежный рынок труда нуждается в грамотном управлении.

Кроме того, возникают новые проблемы и обостряются существующие проблемы в сфере занятости, как официальной, так и реальной уровень безработицы растет, спрос, и предложение на рынке труда имеют тенденцию к рассогласованию время поиска работы для выпускников вузов продолжает увеличиваться.

Кроме того, на мировом молодежном рынке труда наблюдаются и другие проблемные тенденции: активная информатизация бизнес-процессов, приводящая к сокращению рабочих мест в компаниях и, как следствие, росту безработицы; трудности в мотивации Поколения Z, преодоление которых требует иного подхода к эффективному управлению своей деятельностью; низкий интерес молодежи к работе в реальных секторах экономики (производство, сельское хозяйство и т. д.); предпочтение молодежи удаленной работе (в качестве фрилансеров), распространение феномена людей, не желающих ни работать, ни учиться и т. д.

Целью данной работы является оценка состояния дел на молодежном рынке труда в различных странах мира, проблем безработицы среди молодежи и мобильности рабочей силы.

Анализ показал, что около 75 миллионов молодых людей в мире в возрасте от 15 до 24 лет являются безработными, а официальные уровни безработицы в некоторых странах значительны.

Основными характеристиками современного молодежного рынка труда являются:

высокий уровень безработицы,

дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда молодых работников;

социальная и профессиональная неопределенность, ощущаемая молодежью;

занятость в большинстве случаев не по специальности; гендерное неравенство на рынке труда и др.

В настоящее время молодежь является одной из наиболее перспективных групп населения трудоспособного возраста. Прежде всего, это связано с тем, что данная категория характеризуется гибкостью, способностью к обучению быстро, подвижностью, а также высокие физические характеристики (выносливость, энергичность, быстрота реакции и др.).

Молодежь – это социально-демографическая группа, выделяемая по совокупности возрастных характеристик, отличающаяся от других социальных групп своим социальным положением, ценностями, потребностями и интересами. Некоторые ученые понимают молодежь как группу молодых людей, которым общество предоставляет возможность реализовать свои возможности, давая им преимущества, но ограничивая их возможностью активного участия в определенных сферах общественной жизни.

В целях совершенствования управления молодежным рынком труда и трудовой мобильностью как в развивающихся, так и в развитых странах необходимо признать актуальность данной проблемы и разработать комплекс конкретных мер по ее преодолению.

Прежде всего, необходимо проводить регулярный анализ государственной политики в области занятости молодежи, выявлять ключевые проблемы, препятствующие развитию молодежного рынка труда, а также разрабатывать и формировать основные направления совершенствования молодежного рынка труда на национальном и международном уровнях.

В целях улучшения социально-экономических показателей в сфере молодежной политики важно, прежде всего, принять сбалансированную и адекватную молодежную политику. Регулятивная политика в сфере молодежного рынка труда должна базироваться на различных взаимосвязанных инструментах, обеспечивающих эффективную занятость молодежи. Для достижения этой цели важно:

активно продвигать возможности молодых работников среди работодателей;

рассмотреть возможность налоговых льгот для работодателей при приеме на работу молодых специалистов без опыта работы;

согласовать образовательные стандарты с представителями бизнеса;

повысить практическую составляющую обучения в учебных планах учреждений высшего профессионального образования;

разработать индивидуальные программы молодежных бирж труда;

активно привлекать государство к посредничеству между вузами и образовательными учреждениями;

продвигать посреднические компании по трудоустройству молодежи государства;

активизировать политику руководства, направленную на старшеклассников;

повысить доступность образовательных услуг для молодежи;

профессиональное образование для жителей отдаленных (в том числе сельских) регионов через квоты бюджетных мест в высших учебных заведениях для сельской молодежи, а также через создание филиалов крупных национальных вузов;

создание центров профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

ЛИДЕРСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Фоминых Даниил

МОУ «Школа №126 города Донецка»

Научный руководитель: Гусельникова М.Г.

Устраиваясь на работу, каждый человек желает получить в виде начальника лидера, а не тирана. Но как его определить среди большого числа обычных рабочих?

Данная проблема рассматривается с начала разделения труда и имеет огромную значимость для всех людей, родившихся в рабочих семьях.

Цель данного исследования в том, чтобы помочь простым людям выявить в себе или в окружающих лидера. Лидерство — административные взаимоотношения внутри группы, иногда одни ее

члены располагают нравственным превосходством пред другими. Представление руководителя обосновывается на доминировании определенного лица в коллективе. Неофициальный управляющий определяется инстинктивно и соответствует признакам:

- активность для поиска ответов на поставленные задачи;
- дееспособность оказания воздействия на определенного человека или группу людей;
- подготовленность к социальной, рабочей ситуации;
- соотношение действия социально-психологическому духу в группе, ее моральным ценностям и нормам;
- присутствие эталонных для коллектива личных качеств;
- дееспособность вылезать за рамки эталонных ценностей без потери авторитета [2].

Лидерство и руководство – комплексные процессы, при которых лидирующую позицию завоевывает общественный управленец. В данном случае соображению лидерства отведена внешняя значимость – управляющий реализовывает абсолютное руководство трудовым процессом. Неофициальный лидер отстаивает общественные и психологические интересы группы. Формальное лидерство отличается от естественного по следующими признаками:

- служебное предназначение управленца;
- устойчивость внешнего руководства;
- управляющий наделяется законодательными полномочиями и правами для принятия решений;
- применение формальных и неформальных санкций ради регулирования административных процессов;
- расширенная арена деловитости управляющего – макросреда;
- регулирование формальных взглядов в организации,
- применение наружной и внутренней информации;
- личное ручательство за деятельность членов категории – студенческой, социальной, трудовой;
- управляющий может не быть руководителем для коллектива [3].

Опрос 1500 менеджеров европейских компаний показал, что наиболее важными лидерскими чертами руководителя являются:

- способность формировать эффективную команду (96%);
- прислушиваться к мнению коллег и подчиненных (93%);

- принимать самостоятельные решения (87%);
- привлекать других к выполнению решений (86%) [4].

Чтобы сделать свое лидерство и влияние эффективными, управляющий обязан улучшать и применять власть.

Созвучно с теорией личных достоинств лидерства (теорией больших людей), лучшие лидеры – это те, которые располагают обусловленным комплектом характерным всем людям личных качеств: знания, интеллект, честность, здравый смысл, активность [4]. Зная о потребности данных черт ради нормальной, результативной жизни в обществе, люди могут обучаться, воспитывать их в себе и становиться лучшими руководителями.

Установление лидерства с позиции действия управляющего обосновывается на том, что его эффективность обуславливается не собственными качествами руководителя, а стилем действия с подчиненными.

Выводы. Подводя итоги следует отметить, что лидером является человек, который действует с коллективом сообща, за одну цель, установленную работой. Лидером является человек, который своими качествами пытается способствовать улучшению труда, происходящего вокруг него, а не являясь частью системы лишь указывает на то, как следовало бы сделать.

Список источников

1. Гандапас Р. Харизма Лидера / Р. Гандапас. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 224 с.
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; пер. с англ. – 6-изд. – М.: Альпина Пвблишер, 2012. – 301 с.
3. Маркарян А. Б. Некоторые проблемы занятости молодежи на современном этапе / А.Б. Маркарян. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – №21. – С. 410-413.
4. Малык И.В. На кого учиться. Новостной портал о бизнесе. Экономике и финансах [Электронный ресурс] / И.В. Малык. – Донецк: Истоки, 2014. – Режим доступа: <https://ubr.ua/labor-market/education/na-kogo-uchitsia-samye-vostrebovannye-professii-337046>

СФЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ И БИЗНЕСЕ

Халабаджах Влада

МОУ «Гимназия №6 города Донецка»

Научный руководитель: Зубкова Ю.Б.

Как известно, современный этап общественной эволюции, именуемый «Индустриальная революция 4.0» или четвертая технологическая революция, характеризуется увеличением значимости цифровых технологий.

Пандемия COVID-19 стала одним из крупнейших потрясений для бизнеса и экономики страны с современной истории. Ряд изменений, в особенности системные инновации, имеют непосредственную тесную связь с диджитализацией технологических бизнес-процессов. Роль информационной системы вышла на совершенно новый уровень и приобрела иное значение — передача, восприятие, хранение и обработка информации. Интернет-технологии также дают возможность по-новому взглянуть на экономическую деятельность и развитие бизнес-сферы.

Чем больше углубляясь, тем чаще можно встретить такое понятие, как виртуальная или информационная экономика. На данный момент, среди актуальных тенденций они приобретают первостепенное значение среди специалистов, потому что понятно — государство будет оставаться в отстающих до тех пор, пока не будут внедрены современные технологии в сфере экономики и отдельно взятых предприятий.

Реальность, сложившаяся в финансово-материальном состоянии России в данный период времени, заключается в формировании осведомленного и технологически-развитого общества на основе цифровой экономики.

С целью становления этого процесса была разработана стратегия и программа «Цифровая экономика российской федерации». Согласно документам, построение информационного общества направлено на обеспечение роста бизнес-процессов, направленных на удовлетворение государственных потребностей и каждого члена народа.

Однако необходимо учесть и потребность в развитии финансовых отношений. Для этих целей была создана технология блокчейн. Она предоставляет новый способ распределенного хранения достоверных сведений о «любых событиях». Иными словами, данные, которые ранее хранились только на бумажных носителях, теперь можно надежно разместить в этой сети.

Понятие Big Data тесно связан с возникновением проблемы стремительного увеличения объемов памяти. Само определение понимают не только как данные, но и как методы их использования. Следует обратить внимание на объяснение этого термина, данное в одном из исследований компании IDC, в нем утверждалось, что он является набором больших информационных сведений в финансовой отрасли, а также обзором и оценкой перспектив развития мирового и российского рынков.

Имеются следующие данные о тенденциях роста Big Data в различных отраслях деятельности:

- в бизнес-структурах — информатизация бизнеса и производственных процессов;
- научных организациях — появление новых возможностей для исследований и измерений;
- социальных сферах — расширение значимости ИТ-коммуникаций, социальной значимости социальных сетей;
- государственных организациях — развитие общественных коммуникационных сетей.

Безоговорочно, существует явная необходимость внедрения спец технологий Big Data в другие сферы жизни в России. Так, например, за рубежом эти технологии активно используются в образовании, здравоохранении и таких же важных областях поддержания жизнедеятельности человека. А также, в экономически развитых странах получили такие методики свое место и в сферах страхования, металлургии, интернет-компаниях и на производственных предприятиях.

Цифровая экономика оказывает значительное влияние на бизнес-процессы и создание новых диджитал предприятий. Представители

малого и среднего бизнесов, как более мобильные, чем крупные или государственные, более активно переключаются на облачную модель поставки программного обеспечения (ПО) и пользуются услугами ИТ рынка.

Такой подход позволяет сотрудникам работать удаленно, чему способствует внедрение корпоративных мобильных приложений, таким образом компания может минимизировать влияние человеческого фактора и ошибок, использовать все трудовые ресурсы и работать с актуальной информацией в режиме реального времени.

Внедрение методики Big Data по вертикальным рынкам Западной Европы в 2014 г. происходило в таких отраслях, как: СМИ, телекоммуникации, розничная и оптовая торговля, транспорт, добывающая промышленность, образование.

Таким образом, это подтверждает, что эта методика в России находится на стадии формирования, но спрос на нее с каждым годом увеличивается.

Глобальные технологии Big Data – это уже устоявшаяся отрасль, не беря во внимание ее молодой возраст, она получила свое место и признание в различных областях жизни. Их применение развитыми странами свидетельствует о том, что цифровизация может содействовать экономическому развитию страны путем повышения конкурентоспособности, автоматизации и упорядочения информации, повышения квалификации труда.

Также методы их применения стали использоваться для анализа новостных сообщений местными вирусологами, помощи врачам, фармацевтам с целью получения сведений об экономической активности и бороться с безработицей.

Таким образом, всеобщая самоизоляция стала уникальным явлением в экономике, проявившись с одной стороны в качестве глобального спада, так и с другой – как причина ускоренного масштабирования и промышленного применения цифровых технологий.

МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Ханкишиев Махур

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

На смену традиционному менеджменту, применявшемуся в течении многих десятилетий, пришел современный менеджмент, более сложный по сравнению с предыдущим. По сравнению с традиционным менеджментом, включавшим в себя такие этапы как планирование, организацию, контроль за выполнением, функции современного менеджмента включают в себя более широкий набор функций, который, к тому же, постоянно пополняется и расширяется.

Современный менеджмент - это специфическое средство, специфическая функция, специфический инструмент для производства организациями результата. Выполнение этой сверхзадачи требует расширить сферу ответственности менеджера, в которую входят все факторы, влияющие на деятельность организации, и ее результаты.

На сегодняшний день к функциям менеджмента относятся:

- планирование;
- организация;
- мотивация;
- контроль;
- координация.

Развитие современного менеджмента характеризуется следующими тенденциями:

• бурное развитие получает культура организации;

• стратегическое управление и стратегическое планирование находят свое применение во все более широком спектре специальных приложений;

• методы и технологии современного менеджмента, отработанные в коммерческих организациях, распространяются на некоммерческие сферы, включая государственный сектор;

• формируются и развиваются новые специальные виды менеджмента.

Выделяют следующие особенности современного этапа развития управления:

Первая связана с приданием большей, чем ранее, значимости материальной, технологической базе организаций в плане управления ею. Огромную роль в этом плане сыграла «компьютерная революция», создавшая качественно новую по своим возможностям техническую базу управления, а также другие крупные достижения научно-технического прогресса.

Вторая, еще более мощная тенденция состоит в дальнейшей демократизации управления. Сейчас уже не подлежит сомнению, что будущее менеджмента -- за демократическими «партиципативными» (соучаствующими) формами управления. Привлечение персонала к выполнению управленческих функций есть главное условие для действия фундаментального социально-психологического феномена, обозначаемого понятием «размораживания потенциала группы». Проще говоря -- это механизм полной реализации потенциала организации для управления ею, превращения ее из объекта управления в субъект самоуправления.

Третья тенденция -- интернационализация менеджмента и бизнеса и порожденные ею новые проблемы управления. Это, например, проблема кросс-культурного переноса принципов и форм управления, проблема учета национальных менталитетов в сфере управления и др.

Управление рисками. Риск - вероятность угрозы и потери организацией части своих ресурсов, недополучения доходов или появления дополнительных расходов в результате возникновения событий, влияющих на отклонение параметров функционирующей операционной системы.

Риски подразделяются на следующие виды:

1. Чистые: природно-естественные, экономические, транспортные, политические и часть коммерческих (торговые, имущественные, производственные).

2. Спекулятивные: финансовые (инфляционные и дефляционные, валютные), инвестиционные (упущенной выгоды, снижение доходности, прямых финансовых потерь, кредитные, биржевые, банкротства). Спекулятивные риски предполагают возможность получения как положительного, так и отрицательного результата. Риск связан со следующими видами потерь:

трудовые: потери фондов времени, в том числе и рабочих, вызванные случайными, неопределенными обстоятельствами;

финансовые: прямой денежный ущерб, связанный с предусмотренными платежами (выплатой штрафов, дополнительными налогами и т.д.);

потери времени: замедление процесса предпринимательства по сравнению с плановым;

социальные: ущерб здоровью и жизни людей, окружающей среде, престижу и имиджу организации;

особые виды потерь связаны с инфляцией, изменением валютных курсов, изъятием средств;

случайные и систематические;

имущественные: утрата материального имущества организации.

В заключение хочется отметить, что современный менеджмент должен способствовать развитию рынка, товарно-денежных отношений в оптовой торговле средствами производства, конвертируемости денег, стабилизации рыночных цен. Список источников

1. Марченко С.Д. Общая теория менеджмента (политическая экономия) в вопросах и ответах: учебное пособие / С.Д. Марченко. - Ростов-н/Д.: РГЭУ, 2003. - 145 с. - С. 91.

РЕКЛАМНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ МЕДИА СЕТЕЙ

Хапчук Анастасия

МОУ «Школа №150 города Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Продвижение в социальных сетях — это высокоэффективный инструмент привлечения внимания потенциальной целевой аудитории к бренду, товару или услуге. Социальные сети являются уникальными медиа площадками для продвижения, как локального, так и масштабного продукта в интернете. В настоящее время, практически все сферы бизнеса представлены в соцмедиа и используют продвижение в соцсетях, т.к. SMM стал неотъемлемой частью современного интернет-

маркетинга и привлечения целевой аудитории для бизнеса любого масштаба, независимо от географии.

Одними из самых популярных социальных сетей в Рунете считаются ВКонтакте, Facebook, Twitter и LiveJournal. Всего за несколько лет социальная сеть ВКонтакте превратилась в самую популярную социальную сеть с многомиллионной аудиторией. Продвижение в ВКонтакте очень выгодно, ведь на этом сайте большая целевая аудитория – сейчас практически у каждого пользователя Рунета есть своя страничка в этой социальной сети. Поэтому поддержание активности ВКонтакте является важной задачей для различных компаний. Facebook является крупнейшей социальной сетью в мире. В отличие от ВКонтакте, который направлен только на Россию и страны СНГ, Facebook охватывает многие страны. Почти все крупные корпорации имеют свое представительство в Facebook, это позволяет им постоянно взаимодействовать с клиентами и заинтересованными в их товарах или услугах людьми. Активное продвижение в Facebook необходимо тем, чьи услуги направлены на зарубежные страны.

Twitter также огромная социальная сеть, в нем используются короткие сообщения в виде статуса, мини-блог. Именно из-за простоты в управлении он приобрел популярность не только среди молодых людей, но и среди знаменитостей. Twitter также дает возможность использовать себя для бизнеса. Можно создать аккаунт вашей компании и смело осуществлять продвижение в Twitter.

LiveJournal, или ЖЖ – это социальный сервис, который позволяет вести собственный блог. ЖЖ дает возможность создавать сообщества брендов и предоставляет широкие возможности компаниям и брендам для продвижения в LiveJournal своих продуктов среди целевой аудитории посетителей. В ЖЖ ведется около 30 миллионов дневников, большинство – русская аудитория. Сообщество позволяет взаимодействовать с клиентами, устраивать различные опросы, конкурсы. Размещение публикаций у ТОП-блоггеров, лидеров мнения, работа с агентами влияния, распространение информации через специализированные сообщества – наиболее эффективные инструменты продвижения в ЖЖ. На сегодняшний день трудно представить более удобную рекламную площадку, чем социальные сети. Современные социальные сети обладают рядом преимуществ по

сравнению с другими сайтами, что делает их идеальной площадкой для рекламодателей. Основными достоинствами рекламы в социальных сетях по сравнению с рекламой на других сайтах являются:

направленность на целевую аудиторию. В социальной сети, как ни на каком другом сайте, у рекламодателей есть возможность транслировать свои рекламные объявления, строго направленные на целевую аудиторию;

в социальных сетях у рекламодателей появляется возможность наиболее глубоко анализировать ход рекламной компании. Существует возможность оценивать эффективность рекламной компании не только по соотношению количества кликов по рекламе к проценту совершенных сделок, но также анализировать какая аудитория лучше реагирует на рекламу, а какая хуже и, как следствие, корректировать ход рекламной компании, для привлечения большего числа клиентов;

дешевизна рекламы. Так же основным достоинством социальных сетей как рекламных площадок является низкая стоимость размещения рекламы. Несмотря на то, что социальные сети понемногу повышают стоимость размещения рекламных сообщений, их расценки продолжают оставаться самыми дешевыми в интернете (в 4-5 раз дешевле, чем в среднем по интернету).

Таким образом, реклама в социальных сетях на сегодняшний день является наиболее перспективным видом интернет рекламы, как для рекламодателей, которые получают уникальные возможности для проведения рекламных компаний, так и для владельцев социальных сетей, привлекающих рекламодателей дешевыми расценками на рекламу с одной стороны и широкими возможностями с другой.

Более половины современных фирм используют доступ к социальным сетям с целью достижения роста продаж, укрепления рыночной позиции, продвижения товаров услуг и т.д. Число компаний, обратившихся к социальным медиа, неуклонно растет.

Список источников

1. Юрасов А.В. Электронная коммерция Учебное пособие/ А.В. Юрасов. - М.: Дело. 2003. - 403 с.
2. Ющук Е.Л. Интернет-разведка: руководство к действию/ Е.Л. Ющук Е.Л. - М.: Издательство деловой литературы «Вершина». - 2007. - 256 с.

HR - МЕНЕДЖЕР, ЕГО РОЛЬ В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ

Харитонова Александра

МОУ «Школа №126 города Донецка»

Научный руководитель: Гусельникова М.Г.

Проблема, которая остро стоит в современном бизнесе - выбор HR-менеджера. При правильном подходе к данной теме возможно сократить путь к успеху и развитию любого бизнеса.

Журнал Harvard Business Review «Управление персоналом. 10 лучших статей», ежемесячный научно-популярное издание, посвящённое различным вопросам управления бизнесом, вносит значимый вклад в изучении данной темы.

Целью работы является знакомство с такого рода профессией, как HR-менеджер, и обобщение плюсов и минусов данной работы.

Немалым спросом в сегодняшнее время пользуется такая специальность, как менеджер по персоналу (HR-менеджер) – специалист, который отвечает за развитие кадровых ресурсов в компании. Специальность HR-менеджера в сравнении юная, прибыла к нам с Запада в 1990-х годах и стала на место так именуемых «кадровиков» [1].

Обязательствами данной профессии считают: деятельность с будущими кадрами, осуществление собеседований, утверждение решения вопроса, пригоден кандидат либо нет; выяснение необходимости в персонале, содействие в принятии решений согласно вопросам найма, продвижения в дальнейшей работе, понижении в должности, наложения административных взысканий, увольнения работников фирмы.

В целом, именно от менеджера по персоналу зависит большая часть деятельности любого предприятия. Этот человек подыскивает кадров для фирмы, от которых зависит развитие компании.

Необходимые профессиональные навыки и познания для работы в предоставленной области: одно из главных - знание трудового законодательства; знание основ социологии; навыки работы с кадровой документацией, умение разбираться в основах делопроизводства, общепризнанных мерок охраны труда; навык вести деловое общение, а также разбираться в психологии человека, чтобы не возникало проблем в общении; дееспособность грамотно декламировать резюме, знание

имеющихся исследований с целью проверки претендентов и какие из них дают результат, умение оценить осведомлённость кандидата; знание нынешних концепций управления персоналом; знание главных целей продвижения бизнеса и направления кадровой политики; навыки организаторских способностей [2].

В сфере бизнеса, такая профессия является необходимой. Очень сложно найти хорошего специалиста, поэтому HR-менеджеров, выполняющих качественно свою работу, ценят.

Плюсы профессии менеджера по персоналу:

- высочайший уровень заработной платы. Бесспорно, он зависит от масштабов компании и числа сотрудников. В среднем, диапазон заработной платы HR-менеджера колеблется от 500 до 6 тыс. долларов в весьма больших организациях;

- непрерывное развитие собственных качеств внутри себя и самосовершенствование. Работа HR-менеджера предполагает систематическое поднятие собственных профессиональных навыков, обучение новейшим методам и технологиям работы с персоналом;

- постоянное решение разноплановых и сложных задач может помочь регулярно повышать свой уровень интеллектуального развития [3].

Минусы работы менеджера по персоналу:

- эта специальность подразумевает весьма большую степень ответственности, так как непосредственно HR-руководитель увлекается выбором рабочей силы. Разнообразные заштатные условия имеют все шансы являться фактором крупных вопросов в компании;

- менеджер принуждён нередко беседовать с людьми в состоянии стресса либо конфликта. Подобное общение требует отличных коммуникативных навыков, умения поддержать разговор, урегулировать конфликт. Часто HR-менеджер выступает посредником между руководством и трудовым коллективом [4].

Зачастую, на HR-менеджера возлагается дипломатическая функция, консультативная, миротворческая и в некоторых случаях - рекомендательная.

Выводы. Таким образом, можно сделать вывод, что HR-менеджер - высокооплачиваемая и востребованная профессия, но очень ответственная, требует большого внимания.

Список источников

1. Трейси Брайан. Делегирование и управление/ Б. Трейси. - М.: МИФ, 2014. - 317 с.
2. Дорр Дж. Измеряй важное. OKR. Простая идея для десятикратного роста/ Дж. Дорр. - Yakaboo Publishing, 2018. - 211 с.
3. Смарт Дж. Кто. Решите вашу проблему номер один / Дж. Смарт, Р. Стрит. - М.: МИФ, 2017. - 106 с.
4. Тулган Б. Все начальники делают это. Пошаговое руководство по решению (почти) всех проблем менеджера / Б. Тулган. - М.: МИФ, 2017. - 78 с.

ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО*Храпова Елизавета**МОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича города Донецка»**Научный руководитель: Желтикова Ю.В.*

Взаимоотношения государства и гражданского общества являются наиболее серьезным фактором развития социального организма в целом. Понимание комплекса отношений этих контрагентов означает обнаружение возможностей трансформации общественной системы, ее способностей к самообновлению и развитию.

Гражданское общество – это относительно самостоятельная от государства и самоорганизующаяся система социальных, экономических и политических отношений, включающая в себя различные формы объединений людей с целью удовлетворения собственных материальных и духовных потребностей.

Иными словами, гражданское общество можно определить также как совокупность неполитических отношений, т. е. общественных отношений вне рамок властно-государственных структур. Вне рамок государственных структур и органов, но не вне рамок государства как такового.

Современное гражданское общество представляет собой общество, состоящее из общественно-политических институтов, независимых от государства, отражающих самые разнообразные социальные интересы в

производственной, политической, духовной сферах, личной и семейной жизни.

Гражданское общество функционирует, основываясь на ряде принципов. В их числе:

- равенство прав и свобод всех людей в политической сфере;
- гарантированная юридическая защита прав и свобод граждан на основе законов, имеющих юридическую силу во всём мировом сообществе;
- экономическая независимость индивидов, основанная на праве каждого иметь собственность или получать справедливое вознаграждение за честный труд;
- гарантированная законом возможность граждан объединяться в независимые от государства и партий общественные объединения по интересам и профессиональным признакам;
- свобода граждан в образовании партий и гражданских движений;
- создание необходимых материальных и прочих условий для развития науки, культуры, образования и воспитания граждан, формирующих их как свободных, культурных, нравственно чистых и социально активных, ответственных перед законом членов общества;
- свобода создания и деятельности средств массовой информации вне рамок государственной цензуры, ограниченная только законом;
- существование механизма, стабилизирующего отношения между государством и гражданским обществом (механизм консенсуса), и обеспечение безопасности функционирования последнего со стороны государственных органов. Этот механизм, формальный или неформальный, включает законодательные акты, демократические выборы народных представителей в различные органы власти, институты самоуправления и т.д.

Государство оказывает влияние на гражданское общество, его структуры. Но вместе с тем оно испытывает и обратное влияние. Структура гражданского общества способны оказать воздействие, прежде всего на правотворческую деятельность государства, критикуя законопроекты, внося в них дополнения, изменения или предлагая новые. Правоисполнительная деятельность государства также является полем активного влияния структур гражданского общества. Правоохранительная деятельность государства в меньшей степени

подвержена воздействию со стороны структур гражданского общества по причине её меньшей гласности. И, тем не менее, судебные дела, например, получившие огласку с помощью средств массовой информации, рассматриваются судебными органами более пристально и взвешенно.

Гражданское общество на пути к правовому государству развивается вместе с государством. Правовое государство можно считать результатом развития гражданского общества и условием его дальнейшего совершенствования. Правовое государство – это государство, обслуживающее потребности гражданского общества, назначение которого – обеспечить свободу и благосостояние граждан. Государство в собственном смысле слова по своей глубинной природе и социальному предназначению – это политическая сила (организация), предназначенная для охраны права и действующая сама в границах права. Именно связанность правом и отличает действительное государство (государство в собственном смысле) от иных политических организаций, от иных форм внеправового господства и властвования.

Гражданское общество есть та среда, в которой современный человек законным путем удовлетворяет свои потребности, развивает свою индивидуальность, приходит к сознанию ценности групповых акций и общественной солидарности.

Гражданское общество невозможно без признания свободы в качестве абсолютной ценности в жизни человека. Только свободное государство может обеспечить благосостояние и безопасность своих граждан и получить перспективу динамичного развития в XXI веке. Свобода не может сохраниться в обществе, не стремящемся к справедливости.

Такое общество обречено на раскол между теми, чья свобода подкреплена материальным благополучием, и теми, для кого она – синоним изнурительной бедности. Исходом этого раскола могут стать либо социальные потрясения, либо диктатура привилегированного меньшинства. Справедливость требует стремиться не только к равенству прав, но и к равенству возможностей граждан в реализации своих способностей, а также гарантировать достойное существование тем, кто их лишен.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Хроменкова Мария

МОУ «Школа № 15 города Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

Актуальность темы работ обусловлена тем, что в современном бизнесе для поддержания высокого уровня мотивации в коллективе уже недостаточно просто использовать методы материальной мотивации, необходимо нечто большее, то, что позволит компании продуктивно управлять персоналом и эффективно использовать его потенциал для достижения целей предпринимательства. Особенно, если это квалифицированные специалисты, дефицит которых ощущается на рынке труда. Для данных работников уже недостаточно одной только высокой зарплаты и хорошего социального пакета. Высококвалифицированные специалисты выбирают компании, где могут наиболее полно удовлетворить свои эмоциональные потребности: уважение, признание, статус, комфорт, а это уже нематериальные факторы.

Чтобы работники любого предприятия работали с полной отдачей, руководителю необходимо создать максимально благоприятные условия, в которых каждый сотрудник будет стремиться работать эффективно. В настоящее время каждый руководитель знает, что управление персоналом не обходится без его мотивации.

Мотивация – это создание особых рабочих условий и стимулов внутри предприятия, побуждающих сотрудника на качественное исполнение своих обязанностей, достижение поставленных целей. Другими словами, каждый служащий получает внутренний стимул, повышающий производительность труда и направленный на достижение общей цели.

Сегодня на предприятиях используются материальные и нематериальные методы стимулирования. К материальным методам мотивации относят: денежное вознаграждение; не денежное вознаграждение; система штрафов.

Как показывает практика, материальные методы стимулирования удовлетворяют физиологические потребности человека (потребность в еде, воде, жилище и т.д.), а также необходимость в безопасности

(стабильный доход, уверенность в завтрашнем дне, сохранение удовлетворительного уровня жизни) и действуют всего несколько месяцев.

После этого работник чувствует неудовлетворенность в других потребностях – потребность в признании, уважении, в самореализации, в стремлении стать лучшим, достичь успеха, а также возможность реализовать свои социальные потребности (взаимоотношения в коллективе, причастность к жизни в организации).

Используя систему штрафов на предприятии, руководитель должен учитывать, что главная их цель – это недопущение определенных действий, которые могут каким-либо образом навредить предприятию.

В своей повседневной практике руководителю необходимо пользоваться правилом «золотой середины» и действовать по справедливости: за успехи – награждать, за серьезные промахи – штрафовать.

В таких случаях на помощь руководителю приходят нематериальные методы мотивации и стимулирования персонала – карьерный рост, публичное признание, похвала за успехи, комфортные условия труда, культурные мероприятия внутри организации, поздравления со значимыми для сотрудника датами (день рождения, свадьба, юбилей), профессиональные конкурсы и т.д.

В настоящее время на многих предприятиях используются следующие современные методы стимулирования и мотивации труда сотрудников – корпоративные квесты, рейтинговые таблицы, соревнования и т.д. Использование игры, как мотивации, развивает у сотрудников здоровый азарт стать лучшим, победить, получить заслуженное вознаграждение.

Данные методы стимулирования лучше использовать, когда перед предприятием стоит конкретная цель – повышение выпуска продукции или объема продаж за определенный промежуток времени при этом сотрудник или группа сотрудников, показавшие лучший результат, получают заслуженное вознаграждение.

Среди всех методов мотивации персонала наиболее результативными являются нестандартные методы. Такие методики не требуют больших финансовых затрат и основаны на креативном

подходе руководства к организации труда. Примером таких нестандартных решений является:

- игровые кабинеты - предоставление помещений, где можно поиграть и отвлечься от рутинной работы. Такая разгрузка повышает работоспособность коллектива и улучшает офисную атмосферу;
- внезапные подарки - неожиданное поощрение мотивирует сотрудника продолжать работать лучше;
- забота о семьях - новогодние утренники или подарки для детей, а также скидки для отдыха членов семьи сотрудников;
- дополнительный отдых - дополнительный выходной – отличная альтернатива денежному вознаграждению;
- «повторение», или методика аналогии - начальник своим примером мотивирует подчиненных на качественное исполнение профессиональных обязанностей;
- приятным дополнительным стимулом может стать награждение «работников месяца» билетом в кино или абонементом для посещения бассейна.

Мотивация имеет прямое отношение к результатам работы. В настоящее время сотрудники более требовательно относятся к своим работодателям, чем раньше. Они хотят знать, что происходит в организации, участвовать в ее жизни, хотят, чтобы с ними советовались. Кроме того, чтобы получать удовольствие и удовлетворение от работы, сотрудникам нужно чувствовать, что всё, что они делают, имеет реальную ценность. Когда люди довольны работой, они делают её хорошо. Если сотрудники недостаточно мотивированы, это может проявляться по-разному: увеличивается количество прогулов, сотрудники тратят больше времени на личные разговоры по телефону и решение личных проблем, задерживаются на перерывах.

Из-за недостатка заинтересованности и внимания снижается качество выполнения работы, замедляется ее темп, у сотрудников не возникает желания брать на себя ответственность. Работники с достаточной мотивацией – это люди продуктивные, которые хотят и могут делать то, что от них требуется, и таким образом, чтобы задачи выполнялись, а результаты работы последовательно улучшались.

Создавать условия для мотивации – значит делать так, чтобы люди каждый раз с удовольствием выполняли свою работу. Очень трудно

рассчитывать на эффективную мотивацию, если руководитель относится к людям безразлично. В связи с этим руководителю следует помнить, что каждому человеку нужен свой стимул для достижения успеха. Это один из факторов, без которого мотивация становится стандартной и менее эффективной. Большинство сотрудников ищут на работе, прежде всего защищенности. Это включает в себя такие аспекты, как четкая должностная инструкция и благоприятные условия работы, ясное понимание требований и критериев оценки, признание и уважение, работа с эффективным руководителем и лидером, который умеет принимать решения.

Список источников

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 512 с.
3. Шаталова, Н. И. Управление персоналом: учебное пособие/ Н.И. Шаталова, В. А. Земляков. –Екатеринбург: УрГУПС, 2016. –211 с.

ОДНА ИЗ ЛУЧШИХ ПРОГРАММ ДЛЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ - ДИСКОРД

Цымбал Антон

ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»

Научный руководитель: Михеев В.В.

Discord – это VoIP мессенджер для голосового, видео и текстового общения для любых сообществ. Довольно популярное приложение для общения среди игроков перешла на новый уровень и стала отличным подспорьем для компаний, фирм, а также для проведения дистанционных занятий преподавателями различных дисциплин, что стало актуальным во время пандемии коронавируса.

С помощью этой программы можно очень удобно проводить дистанционные занятия, открытые уроки, а также совещания. Для этого необходимо будет просто создать «сервер», добавить текстовые и голосовые каналы, после чего настроить их и добавить участников. И выдать им соответствующие роли. Создание сервера и его настройки изображены на рис. 1.

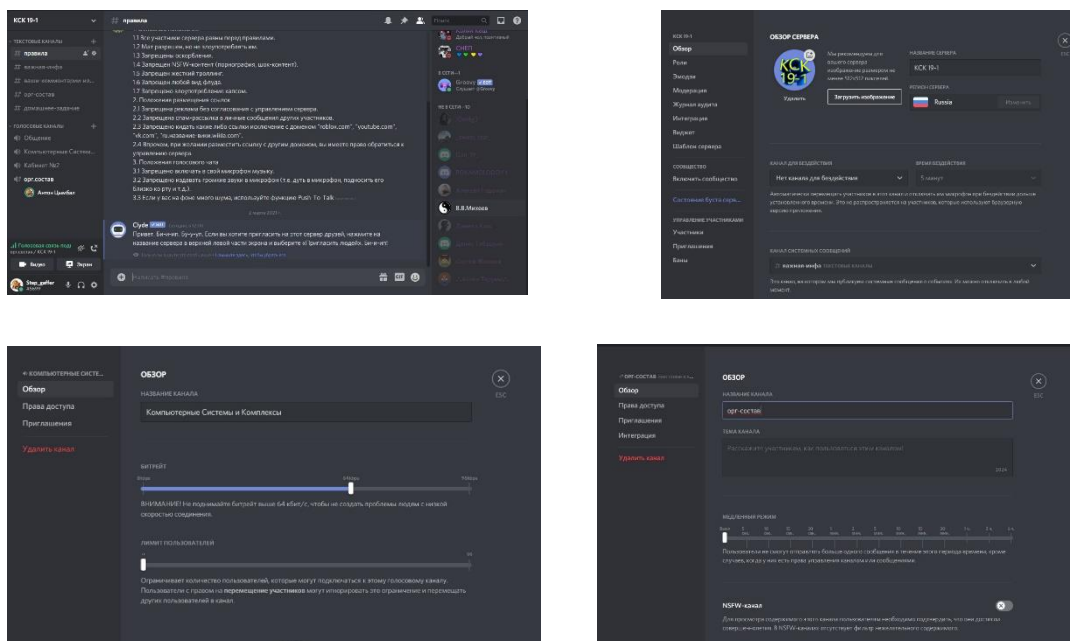


Рис. 1. Настройки сервера

Во время проведения дистанционного занятия преподаватель (ведущий) может включать/выключать микрофон у обучающихся для ответа на вопросы.

Если обучающемуся нужно будет что-то спросить, он поднимает руку или пишет в чат, преподаватель включает ему микрофон. А когда нужно преподавателю кого-то спросить он включает ученику микрофон и спрашивает.

Если показать видео или презентацию включается режим «демонстрации экрана».

Возможности сервиса:

1. Текстовый чат с мини редактором для форматирования текста.
2. Голосовой чат с регулируемыми параметрами звука для каждого юзера.
3. Изменение имени пользователя в зависимости от выбранного игрового сервера.
4. Оверлей – опция, которая отображает говорящего юзера, что довольно удобно при развернутой на полный экран игре или программе.
5. Стриминг – передача звука, видео и происходящего с вашего рабочего стола.

6. Рядом с именами юзеров есть статусы, позволяющие узнать, в сети он, стримит или оффлайн.

7. Можно закрепить за каждым пользователем название игры, в которой он сейчас находится.

Сравнительный анализ функций Discord, Skype и TeamSpeak:

1. Реализация разных комнат (чатов) с разными правами доступа к ним.

2. Можно закреплять любые важные сообщения (они показываются отдельным списком).

3. В важных сообщениях можно упоминать ник члена группы, и он не затеряется в сообщениях.

4. Можно реализовать роли с различными степенями допуска к комнатам канала.

5. Есть возможность оценить сообщение в чате, оставив под ним смайлики.

6. Голосовой чат можно сделать открытым и закрытым, при этом нет ограничения на количество участников.

7. Реализованы интерактивные url с предпросмотром видео, изображений и gif-анимации.

8. Есть синхронизация с мессенджером Telegram.

9. Можно инвайтить в открытые каналы с помощью одноразовой или многократной ссылки.

10. Ботов можно добавлять в чат и использовать их функционал.

Таким образом, «Дискорд» это очень удобное приложение. В нём можно настроить звучание каждого участника.

СЕКРЕТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СПЛОЧЕННОГО КОЛЛЕКТИВА

Червоня Наталья

МОУ «Школа №20 города Донецка»

Научный руководитель: Иванова М.В.

Каждой организации для успеха нужна сплоченная команда. Сотрудники, которые построили хорошие отношения, доверяют друг другу, работают более эффективно и умеют делегировать обязанности.

Основная проблема - как создать такой дружный коллектив, в котором царит доверие и добрые человеческие отношения.

Что такое тимбилдинг? Тимбилдинг - это процесс формирования сплоченной команды из группы отдельных сотрудников. Команда - это всегда люди, организованные для совместной и взаимозависимой работы для решения поставленных задач и достижения общих целей.

Формирование команды единомышленников, команды, действующей как единый организм, неотделимо от повседневного взаимодействия и совместного решения рабочих вопросов. Это естественный и простой способ создать команду.

Иногда стоит помочь сотрудникам установить связь и построить отношения с помощью структурированных программ построения команды.

Чтобы узнать, нужно ли компании дальше работать над тимбилдингом, менеджеру необходимо ответить на несколько простых вопросов:

- есть ли конфликты между отдельными сотрудниками, которые создают напряжение и провоцируют разногласия в коллективе?
- нужно ли членам команды лучше узнавать друг друга?
- есть ли в команде эгоисты, ориентированные только на личный успех, в ущерб интересам коллектива?
- проблемы межличностного общения влияют на прогресс?
- следует ли сотрудникам научиться работать вместе?
- нужна ли группе моральная поддержка?

Если на большинство вопросов можно ответить утвердительно, то, скорее всего, таким сотрудникам просто необходимо дополнительное обучение и занятия по командообразованию.

Упражнения по командообразованию - это один из способов укрепить командные связи, но они не будут работать, если не будет правильной основы. Прежде всего, очень важно сделать тимбилдинг частью мышления. Лидер должен использовать следующие стратегии для ежедневного развития сплоченности и эффективности своей команды.

Команда - это в первую очередь люди с разными потребностями, амбициями и личными качествами. Узнав их получше и помогая им узнать друг друга, вы можете создать сплоченную, доверчивую команду.

Например, совместное времяпрепровождение - отличный способ лучше узнать членов вашей команды и помочь им стать более раскрепощенными.

Люди чаще раскрывают свои личные качества в непринужденной обстановке. Нужно выбрать форму мероприятий, которая больше всего подходит команде.

Это может быть боулинг, бильярд, организация сузавов праздники, корпоративы. Если большинство членов команды предпочитают активный отдых на свежем воздухе, то спортивные мероприятия или игры - хороший вариант.

Совместное посещение общественных и еультурно-массовых мероприятий - также хороший способ наладить отношения.

Такие мероприятия снижают уровень стресса и могут даже стать первым шагом к разрешению конфликтов.

Лидер может объединять своих людей, вдохновляя их на достижение общей цели. Наличие четко обозначенного «пункта назначения» может помочь команде собраться вместе и двигаться в одном направлении.

Для достижения своих целей каждая команда должна развивать нужные навыки и компетенции. Следует использовать матрицу навыков, чтобы проверить способности и потребности в обучении членов команды и сопоставить их навыки с их должностными обязанностями.

Развитие важных навыков и соответствие каждого члена команды своей должности позволяет создать более заинтересованную и мотивированную команду.

Сегодня все больше и больше сотрудников работают удаленно, но не все компании уделяют им должное внимание. Трудно строить отношения с людьми, которых ты редко видишь.

Члены удаленной команды могут чувствовать себя изолированными от своих коллег, поэтому они с большей вероятностью будут наслаждаться возможностью общаться. С помощью доступных онлайн-инструментов можно поддерживать регулярное и эффективное общение с удаленными сотрудниками.

РОЛЬ МОТИВАЦИИ И ИНИЦИАТИВЫ В СФЕРЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Чернышова Ксения

МОУ «Лицей «Спектр» города Тореза»

Научный руководитель: Горобцова Л.Ю.

В работе рассмотрено понятие экологического менеджмента, анализируется роль мотивации и инициативы общественности в сохранении окружающей среды, представлен исследовательский проект учащихся на экологическую тему.

Объектами исследования являются – зеленые насаждения в центральной парковой зоне г. Тореза. Предмет исследования – кислородообразующая способность растений городского парка.

Актуальность темы исследования заключается в рассмотрении экологического состояния окружающей среды парковой зоны города.. Интенсивное развитие промышленного и сельского хозяйства сопровождается значительными нарушениями природной среды. Правительство любой страны стремится заботиться об охране окружающей среды, внешнем виде городов. Поэтому главной задачей городских администраций является озеленение городов. Зелень парков и садов, опрятные улицы не только украшают город, а имеют определенное экологическое влияние.

Цели исследования:

- изучить по различным источникам информации основные понятия экологического менеджмента, способы расчета практической части;
- исследовать парковую зону и рассчитать количество кислорода на этой территории.

Практическое значение работы: выявление кислородообразующей способности зеленых насаждений парковой зоны для города Тореза.

Менеджмент представляет собой целостную, комплексную систему, которая постоянно развивается и совершенствуется. Экологический менеджмент - это система управления окружающей средой (система экологического менеджмента), которая включает в себя деятельность по планированию, методики и ресурсы для разработки, осуществления и анализа экологической политики.

Требования к системе экологического менеджмента определены в стандарте ISO 14001:2004, которому в Российской Федерации соответствует стандарт ГОСТ Р ИСО 14001-2007 «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению». По данным Международной Организации по Стандартизации (ISO) соответствие требованиям стандарта ISO 14001:2004 подтвердили около 200 000 организаций в 155 странах мира.

Современные подходы к решению экологических проблем заключаются в постепенном отказе от традиционных административно-командных методов управления и переходе в основном к современным рыночным механизмам экологического регулирования, которое включает:

- увеличение экологической ответственности населения;
- переход общественности от пассивной позиции в решении экологических проблем, к активной позиции;
- открытая демонстрация органами управления экологических целей, задач и достигнутых в соответствии с ними результатов, включая и отрицательные результаты.

Для Донецкой Народной Республики экологическая тема является крайне актуальной, так как территория располагает значительной концентрацией природных ресурсов и обладает высоким промышленным потенциалом. В условиях становления основных государственных институтов в Республике совершенствуется нормативно-правовая база в сфере экологии, проводится экологический мониторинг, выполняются взятые обязательства по охране окружающей среды.

Поэтому особую остроту приобретает формирование общественного сознания в сторону мотивации населения по защите природы. Особую роль в этом играет экологическое образование школьников как важное проявление социальной и гражданской активности детей. Это важная социальная задача может успешно решаться систематической работой в школе. В качестве одной из форм работы служит выполнения школьниками практических проектов или исследований.

Группой учащихся нашего образовательного учреждения выполнен исследовательский проект на тему: «Определение кислородообразующей способности деревьев городского парка».

Экологический менеджмент не отменяет и не заменяет существующее государственное и административное экологическое управление, а дополняет его, являясь самостоятельной инициативной деятельностью предприятия и проявлением современной экологической культуры населения.

ЭФФЕКТИВНАЯ КОМАНДА: ЭТАПЫ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ

*Чопенко Александры
МОУ «Гимназия № 6 города Донецка»
Научный руководитель: Зубкова Ю.Б.*

Актуальность данной темы состоит в том, что создание эффективной команды является залогом успеха функционирования любой организации. Трудовой коллектив – это особая социальная общность, объединяющая людей, осуществляющих совместную трудовую деятельность в рамках трудовой организации. Эффективность команды в значительной степени зависит от личных качеств ее членов и взаимодействия между ними. На пути становления действенной команды каждая группа проходит несколько этапов.

Все начинается с подбора персонала и уже на этой стадии проявляются проблемы: предвзятость оценки одних, ограниченный подход других (опора на один из видов кадрового отбора не позволяет объективно и разносторонне оценить претендента). Конкретные методы подбора персонала зависят от бюджета, стратегии, культуры организации и относительной важности должности.

Следующим этапом становится прием на работу и адаптация. Главная задача на этом этапе помочь членам команды лучше узнать друг друга, а также вписаться в сложившиеся корпоративные нормы, частью которых является корпоративная культура-модель поведения внутри организации, сформированная в процессе функционирования компании разделяемая всеми членами коллектива. Это система

ценностей, нормы, правила, традиции и принципы, по которым живут сотрудники и которая становится основой эффективной команды

Завершающим этапом становится руководитель и его деятельность, т.к. он должен обеспечить поддержание командного духа, обучить членов команды. Для успешного руководства людьми каждый руководитель должен хотя бы в общих чертах представлять, чего хотят и чего не хотят его подчиненные, каковы основные мотивы их поведения, как можно воздействовать на них и каких результатов при этом ожидать. Помочь членам команды лучше узнать друг друга;

Важной характеристикой трудовых организаций, влияющей на формирование и развитие их трудовых коллективов, является способ их возникновения (происхождения). Трудовые организации могут возникать двумя основными путями: 1) в результате личной инициативы, на добровольной основе, в силу внутренних частных целей и мотивов; 2) по внешней инициативе: согласно решению какого-либо государственного ведомства, руководства корпорации, собрания акционеров компании, другого собственника. Я считаю, что первый путь приведет к более эффективному результату.

Люди работают ради чего-то. Одни стремятся к деньгам, другие — к славе; третьи — к власти; четвертые просто любят свою работу. Добиться желаемого поведения можно двумя путями: подобрать человека с заданным уровнем внутренней мотивации или воспользоваться внешней с помощью стимулов. По содержанию стимулы бывают экономическими и неэкономическими:

1. Экономические:

- прямые (выгода, денежный доход);
- косвенными (дополнительное свободное время, позволяющее заработать в другом месте).

2. Неэкономические:

- организационные (привлечение работников к участию в делах организации, предоставление возможности приобрести новые знания и навыки, обогащение труда, т.е. предоставление людям более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы, соответствующей их интересам и склонностям);

- морально-психологические (создание условий, формирующих профессиональную, личную ответственность за ее

результаты, присутствие вызова, обеспечение возможности каждому на своем рабочем месте показать свои способности, признание авторства результата, высокая оценка, которая может быть личной и публичной).

Важно понимать, что у каждой компании свой взгляд на эффективную команду. Кодекс деловой этики - это свод правил и принципов, которыми руководствуются все работники компании при применении принципов бизнес-этики на рабочем месте. Кодекс состоит из четко оформленных и прописанных наборов руководящих принципов для руководителей и сотрудников организации, которым они должны следовать. Кодекс должен объединять бизнес-стандарты и принципы (удовлетворение клиентов, высококачественная продукция, безопасность и иные) и ценности компании (доверие, уважение, честность, открытость и иные).

Стоит понимать, что успех компании – это успех ее команды, которая работает максимально эффективно. Проблемы будут появляться и это нормально.

Понятие эффективная команда определяется так:

- все участники вовлечены и заинтересованы в процессе работы;
- дискуссии – в них все принимают участие, они по делу и касаются задач; все идеи рассматриваются;
- участники не боятся выглядеть глупо, предлагая творческую мысль, даже если она кажется чересчур необычной;
- критика необходима, искренна и часть процесса;
- личных нападков, как открытых, так и завуалированных, нет;
- критический разбор имеет конструктивную направленность.

ГОСУДАРСТВО И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО

Шабалин Кирилл

МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»

Научный руководитель: Ефанова Т.С.

Правовое государство тесно связано с гражданским обществом. В нём граждане, обладая естественными и неотчуждаемыми правами, реализуют свои частные интересы и цели, например, в материальном благополучии, семейной жизни, учёбе творчестве, информации.

Гражданское общество – это объединение людей, по общему интересу, которые действуют свободно в рамках законов и не подвергаются прямому вмешательству власти и самостоятельно решают определенные вопросы и цели.

Основными целями гражданского общества являются: поставить страну на путь реформ и контролировать деятельность власти.

В отличие от государственных структур, в гражданском обществе преобладают не вертикальные (соподчиненные), а горизонтальные связи и отношения между людьми. Они взаимодействуют как свободные и ответственные друг перед другом, обществом и государством равноправные партнёры.

Отношения и институты гражданского общества можно представить в виде определённых подсистем: социальной, экономико-хозяйственной, духовно-культурной, политической. Они характеризуют сферы его жизнедеятельности.

Социальная подсистема охватывает группы, которые обусловлены удовлетворением потребностей граждан в семейно-родственных связях, воспитании детей, здоровье, общении. Например, семьи, группы друзей, сподвижников. И группы интересов. Люди объединяются в эти группы для совместного проведения свободного времени (группы занятий спортом), для совместного решения проблем (группы взаимопомощи)

Экономико-хозяйственная подсистема возникает для удовлетворения материальных потребностей людей. В этой подсистеме создаются производственные, торговые и другие организации. Здесь действуют частные, муниципальные, акционерные, кооперативные предприятия, фермерские хозяйства, частные банки. Основой этой подсистемы выступают собственность, свободный труд, частное предпринимательство.

Духовно-культурная подсистема обусловлена удовлетворением потребностей людей в образовании, духовном самосовершенствовании, вере, творчестве.

Реализация этих потребностей осуществляется через негосударственные институты: образовательные, воспитательные, научные, культурные. К духовно-культурной подсистеме относятся и

негосударственные средства массовой информации: радио, телевидение, периодические издания (журналы, газеты).

Политическая подсистема осуществляет связь между государственной властью и обществом. Это власть на местах или местное самоуправление.

К политической подсистеме относятся также политические партии и общественно-политические движения, которые являются мостом между гражданским обществом и государством

Функции гражданского общества:

1. Защищает граждан их интересы и потребности от незаконного вмешательства в их жизнь со стороны государства, защищает права и свободы личности, определяет границы политики.

2. Способствует демократическому развитию всей политической системы общества.

3. Гражданское общество выступает в качестве необходимой демократической прослойки между человеком и государством, не позволяющей последнему узурпировать власть.

Гражданское общество должно решать свои проблемы мирным путём, путём переговоров.

Стоит отметить, что гражданское общество формируется не государством, а самими индивидами, которые взаимодействуют между собой.

Виды гражданских обществ: профсоюз, частная фирма, благотворительная организация, рабочих профсоюзов, научные, культурные, спортивные общества.

Примеры гражданских обществ:

1. Благотворительный фонд помощи детям с онкогематологическими (заболевания кроветворной системы) и иными тяжёлыми заболеваниями «Подари жизнь».

2. Благотворительный фонд им. Елизаветы Глинки «Доктор Лиза». Целью фонда является оказание помощи людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию, или оказавшимся в беде. Фонд оказывает помощь бездомным, одиноким пенсионерам и инвалидам, неизлечимо больным людям, детям, пострадавшим от войн, стихийных бедствий, семьям, находящимся в зонах ЧС.

3. Федерации Профсоюзов Донецкой Народной Республики. Профсоюз осуществляет общественный контроль за выплатой заработной платы, соблюдением законодательства о труде и об охране труда, созданием безопасных и безвредных условий труда.

6. ЛДПР - либерально-демократическая партия Российской Федерации, основана в 1989 году. Главной целью для партии это воссоединение славянских народов.

Гражданское общество может существовать только в правовом государстве.

Подводя итоги можно сказать что гражданское общество, которое взаимосвязано с правовым государством – это важное явление для современного общества, к которому должны стремиться все страны, так как это будет способствовать справедливому порядку и возможности предоставления достойной жизни для человека.

ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Шабалина София

МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»

Научный руководитель: Липницкая И.В.

«Когда в товарищах согласья нет,

На лад их дело не пойдёт,

И выйдет из него не дело, только мука»

Басня И. А. Крылова «Лебедь, рак и щука»

Создания сплоченного коллектива. И правда: какая тут работа, если менеджер на дух не переваривает курьера, продавцы-консультанты плетут интриги, бухгалтер считает всех дармоедами, а вы как руководитель не знаете, что с ними со всеми делать. Пора что-то менять!

Цель данной работы: изучить необходимость создания команды для достижений поставленных перед коллективом целей.

Задачи:

дать понятие команды;

выявить основные условия создания команды;

показать этапы формирования команды.

Понятие «команда». Команда – это тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, быстро и эффективно реагирующий на любые изменения рыночной ситуации, решающий все задачи как единое целое. Условия формирования сплоченной команды.

Для начала заметим, что команда имеет все шансы стать сплоченной, если:

1. Команда имеет возрастную однородность.
2. Мировоззрение, ценности, взгляды и интересы большинства членов команды совпадают.
3. Взаимодействие в команде построено на уважении, доброжелательности, принятии противоположных мнений и психологическом комфорте.
4. Команда ведет активную деятельность по достижению общего результата и не испытывает дефицита эмоций.
5. Лидер команды является примером эффективного работника и прекрасного коллеги.
6. Лидер команды предпринимает меры по ее сплочению.
7. Команда имеет возможность соперничать и поддерживать соревновательный дух.

При формировании команды также необходимо:

1. Оценить потенциальные возможности людей и правильно распределить роли.
2. Четко определить стратегическую цель деятельности команды. Формулируя стратегическую цель, необходимо ответить на вопрос: зачем нам все это? Что мы дадим людям, обществу, стране и самим себе, реализуя этот проект? Цель команды должна стать личной целью каждого ее участника.
3. Правильно распределить обязанности, права и ответственность между участниками проектной команды. Каждый участник команды должен иметь право принимать решения по вопросам, за которые он/она несет ответственность.
4. Обеспечить постоянное повышение квалификации участников команды. Каждый участник проектной команды должен понимать перспективы и возможности своего личного и профессионального развития.

5. Развивать навыки коллективного принятия решений. Требуется обеспечить ситуацию, когда каждый может свободно выражать свое мнение по любому обсуждаемому вопросу. Конструктивная критика принимаемых решений необходима и должна поощряться, а не наказываться.

6. Поощрять инициативу. В процессе обсуждения руководитель должен учитывать простое правило: «Сначала выслушайте идеи подчиненных самого низшего ранга, потом рангом выше, и только затем высказывайте свои».

Вывод: целью сплочения коллектива является мотивация сотрудников работать вместе, развивать свои сильные стороны и подтягивать слабые. Не стоит надеяться, что коллектив станет сплоченным сам собой: нужно приложить к этому усилия. Слаженная, гармонично взаимодействующая команда обязательно приведет компанию к успеху.

Список источников

1. Как сплотить команду сотрудников: 13 работающих способов, полезные советы и рекомендации работодателям [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://www.insales.ru/blogs/university/kak-splotit-sotrudnikov>

2. Сплочение коллектива: эффективное взаимодействие в команде [Электронный ресурс]. – Режим доступа. <https://4brain.ru/team/interaction%D1%8E.php>

3. Казин Ф.А., Макаренченко М.А., Тихомирова О.Г. Современные технологии инициирования, разработки и управления проектами в вузе: учебно-методическое пособие. – СПб. Университет ИТМО, 2016. – 147 с.

4. Экономика инноваций. Курс лекций / под ред. И.П. Иващенко. – М.: МГУ, 2013. – 309 с.

5. Белбин Р.М. Команды менеджеров. – Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 238 с.

6. Жуков Ю.М. Методы практической социальной психологии. – М.: Аспект Пресс, 2014. – 389 с.

7. Макаренченко М.А. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие для бакалавров. – СПб. СПбГУНиПТ, 2008. – 160 с.

ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Шаймухаметов Данил

МОУ «Гимназия города Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

Трудовой коллектив является важнейшим мотиватором трудовой деятельности, фактором поддержки индивидуальных усилий работников, стимулирующей и творческой средой, в которой раскрываются индивидуальные способности работников. Эффективность совместной трудовой деятельности во многом определяется уровнем сплоченности трудового коллектива.

Сплоченность трудового коллектива характеризуется привлекательностью трудового коллектива для каждого его члена, желанием оставаться в его составе, а также развитостью сотрудничества и групповых коммуникаций на основе взаимной поддержки и обмена опытом. Она проявляется в сработанности, ответственности и обязательности членов коллектива друг перед другом, согласованности действий и взаимной помощи в ходе выполнения производственных заданий. По своей направленности внутриколлективная сплоченность может быть:

положительной – функциональной, ориентированной на достижение производственных целей, повышение производительности труда и качества продукции;

отрицательной – дисфункциональной, направленной на реализацию целей социально-психологических групп или отдельных личностей, противоречащих целям всего коллектива.

Какие условия необходимы для формирования сплоченной команды? Одним из немаловажных условий, является мотивация в трудовом коллективе.

От мотивации зависит степень активности и заинтересованности членов команды в работе, а также их желание идти вперед. Для этого необходим мотивированный сотрудник.

Мотивированный сотрудник - это человек, испытывающий потребность и влечение к совместной деятельности, осознающий ее ценность и необходимость.

Целенаправленность. Целенаправленная команда-предполагает собой, стремление к коллективной победе, групповой интерес к

проекту. Целенаправленность команды зависит от того, насколько личные цели людей соотносятся с командными, как они дополняют или противоречат друг другу.

Целостность. Это единство членов коллектива. То, насколько у людей хорошее взаимоотношение в команде, воздействует на качество их общности и степень совместимости.

Организованность. Организованность команды - это коллектив, который подчиняется конкретному порядку, определяющий совместную работу. Команда легко управляется лидером, что способствует быстрой и качественной работе в коллективе.

Согласованность. Это значит гармоничность и эффективность взаимодействия всех членов команды. То насколько согласованная работа в команде или нет, зависит от принимающихся методов устранения противоречий и разногласий.

Результативность. Результативность, как раз и служит показателем сплоченности команды, где будет сразу видно, насколько сплоченная команда. Чем выше результативность, тем сплочённее коллектив.

Таким образом, можно сказать, что сплоченной команда может быть при выполнении большинства перечисленных условий выше.

Какие инструменты необходимо задействовать для сплочения команды?

Традиции. Традиции, являются одним из лучших способов сплочения коллектива. Благодаря традициям в коллективе, можно разнообразить времяпровождение в коллективе. Например, каждое утро, собираться всем коллективом и пить чай вместе за приятным разговором, перед тяжелым рабочим днем. В течение дня, можно собирать коллектив, для весёлой и необычной разминки.

Отдых. Командообразование - это не только сплочение коллектива во время рабочего дня, но и во время отдыха, поездки и приятное времяпровождение. Оно поможет прекрасно сплотить коллектив и весело провести время, а также увидеть друг друга в новом свете. Отдых может быть самым разным, например, игра в футбол, приключенческий квест, что поможет развивать креативность и нестандартность мышления.

Геймификация. Геймификация-это использование игровых технологий и методик в жизни, работе и обучении. Это позволит

сделать даже самую скучную работу интересной для любого человека, а для сплочения коллектива является незаменимым инструментом

Руководство должно учитывать стремление современных работников к творческому процессу, к реализации выдвинутых идей и к активному вознаграждению и признанию.

Анализ дел и проблем непосредственными исполнителями - важный источник выявления узких мест и трудностей на производстве. Хорошо организованный и исполнительный трудовой коллектив, объединённый определёнными знаниями и достаточной самостоятельностью, лучше воспринимает технологические новшества и быстрее внедряет их в производство.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

*Шаймухаметова Виктория
МОУ «Гимназия города Макеевки»*

На сегодняшний день методы мотивации персонала рассматриваются в рамках теоретического и практических направлений в области управления персоналом.

Большое количество научных работ, посвящены области мотивации и стимулирования персонала. Исследования в данном направлении проводили такие известные зарубежные учёные, как Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макклелланд, Ф. Герцберг и другие. Среди российских ученых следует выделить таких авторов, как Н. Витке, Е. Розмирович, А. Гастев.

В работе были проанализированы, обобщены некоторые теоретические и практические вопросы по современным методам мотивации и стимулирования персонала.

Главной целью было определение мотивации коллектива на основании индивидуального мотивационно-личностного профиля каждого сотрудника, выявления преобладающих мотивов и особенностей личности, зон ближайшего развития персонала, выборки рекомендаций по эффективному стимулированию персонала. Благодаря методам достигаются цели.

Методы мотивации персонала должны оказывать на сотрудников такое влияние, чтобы их поведение отвечало требованиям бизнеса. Современные методы достаточно разнообразны, но их можно условно поделить на группы:

индивидуальные - направлены на мотивацию узких кругов сотрудников с одинаковыми мотивами и потребностями;

диагностические - используются для оценки определённого сотрудника, и показывают способы для его мотивации;

организационные - используют для создания стимулирующей системы в организации, как, например, разработка и внедрение системы грейдов.

Современные методы мотивации труда персонала имеют свои сложности. Каждый руководитель задумывается, как правильно стимулировать сотрудников, но при этом без больших затрат, но с высокими результатами. К тому же необходимо создавать такую систему мотивации, которая бы легко приспосабливалась ко всем меняющимся условиям.

Также необходимо чётко определить оптимальное сочетание методов стимулирования, которые бы не требовали больших затрат со стороны руководства. Как уже было отмечено выше, не обязательно высокую мотивацию участников трудового коллектива можно обеспечить только в результате использования значительных материальных ресурсов.

Есть большое количество несложных методик, которые не требуют больших расходов. Шутливая санкция худшим сотрудникам. Не в обязательном порядке штрафовать не лучших сотрудников, возможно, следует выдумать различные шутливые титулы и звания, которые получают те, кто не справляется с собственной работой. К примеру, титул «Черепашка месяца».

Развлечения. Почти все современные фирмы имеют игровые зоны, где работники имеют все шансы отдохнуть и отвлечься от трудовых проблем. Работа выполняется более эффективно.

В результате проведённого исследования обоснованы следующие выводы и рекомендации.

1. Ключевым фактором эффективной мотивации является способность руководителя своим примером «зажечь» команду.

2. Внутрикорпоративные ценности, идеи, миссия компании является мотивирующим и объединяющим фактором для сотрудников компании.

3. Сотрудников, имеющих потенциал и желание к профессиональному развитию, следует направлять на курсы повышения квалификации.

ЛИДЕРСТВО КАК СФЕРА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ

Шевцов Николай

МОУ «Школа № 11 города Гореза»

Научный руководитель: Цымбалист Т.В.

Лидерство – это процесс организации работы в группе, где главным выступает человек, который может помочь в различных жизненных и рабочих ситуациях, человек, которому доверяют сотрудники. В психологии существуют разные классификации типов лидерства. Рассмотрим одну из них – по стилю управления:

авторитарный,
демократический,
попустительский (либеральный).

При авторитарном типе человек, имеющий власть, самостоятельно принимает все решения и отдаёт распоряжения. Проблемы сотрудников его обычно мало волнуют, ему важен рабочий процесс и качественное выполнение поставленной работы. Он - единоличный руководитель.

При демократическом стиле начальник находится в контакте с подчинёнными и работает вместе с ними. Коллектив участвует в обсуждении проблем, задач и в принятии решений. Такой стиль поддерживает доброжелательные отношения в коллективе, но задачи выполняются медленно, по сравнению с авторитарным стилем лидерства.

При попустительском стиле лидер есть, но в то же время его как бы и нет. Коллектив работает самостоятельно, обсуждает и принимает решения.

Сам лидер практически не влияет на работу. При таком стиле лидерства коллектив тратит много времени на обсуждение вопросов рабочей обстановки.

На протяжении жизни каждый из нас был сам лидером или встречал его в коллективах, спортивных командах и просто в школьной жизни, например, командир класса.

Это обычно общительный и умный человек, который имеет авторитет в своём коллективе и готов к решению различных проблем. Он доверяет сотрудникам и вместе с задачами передаёт им ответственность.

В свою же очередь, он никогда не позволит, чтобы его коллектив или людей из его окружения кто-то пытался отчитывать за неверное выполнение работы и навязывал им свою точку зрения. Лидер всегда перед другими людьми будет защищать своих подчинённых, а вот уже при личном разговоре может ему указать на неправоту.

Для качественного выполнения поставленных задач боссу необходимо назначить людей, отвечающих за определённый участок работы, ведь контролировать несколько человек, спрашивать с них, гораздо проще, чем со всего рабочего состава. Это упрощает работу, повышает её качество и позволяет выявлять совершённые ошибки, а значит, вовремя их исправлять, не допуская серьёзных последствий, а также финансовых проблем.

Настоящий лидер не допустит в своём коллективе ссор и возникновения враждующих между собой групп. Он максимально сделает отношения тёплыми путём организации различных праздничных мероприятий, поездок на концерты и т.п.

В бизнесе много ярких лидеров, одним из них является Вагит Алекперов - известный нефтяной магнат Российской Федерации, основной акционер «Лукойла» - крупнейшей частной нефтяной компании страны.

Вагит Алекперов начал строить свой бизнес еще в 1987 году, когда был назначен гендиректором «Когалымнефтегаза».

Известен интересный случай, показавший отношение нового директора к своим рабочим. Когалым был небольшим поселком нефтяников, в котором изначально даже домов не было, лишь небольшие вагончики.

И партийное руководство поручило Алекперову построить жильё для нефтяников – деревянные бараки. Алекперов построил. Но не бараки, а добротные каменные дома, в которых и стали жить его подчинённые.

В последние годы существования СССР он ушёл на работу в министерство нефтяной и газовой промышленности страны. В 1992 году он вернулся в нефтяную промышленность. Именно Алекперов стоял у истоков «Лукойл», объединившего три нефтедобывающих предприятия «Лангепаснефтегаз», «Урайнефтегаз», «Когалымнефтегаз».

В названии «Лукойл» от компании, которой руководил бизнесмен, осталась лишь буква «К», тем не менее именно он после приватизации в 1993 году стал ее крупнейшим акционером и бессменным президентом. В 2002 году Алекперову напрямую и опосредованно принадлежало 10,4% акций «Лукойла». С тех пор его доля увеличилась почти в три раза, до 28%.

Сегодня «Лукойл» присутствует более чем в 40 странах мира. Это вертикально интегрированная топливная компания, в сфере ее деятельности и добыча, и переработка нефти, и продажа нефтепродуктов.

Компания успешно развивается, так, котировки её акций в январе 2020 года достигли своего исторического максимума – более 6 тысяч рублей.

Такого успеха президент «Лукойла» добился благодаря интеллекту, трудолюбию, целеустремлённости, упорству, уверенности в своих силах, умению договариваться. Со своими сотрудниками у него дружественные неформальные отношения и большой авторитет, что позволяет принимать правильные решения во имя процветания компании.

«Если вы не позаботились о сегодняшнем бизнесе, можете забыть про завтрашний» - эти слова принадлежат Вагиту Алекперову, и достичь этого, не являясь настоящим лидером, невозможно.

Именно лидер – это залог успешной работы и развития предприятия или даже целого государства - ведь только он может организовать и мотивировать свой коллектив. Для этого лидеру нужно постоянно общаться с участниками коллектива.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Шевченко Виктория

МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки»

Научный руководитель: Решетняк Е.И.

Формирование организационно-психологического климата преследует основную цель, состоящую в повышении эффективности работы персонала, в том числе за счёт выявления и устранения социальной напряжённости в коллективе - управления конфликтом.

Конфликт - это антагонистическое столкновение интересов, позиций, ценностей; поведение лица или группы, которое препятствует или существенно ограничивает другое лицо или группу в реализации их интересов. Конфликты могут быть порождены трудовым процессом, вызваны психологическими особенностями человеческих взаимоотношений или личным своеобразием членов коллектива.

Трудовая деятельность предполагает взаимодействие работников, наличие отношений власти и подчинения, деловое общение. Конфликты, порождаемые трудовым процессом, возникают в ходе: установления и достижения целей; распределения и выполнения должностных полномочий и задач; распределения ресурсов; реализация коммуникаций. В организации каждый работник и группа работников имеют свои цели. В некоторых случаях эти цели определены и оформлены документально. В других случаях они могут не только не формулироваться словесно, но и иногда не осознаваться.

Различия в способах достижения целей тоже могут вызвать несогласие, противоречия и даже конфликты, потому что работники часто имеют разные взгляды на пути и способы достижения поставленных целей.

Одной из самых распространённых причин конфликтов является необходимость делить ресурсы, которые практически всегда ограничены. В процессе распределения ресурсов почти неизбежно создаётся конфликтная ситуация.

Ошибочное коммуникационное поведение – ещё одна из самых распространённых причин конфликтов, так как неполная и неточная передача информации может мешать отдельным работникам или рабочим группам понять ситуацию, точку зрения других. Таким

образом, трудовой процесс порождает множество возможностей и причин для развития конфликта.

Причины конфликтов, вызванные психологическими особенностями человеческих отношений. Они заключаются в неблагоприятной психологической атмосфере в коллективе. Она может быть вызвана:

- образованием противостоящих группировок;
- культурными различиями сотрудников;
- действиями руководителей;

плохой психологической коммуникацией, т. е. работники не понимают, не учитывают намерения, состояние друг друга, не считаются с потребностями и интересами своих коллег;

антипатиями работников, ведущих к их несовместимости.

Причины конфликтов, коренящиеся в личном своеобразии членов коллектива. Они могут заключаться в различиях:

- 1) в стиле и манере поведения;
- 2) чувствах и эмоциональности;
- 3) восприятию жизненных ценностей.

На разнообразие причин необходимо обратить внимание, поскольку часто руководители считают, что причиной конфликта является столкновение личностей, в то время как более глубокий анализ показывает, что могут быть «виноваты» и другие факторы.

Управление конфликтами является важной составной частью процесса регулирования социально-производственных отношений в организации. Это одно из условий антикризисного управления. Для того чтобы реализовать его на практике, необходимо:

- осознание вероятных предпосылок и причин возникновения конфликтных ситуаций;
- понимание механизма развития конфликта как процесса;
- учение применять в практике управления методы разрешения конфликтов.

В теории и практике управления конфликтами в производственных ситуациях известны две стратегии:

- предупреждение конфликтов;
- разрешение конфликтов.

Стратегия предупреждения конфликтов имеет своей целью создание таких производственных условий и психологической атмосферы в коллективе, при которой возможности возникновения конфликтов сведены к минимуму. Реализация этой стратегии заключается в проведении разнообразных организационных и разъяснительных мероприятий, направленных на улучшение условий труда, создание рациональной информационной системы и структуры управления организацией, разработку обоснованных систем вознаграждения за результативный труд, обеспечение строгого соблюдения правил внутренней жизни, традиций и т. п.

Стратегия разрешения конфликтов имеет целью прекращение противоборства сторон и поиск приемлемого решения проблем. Реализация этой стратегии предполагает действия руководителя по анализу реальных конфликтов и определению методов их разрешения. Различают организационно-структурные, административные и межличностные методы управления конфликтом.

При разрешении конфликтов на практике можно пользоваться любым из описанных стилей. Разумеется, общими рекомендациями невозможно разрешить конкретные разногласия. Действия, как руководителей, так и других членов трудового коллектива будут зависеть от конкретной ситуации, подход к разрешению конфликта в каждом случае будет индивидуальным.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Шептий Елизавета

ОУ «Лицей «Коллеж»

Научный руководитель: Богач Л.В.

Перспективное развитие любого государства и общества, преодоление кризисных обстоятельств во многом зависят от качества и эффективной структуры государственного управления.

Социальная политика, которая возлагает на себя социальные обязательства, данные государством, начинается проводиться вследствие выполнения государством своих социальных функций. Указанная функция представляется одним из главных направлений деятельности

государства, суть которого состоит в том, чтобы обеспечить достойные условия жизнедеятельности граждан и в построении эффективной системы социальной защиты.

Государство, представленное субъектами, которые действуют в границах ветвей власти, а также органы местного самоуправления являются главными представителями социальной политики.

В обеспечении социальной безопасности и заключается главная функция социальной политики, которую можно рассматривать как такое общественное состояние, когда социальные интересы населения защищены от воздействия различного рода факторов. Она позволяет выполнить разработанный государством комплекс программ социального развития, выделение приоритетных направлений социального развития населения и государства в целом.

Наиболее эффективным механизмом, влияющим на систему государственного управления, является социальная ответственность.

Система государственного управления предназначена для создания условий, при которых субъект осознает необходимость и преимущества социальной ответственности и механизмов её реализации. Ответственность представлена отношением, в котором стороны (государство и общество) взаимосвязаны, соблюдают интересы и свободы сторон.

Понимание уровня ответственности государства перед обществом, необходимость совершенствования системы государственного управления определяют направления поиска и применения эффективных механизмов его развития и совершенствования. Это и является основной задачей формирования современного цивилизованного общества.

Комплекс преобразований, которые происходят, в обществе, требует все большего участия и расширения направлений участия представителей населения в процессах, происходящих на местном уровне [2].

Само государство должно создавать прозрачные и социально справедливые правовые нормы и эффективную систему контроля, чтобы обеспечивать социально приемлемый уровень социальной защищённости граждан. Наряду с макроэкономическим уровнем в

осуществлении социальной защиты активная роль принадлежит субъектам регионального уровня.

Список источников

1. Гальченко В.В. Роль местного самоуправления в развитии социальной активности населения муниципального образования // Научный журнал «Сервис Плюс», 2012. - №4. - С. 48-52.

2. Гальченко В.В. Актуальные аспекты социологического анализа проблемы развития социальной активности населения на местном уровне // Качество жизни как критерий социальной политики государства и эффективности управления: Сборник научных докладов и статей; под общ. ред. В.И. Патрушева. - М.: ООО «Издательство Проспект», 2011. - С. 52-68.

3. Грик Н.А. Современные теории социального благополучия: учеб. пособие/ Н.А. Грик. - М.: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2013. - 110 с.

4. Независимый институт социальной политики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.socpol.ru/hse_course/theme4_2.doc.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Шлыков Владимир

МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект»

Научный руководитель: Глушановская С.И.

Знающий руководитель понимает, что качественный подход к рабочим, награду и умение делать выводы на своих ошибках – формула удачного бизнеса. Раньше передовиков награждали поощрительными грамотами и сувенирными подарками. Сегодня же способы мотивации изменились и стали отличаться по сравнению с прошлым веком.

Управлять персоналом – невероятно непростое дело, в которой в основном наиболее значимым критерием используются методы мотивации персонала. Мотивация труда представляет собой побуждение для совместного труда команды. Исходя из этого, нужно чтобы каждый пытался выделиться и делать свою работу самым лучшим образом и показывать самые высшие результаты. Исходя из

вышеперечисленного, можно сделать вывод, что любой работник получает свой стимул, который сможет повысить производительность труда и его быстрое действие.

Довольно часто управляющие многих предприятий действуют неправильно, по-старому: хвалят лучших, наказывают худших и каждый год устраивают праздники и корпоративные гуляния для всего персонала. Но этот план не всегда работает. Скорее всего, у работника нет желания идти на корпоратив или праздник, если рабочая обстановка его не устраивает.

Правильный подход к персоналу требует от управляющего много знаний о базовых методах мотивации. Если рабочего, который вложил вклад в общее развитие компании, оставили без внимания, не заметили или не оценили, он не захочет выкладываться как раньше и рисковать в дальнейшем.

Несомненно, важно понимать, что в вознаграждении нуждается абсолютно каждый. Например, это может быть человек, который только недавно прибыл, и ему трудно наладить отношения с остальными. Или требовательный карьерист, который изо всех сил пытается проявить себя, взяв на себя ответственность и риск. При этом он, скрывает своё желание услышать от начальника поощрение в свою сторону или получить дополнительный отдых. Каждый руководитель какой-либо организации придумывает свою личную схему мотивации своих сотрудников. Мотивация – создание внутренних факторов, которые побуждают выполнять работу. Управлять мотивацией можно извне, с помощью приёмов стимулирования.

Наработан многолетний опыт мотивации. Основные принципы мотивации заключаются в следующем:

1. Результативна только та мотивация, которая разрешает рабочему чувствовать себя нуждающимся. Такая похвала помогает завоевать уважение и добрую зависть среди ваших сотрудников. Но во всех вещах нужно вовремя останавливаться, в ином случае потеря достижений приведёт к моральному упадку рабочего.

2. Неожиданные единичные вознаграждения работают эффективнее, чем системные. К системным методам довольно скоро привыкают и считают их нормой.

3. Похвала намного лучше, чем наказание.

4. Ответ от начальства должен быть быстрым и незамедлительным. Поэтому, работник чувствует себя нужным в коллективе, руководителю не всё равно, есть ли успех или неудача.

5. Предварительный результат тоже является результатом. Мотивирование сотрудников за небольшие достижения может намного ускорить достижение основной цели.

Также существует четыре наиболее эффективные методики мотивации, которые были разработаны на базе теорий мотивации.

Теория Ф. Герцберга. Предлагается использовать внешние и внутренние методы улучшения работы предприятия. Внешние методы предусматривают создание комфортных условий труда, а внутреннее условие – это возникновение у рабочего удовольствия от своей работы в компании.

Теория Ф. Тейлора. Ф. Тейлор советует применять для вдохновения сотрудников их стремление улучшить свои нужды. Он использует такие методы: зарплата, зависящая от времени работы сотрудника; давление; принятие минимальных норм производства; точные правила выполнения своих обязанностей.

Теория Д. Макклелланда. Автор этой теории продвигает идею о разных желаниях человека. Власть; успешность; принадлежность к какой-то группе. Многие хотят работать в определенной фирме, им импонирует их статус. Лидеры пытаются быть у власти, а другие работают на свой личный результат. Если, например, поделить сотрудников на три группы, то просто нужно найти личный подход к каждому.

Теория А. Маслоу. Автор предлагает воспринимать работу как возможность рабочих удовлетворять свои нужды. Все потребности он представляет в виде пирамиды. Она разделяется на несколько пунктов. Физиологические нужды: еда, вода. И все остальное, что требуется для пропитания. Безопасность: чувство защищенности самого себя и необходимость для поддержания определенного уровня жизни. Любовь: желание понравиться широкому кругу рабочих. Признание: работник желает иметь уважение в кругу сотрудников.

Современному руководителю нужно грамотно и с умом обдумать вопрос стимулирования работников, чтобы с минимальными затратами получить высокие показатели в кампании.

СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Шматова Татьяна

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Прусова И.И.

Любая организация в своей жизнедеятельности связана с неизбежностью возникновения внутри нее различного рода конфликтов. Конфликт является естественным условием существования любого сообщества людей, источником и движущей силой развития этого сообщества.

Такое восприятие конфликта дает возможность использовать его в качестве инструмента воздействия на развитие организации через изменение при необходимости ее культуры, структуры и создание, тем самым, условий для наиболее эффективной работы коллектива по достижению организационных целей.

Цель работы – рассмотреть социальную технологию управления конфликтами в организации.

В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т.п. Однако, чтобы конфликт начал развиваться, необходим инцидент, при котором одна из сторон начинает действовать, ущемляя интересы другой стороны.

Конфликты возникают по разным причинам:

информационные (искажения, слухи, невольная дезинформация);

структурные: столкновение на почве статусных различий или притязаний;

ценностные: нарушение этических норм, ущемление чьих-то прав, нарушение принятых профессиональных или организационных норм;

экономического и социального неравенства: несправедливость в распределении вознаграждения.

Различают личные, межгрупповые, скрытые, открытые конфликты. В чём же заключается социальная технология управления конфликтами?

Организационные способы управления конфликтом характеризуются, прежде всего, целенаправленным воздействием управленческих органов на подразделения организации и отдельных личностей, основное внимание придаётся изменению структуры, связей или технологии этих подразделений. Цель таких воздействий – ослабление конфликтных взаимодействий или полное устранение конфликта:

1. Образование подгрупп внутри конфликтующих сторон, когда структурное подразделение целенаправленно разбивается на ряд достаточно автономных образований с различными, но пересекающимися целями.

2. Введение независимых контролирующих элементов, когда создаются комиссии по разрешению спорных вопросов.

3. Замена лидеров или руководителей отдельных групп, подразделений.

4. Ротация – перемещение членов организации из одной структурной единицы в другую.

5. Изменение содержания труда.

Особо следует выделить социологические и культурные способы управления конфликтами.

В данном случае объектом управленческого воздействия являются социальные отношения между членами организации, ценности ее членов:

1. Изменение содержания властных отношений.

2. Изменение структуры неформальной социальной группы одной из конфликтующих сторон может ослабить ее сплоченность или привести к возникновению новых неформальных групп.

3. Изменение системы ценностей.

4. Изменение отношения к деятельности.

5. Концентрация интересов на нейтральном объекте.

Существуют определенные стили разрешения конфликтов: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблемы. Из исследований известно, что высокоэффективные компании в конфликтных ситуациях пользовались стилем решения проблем, в этих организациях руководители открыто обсуждали свои расхождения во взглядах.

Необходимо также отметить отрицательные последствия конфликта в организации: снижение производительности труда, неудовлетворённость, увеличение текучести кадров, ухудшение социального взаимодействия, коммуникаций, повышение лояльности к подгруппам и неформальным организациям. Однако при эффективном вмешательстве конфликт может иметь положительные последствия. Например, более углублённая работа над поиском решения, разнообразие мнений при принятии решений и улучшение взаимопонимания.

В конфликтной ситуации можно находиться очень долго, свыкнуться с ней как с неизбежным злом. Но нельзя забывать о том, что рано или поздно произойдёт некое стечение обстоятельств, инцидент, который обязательно приведёт к ещё большим противоречиям сторон.

Заключение. Социальная технология управления конфликтами в организации представляет собой многоступенчатый процесс, который включает в себя: анализ и оценку ситуации, выбор способа разрешения конфликта, формирование плана действий, его реализацию, оценку эффективности своих действий. Чтобы привести конфликтующие стороны к совместному обсуждению и решению проблемы, руководитель должен выступить в роли нейтрального организатора встречи, который направит дискуссию в русло научного поиска решения проблемы и поспособствует налаживанию диалога в коллективе.

ЭКОНОМИКА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Юркина Елизавета

МОУ «Гимназия города Тореза»

Научный руководитель: Копендох И.М.

Донецкая Народная Республика была провозглашена 7 апреля 2014 года. 12 мая 2014 года была провозглашена её самостоятельность.

Первым шагом к формированию собственной экономики ДНР стало создание таких учреждений, как Центральный Республиканский Бан» и Почта Донбасса.

Центральный Республиканский Банк Донецкой Народной Республики был образован 7 октября 2014 года Министерством финансов Донецкой Народной Республики. Банк начинал свою работу в условиях полной экономической блокады со стороны правительства Украины.

В ноябре 2014 года Центральным Республиканским Банком была организована выплата социальных пособий семьям с детьми и гражданам, имеющим право на получение пенсий.

В феврале 2015 года Банком запущен в работу Коммунальный Расчетный Центр, что позволило жителям Республики оперативно и своевременно производить оплату за потребленные коммунальные услуги.

С 01 апреля 2015 года Центральный Республиканский Банк осуществляет ежемесячную выплату пенсий в соответствии с Указом Главы Донецкой Народной Республики «О назначении и выплате пенсий гражданам, имеющим право на социальное обеспечение и состоящим на учете в Пенсионном фонде ДНР».

Специальным постановлением Банка с 1 апреля 2015 года установлен фиксированный курс российского рубля к украинской гривне на территории Донецкой Народной Республики два к одному.

06 мая 2015 года Постановлением Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики утверждено Положение о Центральном Республиканском Банке Донецкой Народной Республики, в котором указано, что банк является республиканским органом государственного управления с особым статусом.

В мае 2015 года Центральным Республиканским Банком подписано соглашение об установлении корреспондентских отношений с КБ Международный расчетный банк (г. Цхинвал, Южная Осетия).

В июне 2015 года Центральный Республиканский Банк начал тестовую эксплуатацию Республиканской Платежной Системы. В ходе тестовой эксплуатации были установлены первый банкомат и первый POS - терминал в кассе банка, выпущены первые платежные карты в рамках зарплатных проектов.

В мае 2020 года Центральный Республиканский Банк реализовал один из ключевых этапов создания Республиканской платежной системы и ввел в эксплуатацию платежные терминалы

самообслуживания на базе нового программно - технического комплекса. С июня 2020 года Центральный Республиканский Банк установил ключевую ставку на уровне ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации.

Основной отраслью экономики ДНР является промышленность (преимущественно тяжёлая индустрия: металлургия, добыча каменного угля и сырья для металлургической промышленности, коксохимия и химия, горное машиностроение). Города и районы, контролируемые ДНР, до вооружённого конфликта обеспечивали 45 % от общего объёма промышленного производства Донецкой области. Основными промышленными центрами являются Донецкий (Донецк, Макеевка, Харцызск, Ясиноватая), Горловско-Енакиевский (Енакиево, Горловка, Кировское, Ждановка), Шахтёрско-Снежнянский (Торез, Снежное, Шахтёрск), а также пгт Новый Свет Старобешевского района, где размещена крупнейшая в ДНР Старобешевская ГРЭС.

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ИННОВАЦИОННУЮ ЭКОНОМИКУ

Юрьева Юлия

МОУ «Гимназия №6 города Донецка»

Научный руководитель: Зубкова Ю.Б.

Экономические кризисы – явление привычное. Однако пандемия COVID-19 стала настоящим испытанием: в самом начале эпидемии потребность в инновациях во всех сферах социально-экономической жизни стала особенно острой.

Возникли новые направления, а ранее находившиеся в зачаточном состоянии технологии начали набирать обороты в ускоренном режиме и раскрывать свой потенциал.

Новоизобретенные и глубоко модернизированные устройства предыдущих поколений в значительной степени теперь оснащены технологиями защиты и предотвращения, предназначенными для борьбы с вирусом, однако в настоящее время важнейшей задачей для многих компаний является обеспечение не только безопасности и

здоровья своих сотрудников, но и непрерывности производственных процессов.

Важно отметить, что фирмы, которые сейчас активно внедряют различные цифровые технологии и решения, смогли легче пережить кризис, чем фирмы, которые находятся только в начале цифрового пути. Целью данного исследования является попытка проанализировать динамику последствий пандемии на инновационную экономику на примере большинства компаний из разных сегментов рынка, рассмотрев частые проблемы и методы их решения.

В связи с непредвиденными событиями 2020 года умение быстро приспосабливаться к изменениям стало особенно критичным. Для этого необходим пересмотр барьеров и возможностей через призму моделей инноваций.

Так, компании, работающие с конечными потребителями, начали стремиться к тому, чтобы даже во время пандемии все процессы были отлажены либо перенастроены, если в этом есть необходимость. Ведь именно способность адаптировать каналы взаимодействия с конечными пользователями и клиентами является необходимым для сохранения текущего дохода покупателей, привлечения новых клиентов, и, соответственно, гарантом стабильности функционирования корпорации.

Корона-кризис способствовал пересмотру маркетинг- и бизнес-стратегий компаний, поиску путей снижения издержек, оптимизации производственных процессов, пересмотру трудовых отношений, анализу возможностей для дистанционных форм занятости и гибких графиков работы.

Многие компании разрабатывают стресс-сценарии развития бизнеса, ищут меры адаптации, тщательно анализируют возможности получения поддержки от власти, а также формируют механизмы компромиссов во взаимодействии с членами трудового коллектива, деловыми партнерами, арендаторами, государством. Так, многие работники соглашались на снижение зарплат, предпочитая это увольнению. Также арендодатели шли и идут навстречу арендаторам в согласовании взаимовыгодных условий.

Данный период в очередной раз показал важность и необходимость цифровой трансформации. Конференция ООН по

торговле и развитию (ЮНКТАД) в контексте кризиса COVID-19 отмечает шесть основных трендов цифровизации [1]. Некоторые из них непосредственно связаны с ускорением перехода к цифровой экономике – это, например, удалённая работа и изменение потребительских привычек. Электронные формы взаимодействия партнеров по бизнесу имеют свои преимущества, ускоряя переговорный процесс и снижая транзакционные издержки.

С переводом большей части сотрудников на удаленный режим работы, некоторые компании объявили о создании «цифровых офисов» и близких к ним аналогов. К примеру, «X5RetailGroup» в разгар пандемии анонсировала запуск проекта «HomeOffice» с переводом до 60% сотрудников на «удаленку». Проект был инициирован еще в 2019 году, но форс-мажорные события 2020 года значительно ускорили его развитие.

В основе «HomeOffice» лежит интеграция коммуникаций на стыке цифрового и физического пространства в корпоративной среде. Проект также предполагает ряд организационных изменений, включая гибкий график работы и использование базовых принципов Agile для командных взаимодействий. Помимо полной или частичной удаленной работы, в «дорожную карту» проекта закладывается внедрение новых цифровых инструментов для совместной работы и пересмотр старых подходов к потреблению офисных ресурсов (электричества, бумаги, воды, продуктов питания и т.д.)

Рассмотренный пример убедительно доказывает, что гибкость инновационных процессов позволяет не только быстро адаптироваться к текущей ситуации, но и значительно улучшить показатели деятельности. Создание и внедрение наиболее актуальных решений позволяют компаниям функционировать не просто в нормальном режиме, а зачастую и с повышением уровня эффективности и продуктивности.

Список источников

1. Обзор доклада Конференции ООН по торговле и развитию «Кризис COVID-19: акцентируя необходимость преодоления цифрового разрыва» - 27.04.2020 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://roscongress.org/materials/obzor-doklada-konferentsii-oon-po-torgovle-i-razvitiyu-krizis-covid-19-aktsentiruya-neobkhodimost-pr/>

ПОНЯТИЕ «ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО»: ТЕОРИЯ, ИСТОРИЯ, РЕАЛЬНОСТЬ

Ярославцева Кристина

МОУ «Шахтёрская средняя школа посёлка Садовое»

Научный руководитель: Парфёнова А.Н.

Гражданское общество — это:

относительно самостоятельная от государства и самоорганизующаяся система социальных, экономических и политических отношений, включающая в себя различные формы объединений людей с целью удовлетворения собственных материальных и духовных потребностей;

сфера самопроявления свободных граждан и добровольно сформировавшихся ассоциаций, и организаций, ограждённых соответствующими законами от прямого вмешательства и произвольной регламентации со стороны государственной власти;

совокупность неполитических отношений, то есть общественных отношений вне рамок властно-государственных структур.

Цель (назначение) гражданского общества состоит в достижении оптимального и гармонического сочетания частных и общественных интересов. О трудностях становления гражданского общества свидетельствует история разработки его концепции в западной общественно-политической мысли.

Мыслители о сущности гражданского общества:

Т. Гоббс: «Гражданское общество - союз индивидуальностей».

Дж. Локк: «Сфера, в которой у государства свои интересы».

Ш. Монтескье: «Вражда, которая преобразуется в государство».

К. Маркс и Ф. Энгельс: «Сфера материальной, экономической жизни и деятельности людей».

Г. Гегель: «Государство интегрирует интересы в цельное общество граждан».

Предпосылки возникновения гражданского общества:

экономические,

социальные,

политико-правовые,

культурные.

Структура гражданского общества:

1. Политические партии и лоббистские (от англ. lobby – кулуары, коридор) организации, создаваемые при органах власти.
2. Общественно-политические организации и движения.
3. Союзы предпринимателей, ассоциации потребителей, благотворительные фонды, кооперативы, арендные коллективы, акционерные общества.
4. Научные и культурные организации, спортивные общества.
5. Муниципальные коммуны и другие органы самоуправления по месту жительства и работы, ассоциации избирателей, политические клубы.
6. Независимые средства массовой информации.
7. Церковь.
8. Семья.

Соотношение гражданского общества и государства:

- повседневные и общественные интересы индивидов и социальных классов, групп;
- убеждение (традиции, обычаи и т.д.) и принуждение (власть, конституция);
- солидарность и конкуренция против господства и подчинения;
- свободный индивид с правами и политические институты, органы власти, элита, лидеры.

Правовое государство – государство, ограниченное в своих действиях правом, подчинённое воле суверенного народа, выражаемой в конституции, и призванное обеспечить основополагающие права и свободы личности

Признаки (принципы) правового государства:

1. Верховенство права во всех сферах жизни общества.
2. Деятельность государства ограничена рамками права.
3. Легитимность власти.
4. Подчинение закону государства всех его органов.
5. Эффективная система контроля и надзора за соблюдением закона.
6. Реальное разделение властей.
7. Полная гарантированность и незыблемость прав и свобод человека.
8. Обеспечение прав и свобод граждан.

9. Взаимная ответственность государства и личности.
10. Единство права и закона.
11. Политический и идеологический плюрализм.
12. Равноправие, равные права и для президента, и для рабочего.
13. Правовая культура граждан.

Вывод. Таким образом, гражданское общество выступает в качестве необходимой демократической прослойки между человеком и государством, не позволяющей последнему узурпировать власть.

МЕНЕДЖМЕНТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Ясинецкая Елена

МОУ города Горловки «Школа № 54

с углублённым изучением отдельных предметов»

Научный руководитель: Тимкова Е.П.

В современной научной литературе менеджмент раскрывается как: процесс постановки и достижения целей посредством мобилизации труда людей, их интеллекта, мотивов поведения, а также финансовых и технических ресурсов;

умение руководителя добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения подчинённых;

область человеческого знания, помогающая эффективно осуществлять управленческие функции.

Наиболее подходящее и полное определение менеджмента, которое мне близко, дал известный американский теоретик менеджмента П. Друкер. Он считал, что современный менеджмент – это специфический вид управленческой деятельности, вращающийся вокруг человека, с целью сделать людей способными к совместному действию, придать их усилиям эффективность и сгладить присущие им слабости. Ибо человеческая способность вносить вклад в общество столь же зависит от эффективности управления предприятием, как и от собственных усилий и отдачи людей.

Исходя из этого, П. Друкер определяет и задачи менеджмента:

1. Сплотить людей вокруг общих целей предприятия – иначе никогда из толпы не создать коллектива.

2. Развивать в каждом сотруднике предприятия его потребности по возможности их удовлетворять.

3. Ни на минуту не останавливать развитие людей.

Поскольку навыки и профессиональная подготовка людей, работающих на предприятии, различны, и сотрудники выполняют разнообразные виды работ, постольку их производственная деятельность должна строиться на основе коммуникации между работниками и на их индивидуальной ответственности.

В крупных организациях управление предприятиями осуществляют менеджеры-профессионалы. Их деятельность охватывает различные виды менеджмента: финансовый, производственный, кадровый, транспортный, маркетинговый. Деятельность современного предприятия невозможна без совершенного управления процессом производства.

В процессе труда между людьми возникают связи двух типов – горизонтальные и вертикальные. Горизонтальные связи складываются вследствие разделения труда на отдельные компоненты. Вертикальные связи вызваны необходимостью координации, согласования деятельности многих работников, выполняющих разнообразные производственные функции.

Функции, которые являются составными процесса управления:

планирование;

организация;

мотивация;

координация;

контроль.

Школы менеджмента:

– школа классического управления;

– школа человеческих взаимоотношений;

– школа количественных теорий управления.

Современный менеджер обязан владеть основными теориями управления, уметь творчески применять их на практике, создавать возможности для развития творческих способностей сотрудников. Это обеспечит фирме достижение цели. Менеджер – не просто представитель престижной профессии, но и творческий человек, способный сделать свою жизнь и жизнь окружающих содержательнее.

Список источников

1. Производственный менеджмент: управление производством [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/proizvodstvennyj-menedzhment.html>.
2. Сфера деятельности менеджмента: менеджмент как наука и практика управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infopedia.su/9xe096.html>.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М. Дело. - 1992. - 704 с.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Яшкина Алевтина

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Конфликт – это отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами лиц. Во многих случаях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большее число альтернатив или проблем и т.д. Это делает процесс принятия решений группой более эффективным, а также дает людям возможность выразить свои мысли и тем самым удовлетворить личные потребности в уважении и власти. Это также может привести к более эффективному выполнению планов, стратегий и проектов, поскольку обсуждение различных точек зрения на них происходит до их фактического исполнения.

Роль конфликта, в основном, зависит от того, насколько эффективно им управляют. Чтобы управлять конфликтом, необходимо знать причины его возникновения, тип, возможные последствия для того, чтобы выбрать наиболее эффективный метод его разрешения.

Конфликты в трудовых коллективах классифицируются по различным признакам:

1. По природе возникновения - деловые и эмоциональные. Деловые конфликты имеют производственную основу и возникают в связи с поиском путей решения сложных проблем, с отношением к имеющимся недостаткам, выбора стиля руководителя и т.д. Они

неизбежны. Эмоциональные конфликты имеют сугубо личностную природу. Источник этих конфликтов кроется либо в личностных качествах оппонентов, либо в их психологической несовместимости.

2. По направленности взаимодействия - вертикальные и горизонтальные, то есть между оппонентами разных рангов и одного ранга.

3. По влиянию на развитие трудового коллектива - деструктивные и конструктивные. Конструктивные полезны и находят выражение в спорах и дискуссиях; деструктивные тормозят развитие трудового коллектива;

Существует несколько стратегий выхода из конфликта. Рассмотрим каждую из них.

1. Соперничество.
2. Компромисс.
3. Приспособление или уступка.
4. Уход от решения проблемы или избегание.
5. Сотрудничество.

Считается наиболее эффективной стратегией поведения в конфликте. Оно предполагает направленность оппонентов на конструктивное обсуждение проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения.

Основные функциональные (позитивные) последствия конфликтов для организации:

проблема решается таким, путем, который устраивает все стороны, и в результате люди чувствуют себя причастными к решению важной для них проблемы;

совместно принятое решение быстрее и лучше претворяется в жизнь;

стороны приобретают опыт сотрудничества при решении спорных вопросов и могут использовать его в будущем;

эффективное разрешение конфликтов между руководителем и подчиненными разрушает так называемый «синдром покорности» - страх открыто высказывать свое мнение, отличное от мнения старших по должности;

улучшаются отношения между людьми;

люди перестают рассматривать наличие разногласий как «зло», всегда приводящее к дурным последствиям.

Профилактика, или предупреждение конфликта призвана не допустить возникновения конфликта. Профилактика конфликтов основывается на их прогнозировании. Принимаются действия по нейтрализации действия факторов, вызывающих конфликт.

Существуют следующие технологии управления процессом протекания конфликтом:

- информационные;
- коммуникативные;
- социально-психологические;
- административно-экономические.

При урегулировании конфликта следует учитывать все предпосылки его разрешения. Например, степень зрелости конфликта, понимание противоборствующими сторонами необходимости его разрешения, готовности третьей стороны к урегулированию, четкость понимания последствий конфликта. Нужно ясно представлять пути разрешения конфликтного взаимодействия: уступка одной из противоборствующих сторон – полное признание отсутствия претензий, взаимное примирение соперников – уход, отказ от конфликта, достижение компромисса в результате взаимных уступок, договоренность о сотрудничестве в результате признания проблем, вызвавших конфликт.

Особенно важным для третьей стороны, которую, как правило, наряду с работниками службы управления персоналом представляет и руководитель конфликтующих сторон, является работа по анализу негативных факторов в процессе принятия решений по урегулированию конфликтного противоборства.

Симпатии (антипатии) к одной из конфликтующих сторон не должны отражаться на результатах разрешения конфликта, так как предвзятое отношение приводит к ошибочным решениям по урегулированию ситуации;

Желание скорее разрешить конфликт приводит к видимому урегулированию противоборства, не устраняя причины его проявления. Такой конфликт может вновь разгореться.