

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

*V Республиканской научно-практической
конференции учащейся молодёжи
(Донецк, 19 марта 2020 года)*

Донецк
2020

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

V Республиканской научно-практической
конференции учащейся молодёжи
(Донецк, 19 марта 2020 года)

Донецк
2020

УДК 338.242(063)

ББК У050.12

М75

Редакционная коллегия :

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

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

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

Молодёжь в управлении и экономике :

М75 материалы V Респ. науч.-практ. конф. учащейся молодёжи (Донецк, 19 марта 2020 года) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», Факультет государственной службы и управления. – Донецк : ДонАУиГС, 2020. – 748 с.

В ходе конференции рассматривались и обсуждались проблемы рационального использования трудовых ресурсов, внедрения современных методов мотивации и стимулирования труда, обновления и модернизации предприятий, информационных технологий в управлении и бизнесе, инновационного развития экономики, поддержания предпринимательских инициатив, взаимодействия государства и общества, управления качеством жизни населения.

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

УДК 338.242(063)

ББК У050.12

СОДЕРЖАНИЕ

Абузов Ринат МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки» Научный руководитель: Гончарова Л. В. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	36
Александренко Ярослава МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония» Научный руководитель: Козлов Е.С. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО И ЧЕЛОВЕК.....	38
Аматуни Юлия МОУ «Школа № 89 города Донецка» Научный руководитель: Малич В. В. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ.....	40
Амонский Дмитрий МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Кузнецова А.П. ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО.....	42
Андреев Данил ГПОУ «Снежнянский горный техникум» Научный руководитель: Маловик Н.Н. ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО.....	45
ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА Андрюшкина Дарья МОУ «Школа №13 города Донецка» Научный руководитель: Вербницкая С.Н.....	48
Асатрян Офелия МОУ «Школа №15 города Донецка» Научный руководитель: Яценко А.А. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ.....	51
Афониная Дарья МОУ «Школа №150 города Донецка» Научный руководитель: Кобец С. А. ВЛИЯНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА НА РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	52
Багачева Мария ГПОУ «Донецкий колледж строительства и архитектуры» Научный руководитель: Баранник Н.В. СЕКРЕТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	54

Баева Маргарита МОУ «Школа №151 города Донецка» МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО.....	57
Баранников Леонид ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей» Научный руководитель: Гелюх Л.И. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ.....	59
Батурина Анна ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж» Научный руководитель: Третьяк М.В. ИННОВАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РОСТА ЭКОНОМИКИ.....	61
Батьковская Ангелина ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия» Научный руководитель: Штокалова А.А. О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИИ.....	65
Батьковский Герман ГПОУ «Донецкий политехнический колледж» Научный руководитель: Панфилова О. Н. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ МОМЕНТЫ В РАБОТЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ.....	68
Безгласная Елизавета ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум им. Н.П. Баллина» Научный руководитель: Поляруш В.В. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ.....	71
Бейко Юлия ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Сидорчук Е.С. ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	73
Белоусова Анастасия МОУ «Школа №15 города Донецка» Научный руководитель Яценко А.А. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. ЕЁ ФОРМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ.....	76
Белых Вероника МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Бычкова Е.А. МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО.....	78

Бельская Алина МОУ «Школа № 21 города. Макеевки» Научный руководитель: Калита Н.М. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА.....	79
Беляев Иван МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Котова В.В. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ	81
Бердыева Виктория МОУ города Горловки «Школа № 12 с углублённым изучением отдельных предметов» Научный руководитель: Рудава Н.В. ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА.....	84
Бережняк Элина ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» Научный руководитель: Евсеева Е.В. ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (ЭЛЕМЕНТОВ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ) ПРИ ИЗУЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН.....	87
Берестюк Юлия МОУ «Школа № 88 города Донецка» Научный руководитель: Пушкина Г.И. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА, ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА.....	90
Bilan Artem, Khomiuk Ekaterina State professional educational institution “Donetsk state college of food technologies and trade” Academic adviser: Polyakova N.M. MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE SPHERE OF PUBLIC CATERING.....	92
Богатова Анастасия МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония» Научный руководитель: Козлов Е.С. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ.....	94
Богач Юлия МОУ «Средняя школа №49 города Макеевки» Научный руководитель: Сулимов Г.В. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	96

Богданова Диана МОУ «Средняя школа №49 города Макеевки» Научный руководитель: Сулимов Г.В. СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	98
Боготоба Никита МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево» Научный руководитель: Комарова О.А. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА.....	100
Бойко Николай МОУ «Школа № 88 города Донецка» Научный руководитель: Нетяга Т.Н. МЕТОД «ВЗРЫВА» А.С. МАКАРЕНКО КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ ДЕСТРУКТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ В КОЛЛЕКТИВЕ.....	103
Бондаренко Диана ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» Научный руководитель: Новак Ю.А. HR МЕНЕДЖМЕНТ КАК СВЯЗУЮЩЕЕ ЗВЕНО МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	106
Бондаренко Елизавета, Мисенёва Елена ГПОУ «Донецкий горный техникум им. Е.Т. Абакумова» Научный руководитель: Мусенко М.А. ТЕХНОЛОГИИ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ В ДЕЛОПРОИЗВОДСТВЕ.....	109
Бондаренко Мария МОУ «Школа №26 города Донецка» Научный руководитель: Старикова И.Г. ИНТЕРНЕТ- БИЗНЕС В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	111
Бондарь Илья МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект» Научный руководитель: Глушановская С.И. РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ.....	113
Борисова Вера ОП ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум» ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского» Научный руководитель: Оголь Т.Е. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	115
Брадулов Никита МОУ города Горловки «Школа №50» Научный руководитель: Гостева А.В. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	117

Бродецкая Анна МОУ «Школа № 108 города Донецка» Научный руководитель Каулавичуте И.Л. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА.....	120
Булыга Дарья ОСП «Аграрный техникум» ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия» Научный руководитель: Кислухина Н.В. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В АГРОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ ДНР.....	122
Бурда Денис МОУ «Шахтёрская гимназия» Научный руководитель: Прудникова Ю.А. ЭВРИСТИКИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ.....	125
Бурлака Валерия МОУ «Гимназия города Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА, ЛИЧНОСТИ.....	127
Васильев Богдан МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	130
Васьо Даниил МОУ «Шахтёрская гимназия» Научный руководитель: Ярёменко Л.Г. ЭВРИСТИКИ ДОСТУПНОСТИ И АФФЕКТА.....	132
Вахоцкая Екатерина МОУ «Шахтёрская гимназия» Научный руководитель: Зацаренко И.А. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	135
Величко Алина ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж» Научный руководитель: Редька Л.Н. ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА.....	137
Вернигора Максим ГПОУ «Снежнянский горный техникум» Научный руководитель: Маловик Н. Н. РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ.....	140
Веселовская Анастасия МОУ «Школа №112 города Донецка» Научный руководитель: Санина Т.В.	

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	142
Вожжов Андрей	
МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево»	
Научный руководитель: Комарова О.А.	
РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ.....	145
Волошина Александра	
МОУ «Школа №105 города Донецка»	
Научный руководитель: Лисогор Л.Н.	
СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	148
Вольчева Евгения	
МОУ «Школа № 149 города Донецка»	
Научный руководитель: Азарова Г.С.	
ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО И ЧЕЛОВЕК.....	150
Гаврилова Оксана	
МОУ «Средняя школа № 4 города Снежное»	
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	153
Гаврищенко Элеонора	
ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум имени Н.П. Баллина»	
Научный руководитель: Поляруш В.В.	
ПРАВО, КАК ОСНОВНОЙ РЕГУЛЯТОР ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.....	155
Гажаман Данил	
МОУ «Школа № 64 города Донецка»	
Научный руководитель: Попова Е.Л.	
ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА.....	157
Гайдай Анна	
ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»	
Научный руководитель: Рутинская А.А.	
ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ХИМИИ.....	158
Галунов Иван	
МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония»	
Научный руководитель: Козлов Е.С.	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	161
Гварамия Ломиси	
Лицей № 2 «Престиж» города Макеевки	
Научный руководитель: Саенко В.А.	
БЕЗОПАСНОСТЬ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ – ТЕХНОЛОГИИ ЗАЩИТЫ.....	163

Герда Владислав МОУ «Лицей «Интеллект» г. Донецка» Научный руководитель: Курган Е.Г. ЯПОНСКИЙ МАРКЕТИНГ.....	166
Гетманец Владислав ГПОУ «Донецкий колледж строительства и архитектуры» Научный руководитель: Артюшина М.Ю. КАК МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ СТАТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ЧЛЕНОМ КОМАНДЫ?.....	168
Гладышев Вячеслав МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Сичкарев Е.П. СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ..	170
Глиняный Богдан МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	173
Гниденко Анастасия МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки» Научный руководитель: Чурилова В.Г. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ.....	176
Гнилицкая Ольга МОУ «Харцызская средняя школа № 24» МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО.....	178
Говорущенко Елизавета МОУ «Школа № 105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. СПЛОЧЁННОСТЬ В ГРУППАХ И КОЛЛЕКТИВАХ.....	181
Городецкая Екатерина МОУ «Школа №20 города Донецка» Научный руководитель: Иванова М.В. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	183
Горпинич Илья МОУ «Школа № 94 города Донецка» Научный руководитель: Жильцова О.А. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО И ЧЕЛОВЕК.....	185

Грачева Татьяна МОУ «Средняя школа № 59 города Макеевки» ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ.....	188
Гребенникова Ангелина МОУ «Средняя школа №93 города Макеевки» Научный руководитель: Савенкова Т.А. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ – МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ.....	191
Гребенюк Мария МОУ «Школа № 149 города Донецка» Научный руководитель: Азарова Г.С. ИННОВАЦИИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ.....	193
Григорьева Виктория МОУ «Школа №21 города Донецка» Научный руководитель: Носенко Д.М. ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА И ЕЁ ИНФРАСТРУКТУРА...	196
Грищенко Элина МОУ города Горловки «Школа №50» Научный руководитель: Гостева А.В. ИКТ В ОБРАЗОВАНИИ.....	198
Грогуль Анна ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия» Научный руководитель: Шавыркин Б.Б. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК ВАЖНЕЙШЕГО ИНСТИТУТА ИНФОРМАЦИОННОГО ПРАВА.....	201
Громак Ольга МОУ «Школа № 94 города Донецка» Научный руководитель: Жильцова О.Л. МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ.....	204
Гусакова Алина МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево» Научный руководитель: Комарова О.А. ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА.....	207
Гусева Анастасия МОУ «Комсомольская школа №5» Научный руководитель: Новиков В.Н. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	210
Демидова Анна ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж» Научный руководитель: Гаркавенко Е. В. МЕНЕДЖМЕНТ – ЭТО НАУКА ИЛИ ИСКУССТВО?.....	213

Дёмочкина Анжела МОУ «Школа № 15 города Донецка» Научный руководитель: Яценко А.А. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ.....	215
Деркачев Артём МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония» Научный руководитель: Козлов Е.С. РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ.....	219
Дзисова Валерия МОУ «Школа №112 города Донецка» Научный руководитель: Курмаева И. Г. ПРИКЛАДНАЯ МАТЕМАТИКА В ЭКОНОМИКЕ УПРАВЛЕНИЯ.....	221
Диденко Илья ГПОУ «Донецкое профессионально-техническое училище связи» Научный руководитель: Сулова Л.А. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОБИЛЬНЫХ ИНФОРМАЦИОННО- КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАНИИ.....	223
Дорошенко Евгений ГПОУ «Горловский многопрофильный техникум 37» Научный руководитель: Грошева А.И. РАЗВИТИЕ ВЕНДИНГА, ВЕНДИНГОВАЯ ТОРГОВЛЯ В ДНР.....	225
Дубан Марина ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Сидорчук Е.С. ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННОМ УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ.....	229
Дудик Илья МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.	232
Еремина Олеся МОУ «Гимназия города Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА	234
Ермакова Анастасия МОУ «Шахтёрская средняя школа пос. Садовое» ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА.....	236
Желдакова Наталья МОУ «Школа № 88 города Донецка» Научный руководитель: Сысоева Н.В. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	238

Загородний Артем ГПОУ «Снежнянский горный техникум» Научный руководитель: Маловик Н.Н. ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. 240 Зацаренко Дарья МОУ «Шахтёрская гимназия» Научный руководитель: Зацаренко И.А. ЭТИКА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ..... 243 Зацаренко Дарья МОУ «Шахтерская гимназия» Научный руководитель: Белецкая И.В. ИНТЕРНЕТ-АДДИКЦИЯ МОЛОДЁЖИ: СТРАТЕГИИ КОРРЕКЦИИ..... 245 Зубова Алина МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Садовая Т.А. ТЕХНИКА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ..... 248 Зырянова Анастасия МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Белая В.Е. СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЛИЧНОСТИ И ГОСУДАРСТВА..... 251 Иванова Алина МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ..... 254 Иващенко Виктория МОУ «Средняя школа №49 города Макеевки» Научный руководитель: Сулимов Г.В. ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. 256 Ивлева Янина МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония» Научный руководитель: Козлов Е.С. УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ..... 258 Игумнова Наталья МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. БЕЗРАБОТИЦА МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА..... 260 Ильина Ариадна МОУ «Школа № 77 города Донецка» Научный руководитель: Азаренко С.Ф. БЕЗРАБОТИЦА КАК СЛЕДСТВИЕ	
--	--

НАРУШЕНИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОГО РАВНОВЕСИЯ.....	262
Ищенко Анна	
МОУ «Школа №1» города Ждановка	
Научный руководитель: Кириленко Н.Н.	
ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО И ЧЕЛОВЕК.....	265
Кабанов Кирилл	
ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально- технического образования им. Ф.И. Бачурина»	
Научный руководитель: Гелюх Л.И.	
ИССЛЕДОВАНИЕ ПОНЯТИЯ «СТИЛЬ РУКОВОДСТВА».....	268
Казадаева Валерия	
ГПОУ Донецкий техникум химических технологий и фармации»	
Научный руководитель: Бойкив Н.Ю.	
УТИЛИЗАЦИЯ ОТХОДОВ: ЭКОНОМИКА И ЭКОЛОГИЯ.....	271
Казуб Дарина	
МОУ «Гимназия №6 города Донецка»	
Научный руководитель: Ярмолук Г.И.	
СПЛОЧЁННОСТЬ – ЗАЛОГ КРЕПКОГО И ДРУЖНОГО КОЛЛЕКТИВА.....	273
Калита Елизавета	
МОУ «Школа № 77 города Донецка»	
Научный руководитель: Добровольская Т.Н.	
ОБНОВЛЕНИЕ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ.....	275
Камаева Владислава	
МОО «Специализированная школа- Лицей информационных технологий города Енакиево»	
Научный руководитель: Халюзова Е.В.	
РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ДНР ПУТЁМ ВНЕДРЕНИЯ 5-ГО ПОКОЛЕНИЯ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	277
Каримова Виктория	
ГПОУ Донецкий техникум химических технологий и фармации»	
Научный руководитель: Журавлёва И. Б.	
СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	280
Картамышева Анастасия	
МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»	
Научный руководитель: Котова В.В.	
ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ ЛОГАРИФМИЧЕСКОЙ ФУНКЦИИ.....	283
Качур Ульяна	
МОУ «Школа № 82 города Донецка»	
Научный руководитель: Мирошниченко Т.В.	
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ.....	286

Кирилюк Николай МОУ «Шахтёрская основная школа № 11» Научный руководитель: Бондарчук Т.Н. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	288
Киселев Георгий МОУ «Национальная еврейская школа №99 «Ор-Менахем» города Донецка» Научный руководитель: Сидоренко А.Б. ПРИКЛАДНЫЕ ЗАДАЧИ МАТЕМАТИКИ В ЭКОНОМИКЕ.....	292
Кисель Владислав МОУ «Школа № 105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	294
Клеванова Таисия МОУ «Школа № 112 города Донецка» Научный руководитель: Лукашова М. В. ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.....	295
Климко Любовь МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект» Научный руководитель: Глушановская С.И. ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО.....	298
Кобзева Олеся МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки» Научный руководитель: Гончарова Л.В. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ.....	301
Коваленко Виктория ОО ВПО «Донецкая академия транспорта» Научный руководитель: Бородина О.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ ПОСТАВКИ СЖИЖЕННОГО ТОПЛИВА.....	302
Коваленко Владимир, Иванов Данил МОУ «Лицей «Интеллект» г. Донецка» Научный руководитель: Курган Е.Г. СПЛОЧЁННЫЙ КОЛЛЕКТИВ.....	305
Коваленко Дарья МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Головки О.В. ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ.....	308

Коваленко Михаил МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево» Научный руководитель: Комарова О.А. ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ.....	311
Ковалец Елизавета МОУ «Средняя школа №49 города Макеевки» Научный руководитель: Сулимов Г.В. ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА.....	314
Козырев Артём МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Бычкова Е.А. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	316
Кокин Сергей МОУ «Школа №22 города Донецка» Научный руководитель: Рогожкина В.А. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ.....	318
Колесников Александр ГПОУ «Докучаевский горный техникум» Научный руководитель: Осерецкая О.И. ЭЛЕМЕНТЫ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ГОРОДОВ И РАЙОНОВ.....	320
Колесникова Валерия МОУ «Школа № 88 города Донецка» Научный руководитель: Пушкина Г.И. СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	323
Колотий Дарья МОУ «Школа №112 города Донецка» Научный руководитель: Лукашова М. В. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	326
Комаричева Алина МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Гелеверя Е.А. ГОСУДАРСТВО КАК МЕНЕДЖЕР ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ.....	330
Кондращенко Евгений МОУ «Краснопартизанская школа города Ясиноватая» Научный руководитель: Быстрая Т.Г. УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ.....	333

Кононенко Ирина МОУ «Специализированная школа №95 города Донецка» Научный руководитель: Корноухова Л.С. РАБОТА С КИТАЙСКИМИ ПОСТАВЩИКАМИ.....	335
Коржан Дарья МОУ «Средняя школа №59 города Макеевки» ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ.....	337
Корниенко Анастасия ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Корзун В.Е. ОТБОР ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ХИМИЧЕСКИХ ЛАБОРАТОРИЙ.....	340
Королева Виктория МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки» Научный руководитель: Гончарова Л.В. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА.....	343
Кравцова Анна МОУ «Школа №88 города Донецка» Научный руководитель: Пушкина Г.И. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	345
Криворотов Дмитрий МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки» Научный руководитель: Липницкая И.В. УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ.....	348
Кривоухова Элина МОУ «Школа № 116 города Донецка» Научный руководитель: Потапенкова А.Н. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ.....	350
Кривцова Елизавета МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. ПОВЫШЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПОМОЩИ ГРАЖДАНСКОГО СОБАКОВОДСТВА...	353
Крылов Платон МОУ «Школа №13 города Донецка» Научный руководитель: Вербницкая С.Н. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ И ПРИНЦИПЫ. ВАЖНОСТЬ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ.....	354
Кудренко Александр МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Бомблюк Е.А. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ	

И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА.....	356
Кузьменко Дарья	
МОУ «Средняя школа №4 города Макеевки»	
Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.	
МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	358
Кузьмина Дарья	
МОУ «Школа №88 города Донецка»	
Научный руководитель: Пушкина Г.И.	
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ.....	361
Кузьмина Ольга	
МОУ «Гимназия №6 города Донецка»	
Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.	
ЗНАНИЯ МОЛОДЁЖИ – ОРИЕНТИР В МИР НРАВСТВЕННЫХ И МОРАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ.....	363
Кучковой Андрей	
Государственное бюджетное нетиповое общеобразовательное учреждение «Республиканский лицей-интернат «Эрудит» - центр для одарённых детей»	
ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	365
Лазарева Дина	
МОУ «Школа №28 города Донецка»	
Научный руководитель: Соломчук И.Е.	
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	368
Лайдёнова Анастасия	
МОУ «Школа №88 города Донецка»	
Научный руководитель: Трунаева А.С.	
РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ ХОЗЯЙСТВА...	370
Лашко Анастасия	
ОО ВПО «Донецкая академия транспорта»	
Научный руководитель: Бородина О.А.	
ВЫЗОВЫ И АКТУАЛЬНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ В УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ДНР.....	373
Левченко Екатерина	
ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум им. Н.П. Баллина»	
Научный руководитель: Поляруш В.В.	
ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	376
Легенькая Анастасия	
МОУ города Горловки «Школа № 50»	
Научный руководитель: Кудрик Е.П.	
УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	378

<p>Леонов Алексей МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Бычкова Е.А. ИННОВАЦИОННЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ДОНБАССА.....</p>	380
<p>Липко Ангелина МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Бычкова Е.А. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ.....</p>	382
<p>Литвиненко Владислав МОУ «Школа №141 им. П.П. Зверькова города Донецка» Научный руководитель: Лазарева Е.А. СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ.....</p>	383
<p>Литвинов Сергей МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка» Научный руководитель: Курган Е.Г. ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ.....</p>	386
<p>Лихотский Илья МОУ «Школа № 98 города Донецка» УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ.....</p>	388
<p>Луханина Дарья МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Бычкова Е.А. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА.....</p>	390
<p>Лыга Игорь ГПОУ «Донецкий политехнический колледж» Научный руководитель: Прихоженко В.Б. ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА 21 ВЕКА.....</p>	393
<p>Лысенко Александра МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево» Научный руководитель: Комарова О.А. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....</p>	395
<p>Люлюшкина Алина МОУ города Горловки «Школа № 54 с углублённым изучением отдельных предметов» Научный руководитель: Тимкова Е.П. ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ.....</p>	398

Лягайло Владислава МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки» Научный руководитель: Гончарова Л. В. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ.....	400
Макарова Марина МОУ «Гимназия города Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	403
Макатров Артем МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево» Научный руководитель: Комарова О.А. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ.....	405
Макуха Виолетта ГПОУ «Докучаевский техникум» ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского Научный руководитель: Дели И.Г. АКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА – СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	408
Малиновский Глеб МОУ «Школа № 64 города Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. СПЛОЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА: ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОМАНДЕ.....	412
Мальшко Сергей МОУ «Средняя школа №21 города Макеевки» Научный руководитель: Калита Н.М. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	414
Мальцев Павел МОУ «Школа № 32 города Донецка» Научный руководитель: Моисеенко Н.А. О СОЗДАНИИ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	415
Мамашук Богдан ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум им. Н.П. Баллина» Научный руководитель: Поляруш В.В. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ - КАК САМАЯ ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ.....	418

Маншилина Татьяна МОУ «Многопрофильный лицей №5 им. Н.П. Бойко города Донецка» Научный руководитель: Теркун Е.В. ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ.....	420
Маренцева София МОУ «Школа № 12 с углублённым изучением отдельных предметов города Горловка» Научный руководитель: Рудава Н.В. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА.....	422
Марков Руслан МОУ «Школа №13 города Донецка» Научный руководитель: Вербницкая С.Н. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БИЗНЕСЕ.....	425
Марченко Екатерина МОУ г. Горловки «Школа №5» Научный руководитель: Плешкова М.А. ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА.....	427
Маслова Елизавета МОУ «Средняя школа № 49 города Макеевки» Научный руководитель: Сулимов Г.В. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	430
Минакова София МОУ «Специализированная школа №95 города Донецка» Научные руководители: Корноухова Л.С., Гордеева Н.В. ОСНОВЫ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ.....	432
Минакова Юлия МОУ города Горловки «Школа №50» Научный руководитель: Кудрик Е.П. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА.....	434
Миронов Сергей ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей» Научный руководитель: Гелюх Л.И. СУЩНОСТЬ РУКОВОДСТВА И ЛИДЕРСТВА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА.....	436

Мирошникова Елизавета МОУ «Профильная гимназия №122 города Донецка» Научный руководитель: Маковецкая А.М. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	439
Михайлова Валерия МОУ «Школа № 94 города Донецка» Научный руководитель: Жильцова О.А. ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.....	440
Михайлова Ульяна МОУ «Гимназия города Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	443
Мишнева Елизавета МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект» Научный руководитель: Глушановская С.И. МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО.....	445
Мороз Богдан МОУ «Школа №88 города Донецка» Научный руководитель: Алексич Т.Н. РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ.....	448
Назарук Богдан ГПОУ «Макеевский политехнический колледж» Научный руководитель: Шкиталинская М.Ю. РАЗРАБОТКА БОТА «ГИД ПО КОЛЛЕДЖУ» ДЛЯ TELEGRAM.....	450
Нальковская Татьяна МОУ города Горловки «Школа № 50» Научный руководитель: Гостева А.В. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ.....	453
Наздайминова Лолита, Величко Дарина МОУ «Средняя школа № 7 города Макеевки» Научный руководитель: Прохорчук М.В. ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ СЕРВИСОВ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА ШКОЛЫ.....	456
Нелюбова Анастасия МОУ «Средняя школа №49 г. Макеевки» Научный руководитель: Сулимов Г.В. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	458
Нестеренко Анна МОУ «Школа №108 города Донецка» Научный руководитель: Каулавичуте И.Л.	

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	461
Никитина Людмила	
ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Журавлева И.Б.	
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	463
Николаев Никита	
МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Богомаз Т.В.	
АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА КАК ФУНКЦИЯ ГОСУДАРСТВА...	466
Новиков Николай	
МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Бычкова Е.А.	
ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.	469
Овсянников Игорь	
МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки» Научный руководитель: Лебезова Э.М.	
ОБЩЕСТВЕННАЯ ПЛАТФОРМА «ПРОСТО О СЛОЖНОМ» КАК ПРИМЕР НЕКОММЕРЧЕСКОГО ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОГО СЕРВИСА...	473
Озюменко Александр	
МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Котова В.В.	
ИННОВАЦИОННЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ДОНБАССА.....	477
Очнев Данил	
ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально- технического образования им. Ф.И. Бачурина» Научный руководитель: Гелюх Л.И.	
ФУНКЦИИ И РОЛЬ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА.....	480
Павлов Данил	
МОУ «Школа №138 города Донецка» Научный руководитель: Синдеева Г.С.	
МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	483
Павлова Анна	
МОУ «Шахтёрская гимназия» Научный руководитель: Горчева Л.А.	
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	486
Павлыш Тимур	
МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Бычкова Е.А.	
ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО.....	489

Панасенко Екатерина ГПОУ Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Дарда Л.Н. ХИМИЧЕСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	491
Панков Денис МОУ «Школа № 125 города Донецка» Научный руководитель: Шевченко Е.А. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	494
Панова Арина МОУ «Школа № 1 города Ясиноватая» Научный руководитель: Самсонова Н.А. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	497
Пашенцева Анастасия МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Бычкова Е.А. РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА У ПРЕДПРИЯТИЙ....	500
Петренко Анна МОУ города Горловки «Школа № 17» Научный руководитель: Горбачева Н.А. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	504
Петрушенко Юлия ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Рутинская А.А. РОЛЬ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	506
Пефтиев Андрей ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж» Научный руководитель: Прокопенко О.В. ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ТРАНСПОРТНЫХ СИСТЕМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГРУЗОВЫХ АВТОМОБИЛЬНЫХ ПЕРЕВОЗОК.....	508
Пикалова Екатерина МОУ города Горловки «Лицей №88 «Мечта» Научный руководитель: Сошина И.П. ТЕХНОСФЕРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.....	511

Плетнёва Анастасия МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония» Научный руководитель: Козлов Е.С. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПОДРОСТКОВ В ИНТЕРНЕТ ПРОСТРАНСТВЕ.....	514
Плотникова Алеся МОУ «Классическая гуманитарная гимназия города Донецка» Научный руководитель: Кривошеева О.В. ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ – НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ИНТЕГРАЦИИ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА И РОССИИ.....	516
Плохих Виктория МОУ «Средняя школа №29 города Макеевки» Научный руководитель: Лепёхина Т.А. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА: ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ.....	519
Повещенко Владимир ГПОУ «Снежнянский горный техникум» Научный руководитель: Маловик Н.Н. СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	521
Полицкова Виктория МОУ «Школа №112 города Донецка» Научный руководитель: Сапитон И.Г. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА.....	523
Полленок Вероника МОО «Общеобразовательная школа № 6 города Енакиево» Научный руководитель: Манько О.А. МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО.....	526
Половой Д.И. ГПОУ «Макеевский политехнический колледж» Научный руководитель: Калмыкова Е.П. ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАРИННОГО САМОУЧИТЕЛЯ - АКТУАЛЬНОСТЬ СЕГОДНЯШНЕГО ДНЯ.....	528
Полонская Дарья МОУ «Школа №150 города Донецка» Научный руководитель: Кобец С.А. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА.....	533
Полянский Михаил МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки» Научный руководитель: Липницкая И.В.	

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ БИЗНЕСОМ	536
Пономаренко Таисия	
МОУ «Гимназия №92 города Донецка»	
Научный руководитель: Тимошенко И.Н.	
КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ И ОБРАЗОВАНИИ.....	539
Поставнича Татьяна	
МОУ «Средняя школа № 18 города Макеевки»	
Научный руководитель Лущик Т.В.	
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	541
Потапов Александр	
МОУ «Школа №57 города Донецка»	
Научный руководитель: Бычкова Е.А.	
МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	543
Пухальская Евгения	
ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум им. Н.П. Баллина»	
Научный руководитель: Вдовиченко С.А.	
СПЛОЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА: ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОМАНДЕ.....	545
Пылько Александра	
МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка»	
Научный руководитель: Кучук Я.Ю.	
ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ МОУ «ЛИЦЕЙ «ИНТЕЛЛЕКТ» ГОРОДА ДОНЕЦКА».....	548
Ракипова Екатерина	
МОУ «Школа №1 города Ясиноватая»	
Научный руководитель: Самсонова Н. А.	
СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	550
Распутько Максим	
МОУ города Горловки «Школа №50»	
Научный руководитель: Гостева А.В.	
СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	552
Родикова София	
МОУ «Гимназия №92 города Донецка»	
Научный руководитель: Тимошенко И.Н.	
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ.....	555

Россомаха Юлия МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное» Научный руководитель: Попович Е.Н. ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.....	558
Руденко Софья МОУ «Гимназия №6 города Донецка» Научный руководитель: Ярмолук Г.И. РУКОВОДИТЕЛЕМ БЫТЬ ПОЧЁТНО.....	560
Савенко Владимир МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка» Научный руководитель: Курган Е.Г. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	562
Савин Святослав МОУ «Школа № 149 города Донецка» Научный руководитель: Азарова Г.С. ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА.....	565
Савоненко Елизавета-Виктория МОУ «Многопрофильный лицей №5 им. Н. П. Бойко города Донецка» Научный руководитель: Теркун Е.В. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	569
Сагуленко Анна МОУ «Школа №20 города Донецка» Научный руководитель: Иванова М.В. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ.....	571
Саркисян Виктория МОУ «Школа № 21 города Макеевки» Научный руководитель: Калита Н.М. МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО.....	574
Сафин Дамир МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Лисогор Л.Н. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ.....	576
Селезень Елизавета МОУ «Школа № 108 города Донецка» Научный руководитель: Каулавичуте И.Л. ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.....	577

Серенькая Юлия МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Бычкова Е.А. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА.....	580
Сизов Никита МОУ «Лицей № 12 города Донецка» Научный руководитель: Исакова Л.Н. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	582
Силин Илья МОУ «Школа №14 города Донецка» Научный руководитель: Ларина Н.А. ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ.....	583
Синельникова Дарина МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект» Научный руководитель: Глушановская С.И. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	586
Синько Валерия МОУ «Средняя школа № 49 города Макеевки» Научный руководитель: Сулимов Г.В. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ.....	588
Синявская Анастасия МОУ «Школа № 88 города Донецка» Научный руководитель: Шаповал И.Н. ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.....	590
Скринник Ирина МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка» Научный руководитель: Курган Е.Г. КРОССКУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ.....	593
Смирнов Артём МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки» Научный руководитель: Липницкая И.В. ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ.....	596
Смирнова Александра ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум им. Н.П. Баллина» Научный руководитель: Евдокимова И.Е. МЕТОДЫ КОСВЕННОГО МАТЕРИАЛЬНОГО	

И МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	598
Солодовник Александр	
МОУ «Школа № 77 города Донецка»	
Научный руководитель: Непиющая И. А.	
ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ	
ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ.....	601
Солодзько Мария	
МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка»	
Научный руководитель: Курган Е.Г.	
ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА.....	603
ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ДЕНЕГ	
Спиридоненко Давид	
МОУ «Шахтёрская гимназия»	
Научный руководитель: Прудникова Ю.А.....	605
Спотарь Данил	
МОУ «Специализированная физико-математическая	
школа №17 города Донецка»	
Научный руководитель: Громова А.Л.	
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ:	
ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	607
Стальская Екатерина	
МОУ «Гимназия города Макеевки»	
Научный руководитель: Харченкова О.Н.	
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ:	
ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	609
Станишевская Анна	
МОУ «Школа №13 города Донецка»	
Научный руководитель: Вербницкая С.Н.	
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ.....	611
Стельник Владислав	
МОУ «Школа №20 города Донецка»	
Научный руководитель: Иванова М.В.	
ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО.....	613
Стребков Никита	
МОУ «Школа №57 города Донецка»	
Научный руководитель: Бычкова Е.А.	
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА.....	616
Стрельчук Диана	
МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки»	
Научный руководитель: Гончарова Л.В.	
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ:	
ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	618

Сулейманова Алина ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Сидорчук Е.С. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА И ОБЩЕСТВА.....	620
Сулейманова Алина ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Носова Э.Л. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И ПОДХОДЫ К СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКА ТРУДА.....	623
Сумарокова М.В. ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» Научный руководитель: Новак Ю.А. КОНСАЛТИНГОВЫЕ УСЛУГИ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ.....	625
Суханов Михаил МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Бычкова Е.А. МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИИ.....	628
Сыгинь Иван МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка» Научный руководитель: Курган Е.Г. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИИ.....	630
Сыроватко Никита ГПОУ «Харьковский технологический техникум ГОУ ВПО» «Донецкий национальный технический университет» Научный руководитель: Кононенко Е.Б. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА – КЛЮЧ К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТОВ.....	632
Тараненко Валерия МОУ «Школа №57 города Донецка» Научный руководитель: Бычкова Е.А. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ.....	635
Тарасова Анастасия МОУ «Гимназия информационных технологий № 61 города Донецка» Научный руководитель: Седова С.И. СОЦИАЛЬНО-СТРЕССОВЫЕ РАССТРОЙСТВА МИРНОГО НАСЕЛЕНИЯ В СИТУАЦИИ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ.....	638
Тимошенко Виктория	

ГПОУ «Енакиевский металлургический техникум» Научные руководители: Худолеева В.Л., Афанасьев А.А. ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОСТИ КОЛЛЕКТИВА СТУДЕНТОВ ГПОУ «ЕНАКИЕВСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	641
Тимошенко Елизавета МОУ «Школа № 94 города Донецка» Научный руководитель: Курилова Е.В. УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРОДАЖ И ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ.....	644
Титова Людмила МОУ «Школа №116 города Донецка» Научный руководитель: Потапенкова А. Н. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	646
Ткаченко Вероника МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония» Научный руководитель: Козлов Е.С. СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	649
Толчанова Арина МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки» Научный руководитель: Липницкая И.В. РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ.....	650
Трубицына Вера МОУ «Шахтёрская гимназия» Научный руководитель: Прудникова Ю.А. ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО.....	652
Удовиченко Глеб МОУ «Школа №22 города Донецка» Научный руководитель: Рогожкина В.А. РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ.....	654
Усачёв Андрей МОУ «Школа №105 города Донецка» Научный руководитель: Чушков А.А. ОЦЕНКА ПАССАЖИРОПОТОКОВ ГОРОДСКОГО ОБЩЕСТВЕННОГО ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКА.....	657
Усов Герман МОУ «Школа № 15 города Донецка» Научный руководитель: Яценко А.А. ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ УСЛУГ ПОД ВЛИЯНИЕМ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	658
Фалько Ангелина	

ГПОУ «Снежнянский горный техникум» Научный руководитель: Маловик Н.Н. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	661
Федан Анна	
МОУ «Харцызская средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов №25» Научный руководитель: Баглай Е.С. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	664
Фетисова Елизавета	
МОУ «Специализированная школа № 95 города Донецка» Научный руководитель: Корноухова Л.С. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ.....	667
Филахтов Федор	
МОУ «Профильная гимназия № 122 города Донецка» Научный руководитель: Маковецкая А.М. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ.....	668
Филиппова Елена	
МОУ «Школа №88 города Донецка» Научный руководитель: Лукьянова В.В. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	670
Фищук Злата	
МОУ «Шахтёрская гимназия» Научный руководитель: Зацаренко И.А. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ.....	673
Хаблова Карина	
МОУ «Школа № 77 города Донецка» Научный руководитель: Добровольская Т.Н. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ.....	675
Халафова Елизавета	
МОО «Специализированная школа – Лицей информационных технологий города Енакиево» Научный руководитель: Натрус А.А. ПРОЕКТ «СВОЮ СМЕНУ ГОТОВИМ САМИ».....	678
Хара Анастасия	
ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Рутинская А.А. ПРИМЕНЕНИЕ ИКТ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ФИЗИКО -ХИМИЧЕСКИХ МЕТОДОВ АНАЛИЗА.....	680

Хибалова Дарина МОУ «Школа №119 города Донецка Научный руководитель: Кислюк Е.В. СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ОДИН ИЗ АСПЕКТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	683
Холошная Анна МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки» Научный руководитель: Гончарова Л.В. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ВОСТРЕБОВАННОСТЬ И ПРЕСТИЖ ПРОФЕССИИ.....	686
Хорт Валерия МОУ города Горловки «Школа № 50» Научный руководитель: Кудрик Е.П. МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	689
Храмых Анастасия МОУ «Школа № 11 города Тореза» Научный руководитель: Цымбалист Т.В. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	691
Худович Виталия МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония» Научный руководитель: Козлов Е.С. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ.....	693
Царева Диана ГПОУ «Амвросиевский индустриально-экономический колледж» Научный руководитель: Проскокова О.Н. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ, МАШИННОЕ ОБУЧЕНИЕ И ИСКУССТВЕННЫЕ НЕЙРОННЫЕ СЕТИ.....	696
Цыганок Максим ГОО ВПО «Донецкая академия внутренних дел МВД ДНР» Научный руководитель: Ярмолук Г.И. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ - ПУТЕВОДНАЯ ЗВЕЗДА В ЖИЗНИ МОЛОДОГО ЧЕЛОВЕКА.....	700
Чак Юлия МОУ «Школа №80 города Донецка» Научный руководитель: Кузина А.О. ФЕНОМЕН ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА.....	702
Чекал Анастасия МОУ «Средняя школа №49 города Макеевки» Научный руководитель: Сулимов Г.В. МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ:	

ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО.....	705
Червоняя Наталия	
МОУ «Школа №20 города Донецка»	
Научный руководитель: Иванова М.В.	
МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	707
Черный Артём	
Донецкая Республиканская специализированная музыкальная школа-интернат для одарённых детей,	
Научный руководитель: Черная О.В.	
ЭЛЕКТРОННОЕ ПОРТФОЛИО КАК СРЕДСТВО МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ УЧАЩИХСЯ.....	709
Чопенко Александра	
МОУ «Гимназия № 6 города Донецка»	
Научный руководитель: Зубкова Ю.Б.	
УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ДНР: СТРАТЕГИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	711
Чухрий Анастасия	
МОУ «Школа № 77 города Донецка»	
Научный руководитель: Заводюк Т. Н.	
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	714
Шабалина София	
МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»	
Научный руководитель: Липницкая И.В.	
СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА.....	716
Шапоренко Никита	
МОУ «Школа № 45 города Донецка»	
Научный руководитель: Тарнопольская Е.А.	
ДИСКРИМИНАЦИЯ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	719
Шарко Максим	
МОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича города Донецка»	
Научный руководитель: Желтикова Ю.В.	
ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ.....	721
Шашкова Алина	
МОУ «Средняя школа №22 им. Маршала Сергеева города Макеевки»	
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ.....	725
Шевченко Иван	
МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка»	
Научный руководитель: Курган Е.Г.	
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОМПАНИИ	726

Шевчук Анна ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Носова Э. Л. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И НЕЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ.....	728
Шкляр Изабелла МОУ города Горловки «Лицей №85 «Гармония» Научный руководитель: Козлов Е.С. СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПЕНСИОНЕРОВ.....	731
Шпак Анастасия МОУ «Школа № 150 города Донецка» Научный руководитель: Кобец С. А. СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	733
Щербак Даниил МОУ «Школа №88 города Донецка» Научный руководитель: Пушкина Г.И. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ.....	735
Щербаков Даниил МОУ «Школа №108 города Донецка» Научный руководитель: Каулавичуте И.Л. ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА.....	738
Яковенко Михаил ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж» Научный руководитель: Роговая М.С. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	740
Ясинецкая Елена МОУ города Горловки «Школа № 54 с углубленным изучением отдельных предметов» Научный руководитель: Тимкова Е. П. МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ.....	742
Яценко Марина Константиновна ГПОУ «Донецкий центр профессионально-технического образования» Научный руководитель: Дутлова З.Н. РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ.....	745

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Абузов Ринат

МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки»

Научный руководитель: Гончарова Л. В.

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 подведут, а протянут руку помощи. Успешный руководитель должен иметь представление о том, как сплотить коллектив, чем сблизить разных людей, какие методы объединения людей в команду общеприняты, ведь очень часто именно совместная сплоченная работа приводит компанию к успеху.

Существуют определенные причины создания сплоченного коллектива:

1. При отсутствии нужной и правдивой информации всегда находится тот, кто придумывает недостающее сам, накручивает весь коллектив, наполняя его слухами и сплетнями.

Достичь цели сплотить коллектив в такой ситуации может помочь экспертный метод, оптимизирующий кадровую политику.

Метод, призванный сплотить коллектив организации, основан на систематическом проведении мониторинга при привлечении HR-профессионалов.

2. Разлад в коллективе чаще всего вызван фактическим отсутствием контроля. Безграмотное управление руководства делает возможным неимение четкого распределения ролей и ответственности, дисциплины, порядка и взаимоуважения.

Появляются мини-группировки со своими неформальными лидерами, которые манипулируют людьми и конфликтуют между собой.

Цель такого поведения отнюдь не направлена на повышение эффективности труда и успешности предприятия. Они удовлетворяют лишь свои амбиции. Все это приводит к полному разделению коллектива.

Основными условиями и критериями формирования сплоченного коллектива являются:

1. Совпадение интересов, взглядов, ценностей и мировоззрения большего числа членов коллектива. Коллектив однороден по возрасту. Сложно объединить в одну группу пятидесятилетних и семнадцатилетних участников коллектива, возможно только на взаимоуважении.

В коллективе должны доминировать доброжелательность, принятие мнения другого, общая психологическая безопасность. Руководитель коллектива или его лидер представляют модель поведения максимально эффективного сотрудника и коллеги.

2. Целенаправленность. Целенаправленностью коллектива именуется стремление к общей цели.

3. Мотивированность. Этим критерием определяется уровень активности, заинтересованности и действенного отношения (стремления) к общей деятельности всех членов коллектива. Активность и заинтересованность каждого члена группы в общем результате, включенность в его достижение, прилагаемые

4. Структурированность определяется четким и строгим порядком взаимодействия. Она регламентирует функции, задачи, права, обязанности и ответственность среди членов группы. Это помогает сплотить коллектив.

Этапы формирования сплоченного коллектива:

- формирование отношений происходит с притирки;
- далее проходит конфликтная стадия;
- экспериментальная стадия;
- творческая стадия.
- результат пятой стадии - зрелый коллектив.

Таким образом, для создания сплоченного коллектива необходимо:

- завести традиции;
- собираться вместе;
- корпоративный отдых.

Очень сближает сотрудников проведение коллективных мероприятий – совместное празднование праздников, участие в играх и квестах, психологические или игровые тренинги, подталкивающие людей активно взаимодействовать друг с другом.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО И ЧЕЛОВЕК

Александренко Ярослава
МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония»
Научный руководитель: Козлов Е.С.

Информационное общество – общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формы – знаний. Для этой стадии развития общества и экономики характерно:

Понятие «информационное общество» зародилось в 1940-х гг. с появлением кибернетики, хотя сам термин стал использоваться позже, когда началась повсеместная компьютеризация и начали активно развиваться информационные и цифровые технологии.

Благодаря компьютерным технологиям, обеспечивающим с колоссальной скоростью передачу огромных массивов информации из одной точки земного шара в любую другую, сегодняшнее цивилизованное человечество вступает в новую, информационную эру. Процесс информатизации общества берет свое начало в 60-х годах прошлого столетия, когда возникло новое общественное обстоятельство, качественно отличное от индустриального общества.

процесс информационной революции – это формирование информационного общества, которое радикально меняет наши возможности создавать, хранить, передавать, воспринимать разнообразную информацию, заполняет все поры жизни общества, окутывает человека на работе и дома, не оставляет укромных уголков, где можно было бы осмыслить происходящее спокойно и не торопясь.

Позитивные аспекты перехода к информационному обществу. Основными позитивными моментами при переходе к информационному обществу являются:

1. Информация имеет больший приоритет по отношению к другим ресурсам.

2. В основе функционирования информационного общества лежат автоматизированные процессы генерации, хранения, обработки и использования информации, которые осуществляются с помощью новейших информационных техник и технологий.

3. Информационные технологии имеют глобальный характер, охватывают все сферы социальной жизнедеятельности человека.

4. Во всей человеческой цивилизации формируется единое информационное пространство.

5. Человеку обеспечивается абсолютно свободный доступ к информационным ресурсам всей цивилизационной системы с помощью средств информатики.

Помимо положительных, существуют также и отрицательные последствия перехода к информационному обществу:

- самой острой проблемой является все возрастающее влияние средств массовой информации на сознание человека;
- происходит нарушение прав человека на частную жизнь и ее неприкосновенность;
- возникают проблемы отбора достоверной и качественной информации, которая поступает к человеку; существует опасность возникновения разрыва между разработчиками информационных технологий и их потребителями.

Когда в современном мире речь заходит за интернет вещи, то чаще всего люди думают, например, о «умных» кофеварках, холодильниках, домах, но это не то что есть на самом деле.

Интернет вещей — концепция вычислительной сети физических предметов, оснащённых встроенными технологиями для взаимодействия друг с другом или с внешней средой, без взаимодействия при этом с человеком.

Примеры интернет вещей:

1. Камеры, видящие на трассе превышение скорости автомобиля, автоматически выписывают штраф водителю автомобиля с учетом номера машины.

2. Система взимания платы «Платон» это система, которая отслеживает грузовые машины в дороге из начального пункта в конечный и начисляет налоги с учетом какой вес багажа и расстояние, прошедшее грузовой машиной.

3. IoT-устройства в агрокультуре. Умные устройства активно используются в сельском хозяйстве: как в фермерстве, так и в животноводстве. Среди лучших IoT-устройств в этой сфере — дроны и различные инструменты для проверки состава почвы, прогноза климатических изменений, состояния здоровья скота и отслеживания местоположения больных животных.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Аматуни Юлия

МОУ «Школа № 89 города Донецка»

Научный руководитель: Малич В. В.

Современные реформы и преобразования, проводимые в области социально-экономического развития нашего государства, существенно изменили статус и значение «человека» как обладателя определенного трудового потенциала в экономической системе государства в целом, а также в рамках отдельных предприятий, компаний и учреждений. В связи с этим проблема эффективного управления человеческими ресурсами организации становится особенно актуальной.

Управление персоналом – это комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий. Как правило, управление персоналом основывается на концепции управления – обобщенном представлении о месте человека в организации. Однако, человек – особый объект управления, который не может рассматриваться только как ресурс. Общие задачи, стоящие перед отечественной наукой управления персоналом, можно сформулировать следующим образом:

1) разработка общих вопросов теории, методологии и истории управления персоналом;

2) актуализация в науке и практике управления персоналом современных идей и подходов, достижений всех научных школ;

3) исследование специфики становления новой общественно-экономической формации, выдвижение и обоснование своих и адаптация «чужих» теорий и опыта;

4) формирование высокого нравственного потенциала у менеджмента;

5) введение в практику принципов, подходов и методов, направленных на задействование потребностей человека к самореализации, совершенствованию лучших качеств личности и профессионала;

6) углубленное исследование проблем создания эффективных систем управления персоналом на всех уровнях экономики по всем

видам обеспечения и путей их решения с учётом специфики социально-экономической системы;

7) введение в теорию и практику управления персоналом более системного представления об объекте как социально-психологическом явлении, отход от упрощённого «кадрово-ресурсного» понимания персонала.

Наука выделяет следующие принципы управления персоналом:

1. Научность, т.е. использование достижений научных дисциплин, имеющих своим объектом человека, социальные общности, организации, труд.

2. Системность в восприятии объектов исследования и управления и факторов, влияющих на их поведение.

3. Гуманизм, основывающийся на индивидуальном подходе, восприятии персонала как главного достояния организации, а каждого работника – как уникальной личности с большим потенциалом.

4. Профессионализм, предполагающий у работников служб управления персоналом наличие образования, опыта и контекстуальных навыков, позволяющих эффективно управлять персоналом конкретного предприятия.

5. Руководство посредством договоренности о целях. Для каждого отдела и каждого работника устанавливаются цели.

6. Руководство на основе доверия, самоконтроля и уважения всех работников. Отказ от статусных символов.

7. Материальное и нематериальное признание работников.

8. Руководство на основе повышения квалификации. Известно, что квалификация обеспечивает гарантию занятости. Необходимо предоставлять одинаковые шансы для повышения квалификации.

9. Руководство на основе информации и коммуникации [1].

Методы управления персоналом – способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства. Все методы делятся на три группы: административные, экономические и социально-психологические.

Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство

долга, стремление человека трудиться в определённой организации и т.п.

С помощью экономических методов осуществляется материальное стимулирование коллектива и отдельных работников. Эти методы основаны на использовании экономического механизма.

Социально-психологические методы управления основаны на использовании социального механизма (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т.д.). Все виды методов органично связаны между собой [2].

Таким образом, 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. Современная наука и общество доказывает, что человек – это не только ресурс в производстве организации, но и цельная личность, с которой стоит считаться.

Список источников

1. Седегов, Р.С. Управление персоналом: курс лекций / Р.С. Седегов, А.А. Брасс. – Минск: Академия управления, 2016. – 174 с.
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2018. – 32 с.: ил. – (Серия «Классика МВА»).

ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Амонский Дмитрий

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Кузнецова А.П.

Наше общество имеет сложную социальную структуру: есть рабочий класс- основная масса населения, и есть руководящее звено – это различные госструктуры, которые выполняют ответственную функцию контроля и организации.

Сегодня молодое поколение перестало интересоваться государственной службой, служение государству отошло на второй

план, а для некоторых – вовсе потеряло всякую значимость. Высшие должностные лица государства, руководители государственных органов неоднократно поднимают вопрос о необходимости повышения престижа государственной службы. Для этой цели разрабатываются различные программы, однако проблема по-прежнему остается одной из ключевых и актуальных на сегодня, потому что наше общество поставлено перед фактом вызова грядущего времени: сегодня знания должны определять место человека в обществе, необходимости создания конкурентноспособной экономики знаний и высоких технологий, так как человеческий капитал с высоким уровнем знаний, высокие стандарты и благосостояние человека должны быть основным фактором успешного выполнения руководящим звеном функций организации и контроля, фактором успешного развития молодой Республики.

Государственный служащий должен быть образован в своей отрасли если не энциклопедически, то очень широко, а также обладать некоторыми личностными качествами: целеустремленность, коммуникативность, способность разносторонне мыслить, потрясающая требовательность к себе, новаторство, свободное владение несколькими иностранными языками. А узко специализированному «сухарю» нестандартные задачи не по силам не только в экономике, но и в управлении страной.

Госслужащий не производит какой-либо товар или услугу, а контролирует процесс изготовления и продажи товара и реализации услуги, то есть несет функцию контроля, руководствуясь не собственными желаниями, а законодательством, действует исключительно согласно законодательству и никак иначе.

Виды госслужбы:

- государственная гражданская служба;
- военная служба;
- государственная служба иных видов квалификации, которой требуются сотрудники:
 - юриспруденция (юристы из гражданской и правоохранительной сферы);
 - специалисты по работе с персоналом (значительная часть – бухгалтерия и экономисты);
 - государственное и муниципальное управление;

- инженеры (в частности на военную службу);
- статисты и аналитики;
- переводчики и лингвисты;
- специалисты в области компьютерной безопасности;
- граждане с образованием в области налогообложения.

К положительным чертам профессии следует отнести: полный соцпакет, дополнительный отпуск, престиж профессии, возможность реализовать профессиональные задатки. Многие признают данную работу интересной, дающей возможность приобрести нужные, полезные связи.

К минусам профессии стоит отнести тот факт, что добиться высокопоставленной, высоко оплачиваемой должности достаточно проблематично для недавнего выпускника. Высоко оплачиваемый труд так же сопряжен с очень большой ответственностью за государство и народ.

Служба в госорганах дает массу преимуществ – уверенность в завтрашнем дне, стабильная заработная плата, накопление опыта работы, увеличение продолжительности ежегодного отпуска, выплаты материальной помощи, иные доплаты (за секретность, за ненормированный рабочий график), оплата командировок, бесплатное медицинское обслуживание.

Госслужба традиционно рассматривалась как особый вид государственной деятельности, осуществляемой на профессиональной основе работниками государственных органов в целях выполнения функций и задач государства. Госслужащие исконно отличались от остальных граждан своим авторитетом – всегда находились на особом, почетном месте.

Именно престиж госслужащего либо пробуждает желание сотрудничать, либо приводит к отторжению самой мысли о таком сотрудничестве.

В качестве одного из решений данной проблемы предлагается привлечение на работу в госаппарат образованных, профессионально подготовленных людей с достойным вознаграждением за их добросовестный труд, выработкой социальной привлекательности этой профессии путем введения дополнительных социальных гарантий и придания им юридической силы.

Стоит проводить различные встречи представителей госслужбы со студентами, конференции, круглые столы по вопросам государственной службы, чтобы молодежь убедилась в значимости и полезности такой деятельности для себя и для общества. Повышению престижа госслужбы может так же способствовать пропаганда в СМИ реальных историй о людях, добросовестно исполняющих свои обязанности. Все это дает основание считать, что для госслужащего должно быть главным «пироговское» правило «Быть, а не казаться!»

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

Андреев Данил

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Инновационный бизнес – это совокупность технологических, научных, финансовых и коммерческих действий, направленных на коммерциализацию полученных знаний, навыков, приобретенного оборудования и технологий. Это позволит улучшить качество выпускаемой продукции или предоставляемых услуг, наладить производство новых видов товаров.

Инновационная деятельность бизнеса также может быть направлена на разработку, освоение и внедрение различных инноваций. Этим вопросам посвящено отдельное направление менеджмента, которое и называется инновационным.

Инновации бывают следующих видов:

- технические – они проявляются в производстве продукции с улучшенными свойствами;
- технологические – используют для совершенной методике выпуска товаров;
- организационно-управленческие – оптимизация производственной структуры, транспортных поставок, реализации и снабжения;
- информационные – решают проблемы в инновационной и научно-технической деятельности, повышения скорости необходимой информации;

- социальные – улучшение условий труда для персонала, выделение средств на оздоровление сотрудников, повышение их квалификации, обучение.

Инновационный бизнес проект – важнейший этап деятельности предприятий, который занимается модернизацией своего производства.

Развитие инновационного бизнеса не раз обсуждалось на высшем государственном уровне. Чиновники сообщили о создании мотивационных стимулов для ведения инновационной деятельности. В частности, были предложены налоговые льготы. А как же этот вопрос был реализован на практике?

В зависимости от способа организации и ведения инновационного процесса на предприятии целесообразно обозначить следующие модели инновационного предпринимательства:

1) предпринимательство в сфере инноваций, основанное на внутренней организационной системе (то есть инновационная идея, а затем и продукт или технология, формируется и реализуется внутри фирмы ее специализированными структурными подразделениями с помощью планирования и мониторинга их взаимосотрудничества по инновационному проекту);

2) предпринимательство в сфере инноваций, основанное на внешней организационной системе (то есть путем заключения контрактов, когда заказ на формирование и реализацию инновационного продукта или технологии расходуется между сторонними предприятиями);

3) предпринимательство в сфере инноваций, основанное на внешней венчурной организационной системе (то есть с использованием венчуров, когда предприятие для внедрения инновационного проекта учреждает дочерние венчурные фирмы, требующие привлечения дополнительных сторонних средств).

Наиболее используемой в современных условиях экономики является вторая модель предпринимательства в области инноваций, предполагающая размещение предприятием своего заказа на выработку инноваций, их дальнейшее освоение своими силами. Таким образом, в этом случае не предусмотрена выработка комплексных заказов «под ключ» и их дальнейшая реализация.

Нечастое использование первой модели инновационного предпринимательства свидетельствует о недостаточном потенциале внутрифирменных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

Следует отметить, что все три вышеупомянутые виды предпринимательства в сфере инноваций базируются на создании и освоении новейших разновидностей продукции (работ, услуг), изготовлении, разработке ценностей и благ. То есть основной принцип инновационного предпринимательства заключается в создании и производстве научно-технической продукции, работ и услуг, информационных поводов, интеллектуальных ценностей.

Таким образом, инновационное предпринимательство можно трактовать как особый новаторский процесс разработки чего-либо качественно нового, а также хозяйствующий процесс, базирующийся на постоянном поиске новшеств, ориентации на инновационную составляющую. Оно обусловлено готовностью предпринимателей рисковать при реализации нового бизнес-проекта или улучшением уже реализуемого проекта, а также брать на себя моральную, финансовую и социальную ответственность.

В целом инновационное предпринимательство можно трактовать как общественный технико-экономический процесс, результатом реализации которого является создание наилучших и качественно новой продукции, работ, услуг и технологий с помощью практической апробации новшеств.

Так как предпринимательство, в том числе и инновационное предпринимательство, зачастую сопряжено с различными факторно обусловленными рисками, влияние которых на итоги предпринимательской деятельности невозможно с точностью определить, особо остро встают вопросы сведения инновационных предпринимательских рисков к минимуму.

Список источников:

1. Кадакоева, Г.В. Инновационное предпринимательство: сущность, типология и возможности развития в условиях российских реалий / Г.В. Кадакоева // Вопросы инновационной экономики. — 2014. — № 2. — С. 3-12. — URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/32517/>

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА

Андрюшкина Дарья

МОУ «Школа №13 города Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

Прежде всего стоит отметить, что инновация (англ. “innovation” – новшество) – это достижения в различных областях науки, применение которых повышает эффективность функционирования социально-экономической системы [1]. Под экономической системой подразумевают какую-либо организацию или предприятие. В механизме воздействия инноваций на экономическую результативность можно выделить несколько составляющих:

- во-первых, это дополнительные издержки, которые связаны с научными достижениями и их внедрением, что может позволить увеличить объем продаж;

- во-вторых, внедряя научные достижения в производство, можно не только увеличить объем, но и улучшить качество выпускаемого продукта и создать потребительскую ценность.

Для управления инновационной деятельностью необходима объективно обоснованная классификация инноваций – распределение инноваций по определенным критериям с целью достижения лучшего результата. Благодаря таким распределениям можно оценить потребности данной социально-экономической системы в определенном типе нововведений, определить доступные и эффективные инструменты комплексного финансового обеспечения инновационной деятельности в конкретной области, что позволит построить инновационный механизм управления формированием и освоением инноваций.

В свою очередь, инновационная экономика – это тип хозяйственной деятельности, который основан на применении достижений науки и технике в производстве и распределении товаров и услуг.

Базовым ресурсом в инновационной экономике являются не материальные факторы производства, как в индустриальной экономике. Особенностью такой экономики является необходимость достижения высоких целей с наименьшими затратами, оптимальное внедрение организаций к новейшим рыночным отношениям. В инновационной

экономике значительную роль играют технологическое развитие и цифровые технологии. Переход на новую систему управления прогрессирует положительные процессы, что позволяет ставить вопрос об эффективном управлении организацией как практическую задачу [2].

В современном мире существует ряд проблем для развития «новой» экономики. В первую очередь – высокий уровень конкуренции. Из-за этого может возникнуть вопрос: как стать лидером в своей сфере и не дать конкуренту занять это место? Непосредственно эту задачу может и решить внедрение инноваций, что может позволит развивать оригинальные и своеобразные идеи.

Также особое значение имеет и база для развития прикладной науки, т.е. наличие качественной системы образования. Но внедрение научно-технических разработок невозможно без привлечения каких-либо инвестиций и предпринимательской активности. Предприниматели должны быть заинтересованы в использовании передовых технологий.

Для этого необходимо участие в финансировании проектов и формировании необходимой инфраструктуры. Также основным инструментом является и проведение различных форумов. Так, по мере развития и стабилизации экономики, а также укрепления рыночных отношений в ДНР становится значимым внедрение новых технологий в систему управления организаций и предприятий.

Так, стоит отметить недавний осенний Донецкий международный инвестиционный форум. Инвестиционный форум – это площадка по привлечению капитала в экономику Донбасса, улучшению инвестиционного климата и, что немало важно, развитию внешних экономических и деловых связей [3].

Донбасс – промышленный регион. Для привлечения инвестиций в развитие черной металлургии, машиностроения и сельского хозяйства необходимо создание особых условий. На Донецком международном инвестиционном форуме были рассмотрены ряд вопросов, связанных с развитием новой экономической модели Донбасса, которая в дальнейшем сможет способствовать развитию и продвижению фирм/организаций в ДНР.

В период инновационного развития требуется, чтобы в любой работе преобладали интеллектуальные компоненты трудовой деятельности над физическими. Многие руководители стремятся внедрить непосредственно креативные методы, которые позволяют добиться высокой эффективности в работе.

В связи с высокой конкурентностью на современном рынке большинство работодателей заинтересованы в сотрудниках, которые способны нестандартно мыслить, находить новые идеи и подходы к развитию экономики. Именно для повышения уровня конкурентоспособности молодых специалистов, создания условий для раскрытия профессионального потенциала в ДНР был проведен конкурс «Опора Донецкой Народной Республики». По итогам конкурса были определены 100 победителей, а с остальными участниками, прошедшими все испытания, в течение 2020 года будет проводиться работа [4].

Вывод: в XXI веке инновации – движущая сила экономического и социального развития. Таким образом, для инновационной экономики характерны существенные изменения в структуре мирового рынка:

- опережающими темпами развиваются рынок интеллектуальной собственности и рынок научно-технического персонала;
- появляются новые предметные рынки, обслуживающие оборот товаров и услуг (к примеру, рынок персональных компьютеров).

Внедрение инноваций в развитие экономики ДНР сможет поспособствовать улучшению уровня жизни и повышению конкурентоспособности на рынке труда.

Список источников:

1. Голубев, А.А. Экономика и управление инновационной деятельностью: Учебное пособие / А.А. Голубев. – СПб.: СПбГУ ИТМО, 2012. – 119 с.
2. Международный инвестиционный форум – итоги первого дня работы. – URL: <http://oddr.info/mezhdunarodnyj-investicionnyj-forum-itogi-pervogo-dnja-raboty/>
3. Вершигора, Е.Е. Менеджмент: учебное пособие / Е.Е. Вершигора. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М. 2007. – 283 с.
4. Конкурс «Опора Донецкой Народной Республики». – URL: <https://oporadnr.ru/>

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ

Асатрян Офелия

МОУ «Школа №15 города Донецка»

Научный руководитель: Яценко А.А.

На сегодняшний день сфера услуг нуждается в усилении взаимосвязи со стратегией развития народнохозяйственного комплекса в целом. Сфера услуг зависит не только от потребительско-стоимостных свойств произведенного продукта, но и от таких социальных показателей, как уровень и качество жизни, здоровье и экономическая активность населения, социальная напряженность, развитие социальной сферы. Можно утверждать, что инновационная деятельность в сфере услуг по своей направленности должна не только охватывать сферу производства товаров и сферу их потребления в целом, но и отслеживать особенности конкретных потребителей. В конечном счете, это обуславливает необходимость программного подхода, предусматривающего прогнозирование, избирательность и адресность, рациональность использования всех типов ресурсов.

Инновационная деятельность в сфере услуг должна быть связана с прогнозируемым результатом, который приводит к изменениям как внутри предприятия-товаропроизводителя, так и во внешней среде. Например, рост платежеспособного спроса сопровождается повышением требований к потребительским свойствам выпускаемой продукции.

Это вынуждает предприятия расширять и обновлять ее номенклатуру, вносить соответствующие изменения в конструкцию и дизайн товаров, перестраивать маркетинговые сети, разнообразить ассортимент услуг на потребительском рынке. Расширение потребностей в сфере услуг обуславливает трансформации в производственном процессе товаропроизводителей, в информационных системах. Развитие сферы услуг формирует новую конкурентную среду и новые потребности в товарах и услугах.

Можно выделить три основные группы изменений, происходящих на предприятиях сферы услуг под воздействием инновационной деятельности: эндогенные - вызванные трансформациями во внешней среде; экзогенные - связанные с потребностями самого предприятия в процессе его функционирования с сохранением (стабилизирующие изменения) или модификацией его функций (модифицирующие

изменения) в сфере услуг; рефлекторные - порожденные результатами функционирования предприятия во внешней среде и стимулирующие внутренние преобразования за счет «обратной связи».

Все три типа изменений направлены на обеспечение устойчивой и стабильной деятельности. В современной практике изменения в сфере услуг носят либо экстенсивный, либо интенсивный характер.

Экстенсивное развитие предполагает изменение объемов товаров и услуг в пределах существующего потенциала предприятий. Оно характерно для динамично развивающихся рынков услуг, в которых спрос существенно превышает предложение, а потребители услуг предъявляют новые требования к содержанию и качеству услуг.

Интенсивное развитие направлено на наращивание потенциала в сфере услуг за счет рационального использования внутренних ресурсов предприятий и является возможным лишь в случае очевидной конкурентоспособности предприятия.

Указанные направления изменений не сопровождаются формированием нового потенциала предприятий сферы услуг, ориентированного на будущие трансформации ценностных ориентации и предпочтений потребителей, возможные лишь благодаря инновационной деятельности. Последняя обеспечивает предприятиям этой сферы стабильное положение на рынке на протяжении всего жизненного цикла товаров и услуг, гибкое маневрирование в предоставлении услуг потребителям в ситуации неопределенности.

По сути, речь идет о постоянно возобновляющемся процессе преобразования сферы услуг.

ВЛИЯНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА НА РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Афонина Дарья
МОУ «Школа №150 города Донецка»
Научный руководитель: Кобец С. А.

Актуальность данной темы обосновывается активным внедрением новых технологий в производство. Но не весь персонал может взаимодействовать с новым оборудованием на должном уровне.

Поэтому возникает необходимость развития интеллектуального потенциала. При высоком уровне компетентности рабочих, предприятие работает эффективнее и получает большую прибыль.

Так как целью каждого предприятия является достижение поставленных задач и получение прибыли, то развитие интеллектуального потенциала необходимо для максимального и успешного использования экономических ресурсов предприятия. Развитие творческого мышления, мотивация к получению новых навыков и знаний является важным аспектом успешного развития организации.

Существуют различные методы формирования интеллектуального потенциала:

- ознакомление персонала со стратегическими направлениями деятельности предприятия, с целью выработки новых идей и направлений;

- развитие среди рядовых работников представления о том, что они являются предпринимателями; это поможет повысить их интерес к конечному результату труда;

- наблюдение за талантливыми работниками других организаций и привлечение их к временной или постоянной работе на данном предприятии;

- регулярное ознакомление персонала с новыми людьми, идеями, с целью разработки новых продуктов и технологий;

- внедрение на предприятии самооценки персонала вместо процедур оценки сверху вниз.

С усложнением производственных процессов и характеристик производимых товаров и услуг возрастает доля умственного и творческого труда в структуре экономического продукта. Для удовлетворения все более сложных потребностей человека требуется все больше интеллектуальной и творческой работы.

Стюарт Т.А. в своей книге «Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций» рассказывает, как выявить скрытые резервы всех сотрудников компании; как привлечь потребительское постоянство и как управлять этими жизненно важными «активами», которые часто игнорируются. Поток информации оказывает большее влияние на величину прибыли, чем поток товаров. Для успеха

компания необходимо увеличивать число "умных сотрудников" и руководствоваться новыми, современными принципами лидерства.

Высокий интеллектуальный уровень организации помогает решить следующие задачи:

- подтверждение возможностей организации в достижении ее стратегической цели (обладает ли организация необходимыми кадрами и технологиями);

- реструктуризация организации (какие функции выделить в новой организационной структуре, а какие наоборот, объединить или ликвидировать и т.д.

- Расширение границ корпоративной памяти путем создания базы знаний, содержащей информацию об интеллектуальном потенциале каждого сотрудника.

В настоящее время каждому предприятию необходимо комплексное развитие персонала, так как именно за счет его организация может конкурировать на рынке и иметь высокий уровень производительности.

СЕКРЕТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СПЛОЧЕННОГО КОЛЛЕКТИВА

Багачева Мария

ГПОУ «Донецкий колледж строительства и архитектуры»

Научный руководитель: Баранник Н.В.

Каждой организации для успешной деятельности нужна сплоченная команда. Сотрудники, у которых сложились хорошие отношения, доверяют друг другу, эффективнее работают и умеют делегировать обязанности. Главная проблема в том, как создать такую дружную команду, где будет царить доверие и хорошие человеческие отношения.

Что такое тимбилдинг? Тимбилдинг – это процесс формирования сплоченного коллектива из группы отдельных сотрудников. Команда – это всегда люди, организованные для совместной и взаимозависимой работы с целью решения поставленных задач и достижения общих целей.

Формирование команды единомышленников, коллектива, действующего как единый организм, неотделимо от ежедневного взаимодействия и совместного решения рабочих вопросов. Это естественный и простой путь создания команды. Иногда стоит помочь сотрудникам сблизиться и наладить отношения с помощью структурированных программ по сплочению коллектива.

Для того чтобы понять, нужно ли компании дополнительно работать над сплочением коллектива, руководителю стоит ответить себе на несколько несложных вопросов:

- есть ли конфликты между отдельными сотрудниками, которые создают напряженность и провоцируют разногласия в команде?

- надо ли членам команды лучше узнать друг друга?

- нет ли в коллективе эгоистов, нацеленных только на свой личный успех, в ущерб интересам команды?

- влияют ли проблемы межличностной коммуникации на прогресс?

- следует ли сотрудникам учиться работать вместе?

- нужна ли группе моральная поддержка?

Если на большинство вопросов можно ответить утвердительно, то, скорее всего, таким сотрудникам просто необходимы дополнительные тренинги и занятия на сплочение коллектива.

Упражнения на сплочение коллектива – это один из способов укрепления связей в команде, но они не будут работать, если не заложена правильная основа. В первую очередь очень важно сделать тимбилдинг частью мышления. Руководителю стоит использовать следующие стратегии, чтобы ежедневно развивать сплоченность и эффективность своей команды.

Команда – это, прежде всего, люди с разными потребностями, амбициями и личными качествами. Познакомившись с ними ближе и помогая им узнать друг друга, можно создать спаянную, доверяющую друг другу команду. Например, совместный досуг – отличный способ начать лучше узнавать членов вашей команды, помочь им раскрепоститься. Люди скорее раскроют больше своих личных качеств в непринужденной обстановке. Подберите формат мероприятий, который лучше всего подойдет именно для вашего коллектива. Это может быть поход в боулинг, бильярд, организация совместных

праздников, корпоративов. Если большинство членов команды предпочитают активный отдых, то хороший вариант – спортивные мероприятия или игры. Посещение общественных мероприятий вместе – тоже хороший способ построить отношения. Такие события снижают уровень стресса и даже могут стать первым шагом к решению конфликтов.

Руководитель может объединить своих людей, вдохновляя их на достижение общей цели. Наличие четко обозначенного «пункта назначения» может помочь команде сплотиться и двигаться в одном направлении.

Для достижения своих целей любая команда должна развивать правильные навыки и компетенции. Используйте матрицу навыков для проверки способностей членов вашей команды и их потребностей в обучении, а также для сопоставления их навыков с выполняемыми должностными обязанностями.

Развитие важных навыков и соответствие каждого члена коллектива занимаемой должности позволяет создать более вовлечённую и мотивированную команду.

Сегодня все больше и больше сотрудников работают удалённо, но далеко не во всех компаниях им уделяют должное внимание. С людьми, которых редко видишь, сложно наладить отношения. Члены вашей удалённой команды могут чувствовать себя изолированными от своих коллег, поэтому они, чаще всего, рады возможности общаться. С помощью доступных онлайн-инструментов можно поддерживать регулярную и эффективную связь с удаленными сотрудниками.

Список источников:

1. Маслова, Я.Ю. Формирование профессиональных компетенций специалистов новой экономики / Я.Ю. Маслова // Вестник СГСЭУ. - 2013. - № 2 (46).

2. Одегов, Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учеб.-практ. пособие / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. – М. : Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.

3. Директор по персоналу. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/66040-qqq-16-m5-06-05-2016-kak-sformirovat-splochennyy-kollektiv>

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО

Баева Маргарита
МОУ «Школа №151 города Донецка»

Менеджер по персоналу (специалист отдела кадров, инспектор по кадрам) – это сотрудник компании, который занимается кадровым делопроизводством и несёт ответственность за формирование кадровой политики предприятия.

Деятельность кадровика осуществляется в соответствии с требованиями законодательства, согласно Положению об отделе кадров непосредственно самой организации, ее уставом, внутренним распорядком, приказами руководства и должностной инструкции.

Менеджерская работа в большинстве случаев сводится к:

- налаживанию и поддержке ценных контактов (с потребителями услуг фирмы, покупателями ее товара или деловыми партнерами);
- разработке и реализации стратегических инициатив;
- подбору и мотивации кадров;
- планированию и отслеживанию труда подчиненных.

Перспективы карьерного роста для менеджера. В этой профессии все зависит от масштабов компании. Чем крупнее фирма, тем в ней больше позиций, доступных для управленца. Менеджер, который проявит финансовые способности, со временем сможет стать финансовым директором; из его коллеги, умеющего отлично разбираться в людях и отыскивать таланты, наверняка получится толковый руководитель кадрового отдела. Выбирая место работы, амбициозному управленцу следует устраиваться в международные корпорации – пусть даже на самую скромную должность. Не нужно бояться начинать с малого.

Менеджмент в общем виде можно определить как систему экономического управления производством. Которая включает совокупность принципов, методов, форм и приемов управления. Стратегия функционирования и развития любого предприятия немислима без обращения к персоналу.

Работа менеджера - один из редких примеров, когда личные качества характера одновременно являются и профессиональными. Для того чтобы обеспечить эффективное функционирование предприятия,

на нем должна быть сформирована сильная команда, способная поддерживать его высокий профессиональный авторитет.

Управление – это воздействие управляющей системы (субъекта управления) на управляемую систему (объект управления) с целью перевода управляемой системы в требуемое состояние. Менеджеры бывают разных уровней, и задачи они решают не одинаковые. В каждой организации существует определенная дифференциация по вертикали, которая связана с уровнем сложности задач и функций, возлагаемых на того или иного менеджера.

Есть много карьерных перспектив в настоящее время. Но по примерным данным официальной статистики одно из лидирующих мест, занимает менеджер. Профессия считается очень перспективной, а также, представляет собой безграничные возможности для реализации идей.

Такая работа включает в себя задачи, которые необходимо выполнить, чтобы организация достигла поставленных целей. Кроме того, именно работа, как деятельность, направленная на получение результата, является критерием оценки менеджера, главным измерителем его профессионализма и должна быть стержнем, вокруг которого выстраивается обучение.

В двадцать первом веке для компаний, а также коммерческих предприятий актуально иметь профессионального менеджера. Обладая определенными качествами, умениями и способностями менеджер будет успешен в своей карьере, а также предприятие, в котором будет работать такой менеджер, обречена на успех и продолжительное существование. В моём понимании менеджер – это человек, профессионально занимающийся управленческой деятельностью, наделённый полномочиями принимать управленческие решения и осуществлять их выполнение.

Я выбрала данную тему, потому что она является актуальной в настоящее время. Ни одна компания не может существовать без менеджеров - ведь как только появляется фирма, сразу же появляется и потребность в управлении ею.

Именно этим занимаются современные менеджеры. Поэтому можно сказать, что сегодня, а также в будущем, менеджер - одна из основных и наиболее востребованных профессий.

Список источников:

1. Булатов, А.С. Экономика: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям и направлениям / А.С. Булатов, И. И. Большакова, В. В. Виноградов [и др.]; под ред. А. С. Булатова. – 3 изд., пер. и доп. - М. : Экономист, 2003. - 894 с.
2. Глушаков, В. Современные технологии менеджмента, маркетинга и практической психологии / В. Глушаков, Т. Глушакова. – Мн.: УП «Технопринт», 2000. – 440 с.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ

Баранников Леонид

ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

Критерием эффективности влияния стиля деятельности руководителя на коллектив считаются: степень авторитета руководителя; степень влияния на постоянное повышение результативности организации; проявление инициативы, развитие творчества и предприимчивости персонала; создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе; влияние должно оказываться таким способом, который не просто ведет к принятию идеи, а к действию – фактическому труду, необходимому для достижения целей организации. Эффективность управленческой деятельности во многом зависит от руководителя, от его способностей.

Эффективность управления в широком смысле – соотношение результатов деятельности организаций, предприятий и затрат на управление или полных затрат организаций, предприятий; в узком смысле – соотношение результатов деятельности органов, подразделений, работников управления (количества принятых решений, расчетов и т.п.) и затрат на их достижение.

Существует три вида эффективности [1, с. 72]:

1. Экономическая – соотношение экономических результатов деятельности организаций, предприятий и затрат на их достижение.
2. Социальная – соотношение социальных результатов деятельности организаций, предприятий и затрат на их достижение.

3. Социально-экономическая – соотношение экономических и социальных результатов деятельности организации, предприятий и затрат на их достижение.

Основным показателем эффективности труда руководителя как организатора и воспитателя являются результаты труда коллектива в целом и каждого члена в отдельности. Они измеряются различными производственно-экономическими показателями, на которые оказывают влияние технические, экономические и организационные решения. При характеристике эффективности работы руководителя нельзя ограничиваться только производственно-экономическими показателями труда. Нужно учитывать и тот комплекс показателей жизнедеятельности коллектива, на который влияет руководитель. Эти показатели выражаются через социально-психологические факторы.

Таким образом, результатом эффективности работы руководителя являются производственно-экономические и социально-психологические показатели.

К социально-психологическим показателям, характеризующим деятельность руководителя, можно отнести такие, как: совпадение формального и неформального лидера, сплоченность (психологическая совместимость) коллектива, психологический климат.

Эффективность управленческой деятельности зависит от способностей руководителя. По определению психолога А.Н. Леонтьева, способности – это такие свойства индивида, совокупность которых обуславливает успешность выполнения некоторой деятельности, умение обеспечить положительную самоорганизацию управленческой системы [2, с. 914].

Руководителю предоставлено право решать вопросы подбора и расстановки кадров в своем подразделении. Эффективность этих решений находится в прямой зависимости от управленческих способностей руководителя. Сильный руководитель подбирает сильных подчиненных, слабый руководитель слабых. В первом случае можно говорить о положительной, а во втором – об отрицательной самоорганизации управленческой системы.

Каждого руководителя и специалиста можно оценить по его деловым, профессиональным качествам только руководитель и специалист высшей квалификации умеет улучшать функциональную

расстановку кадров. Сильный руководитель умеет правильно оценить эффективность деятельности подчиненных.

Поскольку люди являются наиболее важным организационным ресурсом, руководитель организации должен уделять основную часть своего времени именно управлению людьми. К сожалению, так происходит далеко не во всех современных организациях. Это заметно снижает эффективность управления в организации в целом, поскольку руководители являются важнейшим инструментом претворения в жизнь методов управления, и недостаточное внимание с их стороны к этим вопросам трансформируются в низкое качество управления персоналом [3, с. 246].

Таким образом, поведение менеджера высшего звена должно соответствовать ситуации и гибкость стиля является важным признаком качества руководителя. Следует не только менять стиль управления, но и создавать соответствующие ситуационные условия: формировать ситуацию через подбор кадров, изменять организационную структуру и организацию труда.

Список источников:

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.
2. Забродин А.Н. Анализ трудовых показателей - дополнительный источник прибыли предприятий / А.Н. Забродин // Экономика и предпринимательство. - 2018. - № 5(70). - С. 914-918.
3. Блейк Р. Научные методы руководства / Р. Блейк, Дж. Моутон - М.: Высшая школа, 2016 - 365 с.

ИННОВАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РОСТА ЭКОНОМИКИ

Батурина Анна

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель: Третьяк М. В.

Инновации, инновационная деятельность, инновационные процессы - понятия, имеющие в настоящее время самые разнообразные и широкие толкования.

Развитость и распространение этих понятий на процессы, относящиеся ко всему новому, включая новые идеи и изобретения, научные достижения, знания и технологии, результаты фундаментальных и поисковых научно-исследовательских работ, порождаются бытовым представлением и смешением двух понятий: инновационное и новое. Широкое толкование инновационной деятельности, как нового, охватывает все, что понимается под научно-техническим прогрессом, смешивает научные и инновационные приоритеты, порождает ложные представления об одинаковости требований к инфраструктурам, обеспечивающим научное или инновационное развитие [1].

Инновация (нововведение) - экономическая категория, определяемая спросом, которая способствует изменению ценностей и полезностей, созданию неограниченных ресурсов, получаемых потребителями товаров и услуг. Нововведение является объективной экономической категорией, ведущим элементом в системе производственных отношений инновационной экономики. Без четкого представления о нововведении категориальная система инновационной экономики теряет всякий смысл. Кроме того, в современных экономических системах взаимоотношения между людьми во многом определяются их инновационным потенциалом [2].

Во всём мире сейчас отмечают новое явление в экономике - появились уникальные средние компании «газели» (около 5% фирм), показывающие в течение длительного времени высокий темп роста. В США к «газелям» официально относят фирмы с более чем 20% ежегодным темпом роста продаж на протяжении не менее 4 лет подряд. Компании с такими и даже более высокими показателями есть и среди лидеров российского бизнеса (например, ведущие сотовые операторы связи, банк «Русский стандарт», производитель обуви RalfRinger и др.) [3].

Говоря об устойчивом росте, надо, прежде всего, понять его механизм. Для этого в качестве примера рассмотрим случай устойчивого роста, при котором компания в течение четырех лет постоянно увеличивает свой ежегодный оборот на 50%. Предположим, для примера, что ее стартовый оборот составлял при этом 800 единиц (рис. 1).

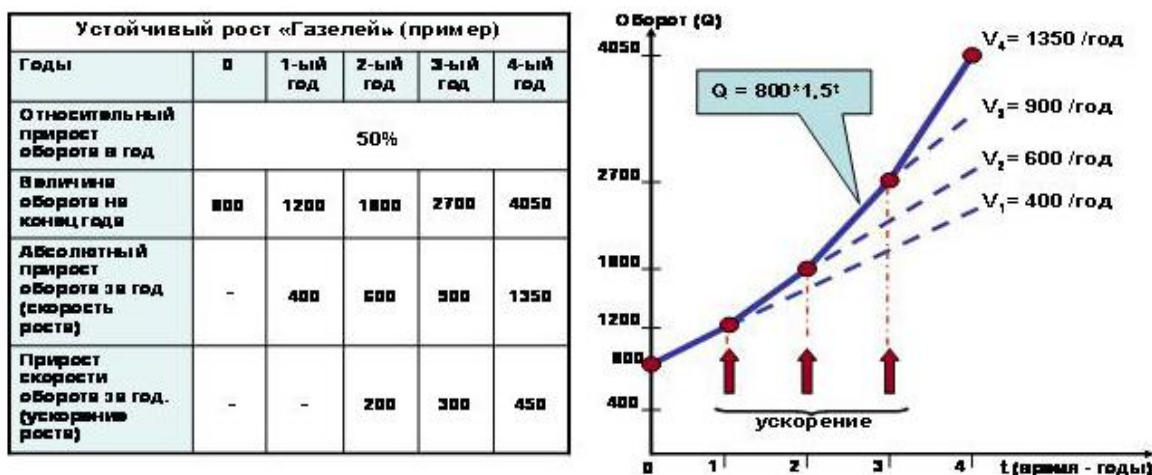


Рис. 1. График роста оборота при устойчивом росте компании [4]

Очевидно, что через год величина оборота компании составит $800 \times 1,5 = 1200$, через два года $1200 \times 1,5 = 1800$ и т.д. Тогда скорость роста оборота компании будет определяться абсолютным приростом оборота за год и составит соответственно в первый год $1200 - 800 = 400$ единиц/год, во второй год $1800 - 1200 = 600$ единиц / год и т.д. (см. табл. рис. 1) [4].

Как это не парадоксально звучит, но при рассматриваемом 50% устойчивом росте оборот компании растет, загибаясь вверх по экспоненте (см. график рисунок 1). Каждый год компания увеличивает скорость роста своего оборота, т.е. добивается ускорения своего развития. Наличие такого ускорения и есть явный признак инновационных прорывов - радикальных улучшений деятельности компании, повышающих скорость ее развития.

Именно рост скорости развития в результате инноваций позволяет компании занять лидирующее положение на динамичном рынке. Компания начинает двигаться быстрее средней скорости развития рынка [4]. В основе феномена «газелей» лежат инновации, в первую очередь, продукции, рынков сбыта, каналов продвижения, принципов взаимодействия с Заказчиками [4]. Таким образом, устойчивый рост компании как источник победы достигается за счет инноваций, основанных на знаниях (рис. 2). Инновационная инфраструктура является основным инструментарием и механизмом инновационной экономики, она способна поднять экономику страны на очень высокий уровень.



Рис. 2. Инновация как основа перспективной системы менеджмента качества [5]

Исходя из такого понимания, инновационная инфраструктура предстаёт как совокупность взаимосвязанных, взаимодополняющих производственно-технических систем, организаций, фирм и соответствующих организационно-управляющих систем, необходимых и достаточных для эффективного осуществления инновационной деятельности и реализации инноваций [6].

Инновационная инфраструктура предопределяет темпы развития экономики страны и рост благосостояния ее населения. Опыт развитых стран мира подтверждает, что в условиях глобальной конкуренции на мировом рынке неизбежно выигрывает тот, кто имеет развитую инфраструктуру создания и реализации инноваций, кто владеет наиболее эффективным механизмом инновационной деятельности [7].

Таким образом, исходя из вышеизложенного, становится очевидным, что создание на уровне регионов отраслей и предприятий подобной принципиально новой информационной структуры – автоматизированной, интегрированной информационной системы, ориентированной на комплексное информационное обеспечение инновационной экономики, будет способствовать успешному решению важнейшей задачи инновационной экономики государства: обеспечению конкурентоспособности предприятий, отраслей, регионов и страны в целом.

Список источников:

1. Понятие научно-технического прогресса. - URL: <https://economy-ru.info/info/182210/>
2. Инновации как инструмент обеспечения устойчивого роста экономики. - URL: <http://www.meateli.ru/eworks-55-1.html>
3. Инновации как инструмент обеспечения устойчивого роста экономики. - URL: https://studbooks.net/1740509/ekonomika/innovatsii_instrument_obespecheniya_ustoychivogo_rosta_ekonomiki
4. Инновационная экономика и организационный менеджмент. - URL: <http://kmssoft.ru/theory/innovations/innovations.html>
5. Организационная инновационная деятельность. - URL: <https://lektsii.org/14-74112.html>
6. Инновационная инфраструктура. - URL: <https://economy-ru.info/info/70302/>
7. Опыт формирования национальных инновационных систем развитых индустриальных стран. - URL: <https://studfile.net/preview/7422260/>

О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИИ*Батьковская Ангелина**ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»**Научный руководитель: Штокалова А.А.*

Молодое государство, в процессе своего развития, ставит перед собой задачу не только раскрывать и доносить необходимые факты до жителей республики, но еще и обезопасить ту информацию, которая имеет особый вес и секретность.

Каким же опасностям подвергается информация?

1. Намеренные действия (кража, повреждение или удаление данных).
2. «Электронные» методы воздействия.
3. Компьютерные вирусы и другие вредоносные программы.
4. Спам.
5. «Естественные» угрозы.

Информационная опасность - огромная проблема для

человечества. Мы постоянно имеем дело с компьютером и интернетом: общение, игры и развлечения, торговля, путешествия, медицина, образование. Всё это составляет информационное пространство. Стремительно развиваются новые информационные технологии, которые вносят изменения в наш мир. Интернет стал основным средством коммуникации, затмив собою и телевидение, и телефон, и прессу.

Но вместе с тем с каждым годом растёт число киберпреступлений и кибератак. Количество хакерских атак, взломов в работе информационных систем предприятий, организаций, простых пользователей возрастает, что приводит к блокировке предприятий, финансовым потерям. Функцией информационной безопасности является защита информации методами предупреждения и принятия соответствующих мер.

Все опасности современных информационных систем можно разделить на случайные и преднамеренные.

Причины случайных воздействий на информацию:

- аварийные ситуации (отключение электропитания, стихийное бедствие);
- отказы и сбои оборудования;
- ошибки разработчиков программного обеспечения;
- ошибки в работе обслуживающего персонала;
- внешние электромагнитные помехи в соединительных линиях.

Преднамеренные опасности совершаются с какой-то конкретной целью, и могут осуществляться работниками предприятия, сотрудниками конкурентов, или так называемыми шпионами.

Возникает необходимость защиты информации. Защита информации – совокупность правовых, организационных, технических и других мероприятий, обеспечивающих сохранность, целостность информации и надлежащий порядок доступа к ней. А под информационной безопасностью понимается защищенность информации и поддерживающей ее инфраструктуры от любых случайных или злонамеренных воздействий, результатом которых может явиться нанесение ущерба самой информации, ее владельцам или окружающей инфраструктуре.

В Донецкой Народной Республике вопрос информационной безопасностью возник с самого начала становления государства. Постановлением Народного Совета Донецкой Народной Республики принят закон «Об информации и информационных технологиях» от 07.08.2015 года, который регулирует отношения, возникающие при:

- осуществлении права на поиск, получение, передачу, производство и распространение информации;
- применении информационных технологий;
- обеспечении защиты информации.

Основными задачами информационной безопасности являются:

- обеспечение конфиденциальности информации;
- обеспечение целостности и достоверности информации;
- обеспечение юридической значимости информации;
- обеспечение доступности информации и информационных ресурсов.

Сегодня информационную безопасность обеспечивают:

1. Идентификация и аутентификация пользователей;
2. Шифрование информации, хранящейся на компьютерах и передаваемой по сетям;
3. Межсетевые экраны;
4. Виртуальные частные сети;
5. Контентная фильтрация;
6. Проверка целостности содержимого дисков;
7. Антивирусная защита;
8. Обнаружение уязвимостей сетей и анализаторы сетевых атак.

Таким образом, можно сделать ряд выводов:

– защита информационной сферы ДНР играет ключевую роль в реализации многих конституционных прав и свобод граждан, в обеспечении возможности самореализации личности;

– информационная безопасность становится все более важным фактором развития экономики молодой республики;

– нормальная жизнедеятельность человеческого общества во все большей степени зависит от состояния защиты информационной сферы;

– защита национальных интересов, реализуемых в

информационной сфере, от опасностей внешнего и внутреннего характера составляет основное содержание деятельности по обеспечению информационной безопасности республики.

Информационная безопасность ДНР – это состояние защищённости жизненно-важных интересов личности, общества, организаций, республики в целом от потенциально и реально существующих угроз.

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ МОМЕНТЫ В РАБОТЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ.

Батьковский Герман

ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»

Научный руководитель: Панфилова О. Н.

В Донецкой Народной Республике формируется единая государственная служба, единство которой обеспечивается организационными, правовыми, кадровыми и информационными принципами. Как указано в Законе Донецкой Народной Республики «О системе государственной службы», государственная служба – это профессиональная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Донецкой Народной Республики, а также полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Донецкой Народной Республики.

Государственная гражданская служба – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Донецкой Народной Республики. Лица, осуществляющие эту деятельность, имеют соответствующие служебные полномочия, являются государственными гражданскими служащими.

Цель государственной гражданской службы состоит из двух социально значимых направлений:

1) формирование общественно-политических и государственно-правовых условий для обеспечения социального развития государства и общества:

2) создание объективной системы обнаружения и подбор профессионалов для службы в государственном аппарате. Функции государственной службы раскрываются в социальных составляющих ее деятельности, к которым относятся: обеспечение эффективного функционирования всех ветвей государственной власти; создание условий для выполнения обязанностей должностными лицами и благоприятной среды для реализации прав, свобод и законных интересов человека и гражданина. Исходя из этого, основной задачей государственная гражданская служба является поддержка социальной направленности развития государства, обеспечиваемая:

- охраной интересов общества, прав и свобод человека и гражданина;
- достижением и укреплением целостности государства;
- обеспечением эффективной деятельности государственных органов;
- демократизацией формирования и деятельности государственного аппарата и др.

Должности государственной службы подразделяются на: должности государственной гражданской службы; воинские должности; должности правоохранительной службы. Должности государственной службы распределяются по группам и (или) категориям в соответствии с законами (статья 13 Закона ДНР «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики») о видах государственной службы. Государству необходимы квалифицированные представители практически всех профессий, которые ныне существуют в бизнесе, но более всего востребованы управленцы, юристы, программисты, преподаватели, экономисты, врачи.

Проще всего будет попасть на работу в государственную организацию людям, которые уже имеют профильное образование. Выпускнику вуза не приходится рассчитывать сразу на хорошее вознаграждение ни в государственной организации, ни в частной фирме. Положительных моментов в госслужбе все-таки много:

1. «Белая» оплата труда. Молодежь, конечно, мало заботят пенсионные отчисления, до заслуженного отдыха еще функционировать и функционировать, но наименьшую пенсию тоже никто не хочет получать.

2. Стабильность и уверенность в завтрашнем дне присуща многим бюджетным организациям. Значительная оплата труда у руководящих должностей.

3. Разные льготы (налогообложение, медицинское страхование, социальное страхование, проезд в общественном транспорте, оплата жилищных и коммунальных услуг, пенсионное снабжение, снабжение телефонной связью).

4. Полное соблюдение трудовых законов. Регулярные премии.

5. Отпуск, который увеличивается в зависимости от стажа деятельности.

К отрицательным моментам государственной службы можно отнести такие факторы:

1. Низкая оплата труда для рядовых работников.

2. Сложно найти хорошее место, вследствие того, что госслужбы неохотно разглашают информацию о наличии свободных мест.

3. Низкая мотивация к работе.

Государственная служба в Донецкой Народной Республике обеспечивает законность политических решений, целостность государства как института, утверждению демократической модели государственного управления. Поэтому проблема создания эффективной системы государственной службы, сегодня имеет особое значение. Новое качество государственной службы, которое ждет общество, невозможно без высокого профессионализма государственных служащих в современном его понимании. Прежде всего, это:

– высокий уровень профессиональной компетентности;

– профессиональная этика, честь и исполнительская дисциплина;

– объективность и беспристрастность при подготовке и принятии управленческих решений;

– независимость профессиональной позиции от влияния политического или частного интереса.

Воплощение в жизнь этих и других предложений будет способствовать формированию эффективного института государственной службы, который будет базироваться на принципах стабильности, профессионализма, политической беспристрастности и соответствовать мировым стандартам.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Безгласная Елизавета

ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум им. Н.П. Баллина»

Научный руководитель: Поляруш В.В.

В нестабильное время, многие даже не задумываются об уровне и качестве жизни населения, хотя это является основой любого правового государства. На данную проблемы требуется обратить особое внимание и контроль, так как качество жизни является базисом успешной жизни населения и стабильности государства.

Социально-экономическая политика современного государства опирается на поддержание постоянного баланса между ее экономическим и социальным блоками. Если в рамках первого из них решаются, прежде всего, задачи макроэкономического характера, то второй - социальный блок призван обеспечивать достаточный уровень жизни населения и нормальный процесс его жизнедеятельности. Отличительной особенностью последних десятилетий является процесс «социализации» экономики, идущий не только в развитых, но и во многих развивающихся странах. Это связано с тем, что именно качество жизни сегодня выходит на первый план в системе факторов, определяющих международную конкурентоспособность национальной экономики. Задача переноса акцента на социальную сферу в настоящее время стала весьма актуальной и для Донецкой Народной Республики. Качество и уровень жизни населения - социальная структура общества. Уровень жизни - сложная социально-экономическая категория, отражающая доходы и расходы населения, потребление и степень удовлетворения потребностей, возможности и способности, уровень образования и квалификации, организаторские способности и

мотивацию человека, условия жизнедеятельности людей и состояние окружающей среды. Повышение уровня жизни населения является главной целью любого прогрессивного общества. Государство обязано создавать благоприятные условия для долгой, безопасной и благополучной жизни людей, обеспечивая экономический рост и социальную стабильность в обществе.

В Донецкой Народной Республике, в условиях переходного периода, мониторинг уровня жизни должен стать постоянной составляющей экономической политики на всех уровнях управления. Термин «качество жизни» получил в середине XX века широкое распространение в странах с рыночной экономикой и в конце этого же столетия стал доминантой перестроечных процессов. Концентрация внимания к термину «качество жизни», по мере перехода к рыночным отношениям, были связаны не только со сложной ситуацией в социальной сфере, но и с постепенным осознанием того, что темпы и масштабы устойчивого социально-экономического развития страны будут определяться качеством жизни различных слоев общества.

Прошедший пятнадцатилетний период трансформационного перехода к рыночной экономике характеризуется противоречивостью, нестабильностью и неравномерностью в обеспечении устойчивого социально-экономического развития. Несмотря на достигнутые успехи, очевидно, что до полного решения многих социальных вопросов в нашей стране, еще достаточно далеко. Некоторые проблемы в области обеспеченности населения жильем, социальной защиты, здравоохранения, образования и ряда других, входящих в современное понятие «качество жизни», даже имеют тенденцию к обострению.

Это связано как с неадекватной ресурсной обеспеченностью социальной политики, так и с недостатками в ее практическом осуществлении. Социальная политика - как на федеральном, так и на региональном уровне - далеко не всегда реализуется как единое целое. Нередко отдельные социальные проблемы решаются автономно, без комплексной увязки с другими направлениями «социального регулирования».

Качество жизни - комплексная характеристика социально-экономических, политических, культурно-идеологических,

экологических факторов и условий существования личности, положения человека в обществе.

Концепция качества жизни - это современное продолжение интеллектуальных поисков, начатых Тейяром де Шарденом и В.И. Вернадским, которые ввели в научный обиход понятие «ноосфера», ставшее одним из терминов словаря по социально-экономической статистике. «Ноосфера - сфера разумно организованного взаимодействия общества и природы. Биосфера превращается в ноосферу при целенаправленной деятельности человечества, путем реализации мер по рациональному природопользованию». В концепцию качества жизни, принятую в постиндустриальных обществах, включены ограничения на удовлетворение потребностей людей, обеспечивающие гармоничное развитие ноосферы: - Охрана окружающей среды; Забота о безопасности производств и продукции; Поддержание ресурсного потенциала страны.

Существует понятие «социального кругооборота качества»: качество человека - качество труда - качество производства - качество технологий - качество образования - качество культуры и качество науки - качество управления - качество социальных и экономических систем - качество жизни -качество человека.

Управление качеством жизни, с позиций категории качества жизни, интегрирует все виды «управлений качеством» и рассматривается, как своеобразное управление «социальным кругооборотом качества».

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Бейко Юлия

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Сидорчук Е.С.

На данный момент в менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты персонала.

Мотивация - это деятельность по созданию условий для возникновения у человека потребности осуществлять те или иные

действия в интересах предприятия независимо от прямой или косвенной связи с любым вознаграждением.

Преследуемая цель мотивации – это получения максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую эффективность и прибыльность деятельности предприятия.

Профессора Университета Варвик, проводившие исследование среди работников, сделали вывод, что в обеспеченной благоприятной обстановке трудовой коллектив на 12% эффективнее работает [1]. Исходя из этого, ученые выделяют четыре инновационных метода стимулирования персонала:

1) Гибкие часы и возможность работать дистанционно. Этот метод направлен на установление баланса между работой и домом в жизни каждого работника.

По исследованиям ученых, люди, которые чувствуют, что они «женаты» со своей работой, начинают отвлекаться и работать хуже в связи с большим желанием проводить время вместе с семьей. Данный метод становится все проще, учитывая новейшие технологии, позволяют работать дистанционно, не неся никаких недостатков.

2) Животные в офисе. Исследователи Центрального университета Мичигана установили, что собаки на рабочем месте способны повысить доверие среди работников и служить социальными катализаторами. Домашние животные быстро снимают стресс и уменьшают напряжение в офисе.

3) Игровая комната в офисе. Эксперты убеждены, что наличие на работе пинг-понга или видеоигр способны улучшить как моральные настроения в коллективе, так и производительность. Данный метод способствует уменьшению напряженности между коллегами и стимулированию их общение не только в пределах офиса. Строя игровую комнату в офисе советуют выбирать игры, в которых два и больше игроков, тем самым поощряя персонал к общению друг с другом.

Это способствует созданию среды, в которой работник не думает постоянно о работе и имеет возможность вовремя снять нервное напряжение.

4) Праздновать чаще. Такой метод помогает показать персоналу, что он ценится, это способствует повышению морального духа и побуждению к лучшей работе. Исследователи отмечают, что работники любят осознавать, что их тяжелый труд признан, и они, смотря на это, мотивируются к дальнейшей эффективной работы. Даже маленькое поощрение способно стимулировать коллектив к труду.

Исследуя инновационные методы мотивации работников, следует опираться на опыт успешных международных компаний, ведь своим примером они наглядно показывают эффективность тех или иных путей стимулирования персонала.

Поэтому всемирно известный McDonalds для своих подчиненных устраивает ежегодные конкурсы талантов, победитель которого выигрывает наборы предметов, способствующих продлению его увлечение любимым делом.

Такие компании, как General Motors, Polaroid, Bell Telephone Lab., Radio Corporation of America печатают в собственном печатном издании работников, отличившихся.

В борьбе с опозданиями было создано инновационный метод мотивации работников – выплата денежных вознаграждений за своевременное прибытие на работу в течение определенного периода времени. Таким методом пользуются такие фирмы: MARSInc., IBM, McDonalds, Линкольн, Гаппарварс.

Всемирно известный Стив Джобс изменил название должности консультантов в офисе на должность «Гениев», тем самым снизил текучесть кадров, ведь никто не хотел прощаться с такой должности.

Немецкое издание «RandomHouse» предлагает работникам, отработавшим в компании более 10 лет «творческий отдых», похожий отпуск для своего персонала, проработавший более 15 лет, предлагает американское издание журнала «Newsweek». Сущностью данного отдыха есть возможность поехать в творческий отпуск на полгода, в течение которого работник будет получать 50% своей заработной платы [2].

Главной целью мотивации работников является их заинтересованность в эффективной работе на пользу предприятия.

Для этого необходимо создать условия, которые будут отвечать требованиям руководителя организации, а также будут удовлетворять потребности работников.

Более того, для правильной и эффективной мотивации персонала необходимо использовать не только методы мотивации, но и разрабатывать собственную методику мотивации внутри компании, а также необходимо адаптировать ее под каждого работника индивидуально.

Целью инновационных методов мотивации персонала – является создание для них благоприятных условий для работы больше на моральном уровне.

Все инновационные методы направлены на создание ощущение комфорта, поддержки и уважения со стороны организации к ее работников. Инновационность их заключается в заботе о таком среду в офисе, что будет способствовать эффективной работы в его пределах и свободному общению коллег за его пределами.

Список источников:

1. Innovative Ways to Motivate Your Team. - URL: <https://www.entrepreneur.com/article/289560>.

2. Имихович, А. А. Инновационные методы мотивации персонала в организации / А.А. Имихович, К.Ю. Сурменкова, И.В. Кошкина // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXVI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 11(26). - URL: [http://sibac.info/archive/economy/11\(26\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/11(26).pdf)

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. ЕЁ ФОРМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ

*Белоусова Анастасия
МОУ «Школа №15 города Донецка»
Научный руководитель Яценко А.А.*

Инновационная деятельность – это деятельность, направленная на поиск и реализацию инноваций в целях расширения ассортимента и повышения качества продукции, совершенствования технологии и организации производства.

Инновационная деятельность включает в себя:

1. Выявление проблем предприятий.
2. Осуществление инновационного процесса.
3. Организация инновационной деятельности.

Так как всё, что существует рано или поздно устраивает, необходимо систематически отбрасывать всё то, что устарело или стало тормозить прогресс. На разрешение таких проблем и направлена главная цель инновационной деятельности.

Для введения каких-либо инноваций необходимы идеи. Однако, где их брать? Вот несколько источников таких идей:

1. Успехи, неудачи предприятий, которые дают для размышления: как повторить былой успех и предотвратить неудачи.
2. Внезапные изменения в структуре рынка.
3. Получение новых знаний в различных отраслях.
4. Демографические изменения.

Вследствие деятельности по внедрению инновация рождаются совершенно новые идеи, изделия, услуги, технологические процессы, формы и структур.

Инновационные процессы состоят из следующих этапов его организации:

1. Исследование.
2. Разработка.
3. Производство.

На первом этапе осуществляются поисковые научно-исследовательские работы – это фундаментальные научно-теоретические исследования. Их результатом является концепция инновации, а затем выполняются прикладные работы. На втором этапе выполняются опытно-конструкторские работы. Третий этап – это коммерциализация инноваций.

Инновационная деятельность включает в себя не только инновационный процесс, но и маркетинговые исследования рынка сбыта товаров и их потребительских свойств.

Таким образом, можно сказать, что инновационная деятельность очень интересная и неустаревающая деятельность, направленная на увеличение экономического роста.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО

Белых Вероника

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Менеджер по персоналу может входить как в команду рекрутингового агентства, так и быть штатным сотрудником предприятия. Специалист такого профиля должен уметь находить с людьми общий язык. Менеджер по персоналу несет ответственность за правильность подбора кадров. При выборе персонала приходится работать также со службой безопасности предприятия. Профессия менеджер по работе с кадрами требует исполнение целого набора функций:

– первоначальный отбор кандидатов по вакантной должности на основании заполненных анкет или резюме;

– психологическое тестирование, а также организация проверки профессиональных знаний для соискателей;

– участие в собеседовании, которое будет проводить с кандидатом на должность руководство фирмы;

– помощь в решении кадровых вопросов.

Работа менеджером также подразумевает способность легко идти на контакт с сотрудником или потенциальным соискателем работы. Если говорить о крупных предприятиях, то работа менеджером имеет свои ступени по служебной лестнице. В частности, человек, ответственный за подбор персонала, может войти в состав совета директоров. Каждому менеджеру по персоналу полезно повышать свою квалификацию путем участия в различных курсах, тренингах.

Менеджер по персоналу – профессия на сегодняшний день весьма востребованная. Подбор и развитие персонала должны осуществляться высококлассным специалистом. Основная сложность профессии связана с тем, что менеджер, с одной стороны, должен подбирать соответствующие кадры и повышать эффективность использования трудовых ресурсов предприятия, но, с другой стороны, зачастую не наделен необходимыми для исполнения этих функций полномочиями и имеет лишь совещательный голос в принятии важных решений.

Сложность работы компенсируется достойным уровнем заработной платы. Образовательных программ, которые готовят HR-менеджеров, на сегодняшний день очень мало, поэтому большинству специалистов приходится учиться на собственном опыте. По статистике, среди представителей данной профессии больше всего людей с высшим образованием в сфере менеджмента и психологии. Представитель данной профессии должен иметь презентабельный внешний вид, приятный голос и четкую, хорошо поставленную речь.

Для выполнения своих обязанностей HR-менеджер должен уметь оценить потребности и тенденции на рынке труда, уметь проанализировать сложившуюся ситуацию и сделать максимально точный прогноз на ближайшее будущее. Настоящий профессионал в данной области постоянно следит за новыми методами и инструментами мотивации сотрудников и умеет использовать их в своей работе. Также менеджер по персоналу может принимать участие в разработке различных программ повышения квалификации для сотрудников. Квалифицированный специалист в сфере управления человеческими ресурсами может сделать карьеру в двух направлениях. Один из вариантов – устроиться помощником HR-менеджера в крупную компанию, и, проявив себя на данной должности, стать начальником отдела кадров. Второй способ – начать трудовой путь в качестве рекрутера кадрового агентства, после чего занять один из руководящих постов.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Бельская Алина

МОУ «Школа № 21 города. Макеевки»

Научный руководитель: Калита Н.М.

Военный конфликт, изолирование Донецкой Народной Республики привлекли к замораживанию экономических связей, что повлекло за собой сворачивание предпринимательской деятельности. Некоторые крупные промышленные предприятия были разрушены, другие (в основном малые) – возобновляют работу.

Подобная нестабильность и спровоцировала безработицу, повлияла на спрос предложения на рынке труда в Республике, вызвало понижение зарплат. Но особенно сложно сегодня, найти постоянную работу молодёжи и вчерашним выпускникам с высшим образованием, не имеющим трудового стажа или получившим невостребованную специальность.

Только по официальным данным «Центра занятости ДНР» с января по июнь 2019 года на учёте в службе занятости состояло около 34000 безработных, из которых более 15000 – это молодёжь в возрасте до 35 лет. Кроме того, за этот период только 8000 человек из 34000 безработных нашли постоянную работу. Остальная часть трудоспособного населения, привлекается для работ временного характера с минимальной оплатой труда в 2000-2500 рублей. На такую зарплату практически нереально прожить при нынешних ценах.

Низкие зарплаты и высокие требования. После выпуска молодые специалисты хотят, как можно быстрее пройти практику, начать карьеру и получать высокую зарплату. Большинство из них сразу же обращается за помощью в трудоустройстве в местные кадровые агентства, центр занятости, ищут работу в интернете или через знакомых. И лишь единицы будущих специалистов начинают проходить практику и подрабатывают еще до получения диплома или получают предложение о трудоустройстве сразу после окончания вуза.

Чаще всего работодатели Республики в условиях конкуренции на рынке труда, хотят видеть на занимаемой должности сотрудника старше 35 лет с опытом работы. Молодых специалистов не спешат трудоустраивать и предлагают пройти долговременную неоплачиваемую стажировку. Кроме того, сегодня в Республике достаточно низкий уровень оплаты труда. К примеру, средняя заработная плата в ДНР составляет около 5000 рублей.

Конечно, работать за копейки полный рабочий день, многие молодые специалисты не хотят, но выбора не остаётся. Ведь дипломированным выпускникам нужно набраться опыта. Поэтому из-за ограниченного выбора вакансий молодёжь готова идти на любую работу, в том числе временную и низкооплачиваемую. Либо ищут другую работу, даже если она совершенно не соответствует полученной специальности в вузе.

Востребование специальности. До войны студенты Донецкого региона, выбирали распространённые на рынке труда специальности: экономистов, менеджеров, юристов, психологов. С началом военного конфликта ситуация на территории Республики резко изменилась: местный рынок труда столкнулся с дефицитом таких профессий, как врач, медсестра, фармацевт, учитель, воспитатель, водитель общественного транспорта, строитель, инженер. Сегодня в общеобразовательных школах Республики катастрофически не хватает учителей географии, экономики, математики, физики, информатики. В связи с этим в новом учебном году во многих высших учебных заведениях Республики введены новые программы государственного обучения. Это расширяет возможности трудоустройства будущих выпускников в школах. В связи с тем, что в Республике остро стоит вопрос восстановления жилья и инфраструктуры, сегодня в ДНР существует потребность в инженерно-строительных специальностях. Кроме того, сегодня в Республике ощущается нехватка квалифицированных руководителей и управленцев.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ

Беляев Иван

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Котова В.В.

Сфера услуг представляет собой важную часть в экономике страны. Так же она играет большую роль в экономической структуре и является одним из показателей уровня развития страны. На сегодняшний день развитие и внедрение инноваций в сферу услуг необходимы для усиления экономики и её развития. Так, доля затрат, которую вкладывают в инновации в России выше всего именно у сферы услуг (2,3%), там же и наиболее высокая доля инновационных товаров (14,5%).

Но как же происходит внедрение инноваций в процесс производства товара или оказания каких-либо услуг? Какие инновационные методы используют крупные успешные компании? И как мы можем использовать такой подход в наших реалиях?

Для этого необходимо выяснить, что такое инновация. Инновация – это внедрение новшеств, призванных улучшить эффективность различных процессов на предприятии, качество производимой продукции или оказываемых услуг. Инновация должна быть актуальна и уместна в контексте времени, места и направленности предприятия.

В качестве инновации (новшества, нововведения) в сфере услуг выступает результат инновационной деятельности (сервисный продукт, технология или ее отдельные элементы, новая организация сервисной деятельности и др.), который способен более эффективно удовлетворять общественные потребности.

Инновации в производстве услуг можно разделить на определенные типы:

- технические, связанные с внедрением новых видов техники, приспособлений, инструментов - наиболее заметная тенденция в современной сфере услуг связана с внедрением компьютерной техники (автоматизированные системы управления);

- организационно-технологические, связанные с новыми видами услуг, более эффективными формами обслуживания (интернет - системы бронирования);

- управленческие, ориентированные на совершенствование внутренних и внешних связей организации (тренинги персонала);

- комплексные, охватывающие одновременно разные аспекты и стороны сервисной деятельности.

Как правило, инновационный процесс охватывает разные стороны производственной, организационно-технологической, маркетинговой и управленческой деятельности, независимо от того, как внедрение обозначают сами менеджеры и в каких структурных подразделениях они его отрабатывают.

К инновационным процессам, помимо менеджеров, специалистов по маркетингу, напрямую оказываются причастны рядовые работники, весь персонал сервисного предприятия, фирмы. В этом случае процесс внедрения направлен вертикально сверху вниз. Если нововведение внедряется успешно, то в эту вертикаль начинают интегрироваться и потребители. В таком случае нововведение приобретает возможность распространяться вширь: успех нововведения позволяет фирме

увеличить объем продаж, расширить число клиентов и одновременно вызывает желание у конкурентов повторить ее успех.

Интересен для изучения инновационный опыт крупных компаний. Оказывается, Apple – крупнейший продавец музыки, но он не владеет ни одной студией, и не продает диски. Netflix – возродила видеопрокат, хотя не имеет ни одного физического магазина. А Starbucks – самая крупная сеть кофеен в мире, но по премиальным ценам продаёт обычный кофе. Все эти успешные компании объединяет не уникальный продукт высшего качества, а инновационная бизнес-модель. Улучшение качества продукции или процессов производства является не менее важной частью успеха, но наибольший инновационный потенциал даёт именно улучшение и обновление бизнес-модели.

Инновационная бизнес-модель – это творческое объединение уже существующих типов и шаблонов. По таким принципам созданы инновационные бизнес-модели большинства успешных компаний. Например, выше упомянутые Apple и Netflix применяют шаблоны freemium (базовая часть продукта предоставляется бесплатно, а расширенный функционал за деньги), подписка, long tail (основная прибыль идёт от нишевых продуктов) и т.п. Инновационный подход Apple заключается в добавлении к привычному распространению музыки принципы онлайн-сервиса, распространяющегося по подписке. Такой же принцип и у Netflix. Это так же показывает важность и эффективность компьютеризации сферы услуг.

Как же развивается инновационная деятельность в сфере услуг в Республике? Сейчас трудно говорить о масштабных инновационных программах. Тем не менее, определенные шаги в данном направлении уже сделаны. В процессе разработки находится законопроект «Об инновационной и инвестиционной деятельности». Формируется необходимая инфраструктура. Возобновили работу центральная научно-техническая библиотека и патентный фонд. В проекте – создание центра передовых технологий. Осуществляются практические инновации в сфере энергосбережения, экологии, коммуникационных систем.

В то же время в Республике отсутствует комплексная стратегия инновационного развития. Первоочередной задачей, по мнению

Аналитиков, должна стать разработкой соответствующей «дорожной» карты. Необходимо обеспечивать льготные условия работы для предприятий, занимающихся внедрением инноваций. Особое внимание нужно уделять привлечению в сектор инвестиций, в том числе иностранных. И, безусловно, результата можно будет добиться только при условии расширения научного сотрудничества с зарубежными партнерами. Инновации – движущая сила экономического и социального развития. Внедрение новейших разработок в различных сферах общественной жизни – залог возрождения Донбасса.

В заключение можно сделать вывод, что масштаб внедрения инноваций в экономику один из важнейших показателей эффективности работы любого государства. Внедрение научно-технических разработок в сервисную практику невозможно без высокой предпринимательской активности и значительных финансовых вложений. Осознавая эти сложности, предприниматели и менеджеры должны планировать весь процесс освоения инновации, а также внимательно отслеживать его ход и результаты.

ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Бердыева Виктория

МОУ города Горловки «Школа № 12

с углублённым изучением отдельных предметов»

Научный руководитель: Рудава Н.В.

В современных условиях ведущим критерием развития экономики Донбасса является интеграция трудовых и финансовых ресурсов на качественно новой основе. Исходя из этого, приоритетными сферами управления выделяются процессы разработки и внедрения стратегии экономического роста и обеспечения продуктивной занятости населения, сокращения уровня безработицы и усовершенствования политики управления персоналом.

Проблемы исследования и разработки эффективных систем управления персоналом отражались в научных трудах как отечественных, так и зарубежных учёных среди которых можно

выделить Максурова Р., Базарова Т., Карташова С., Маусова Н., Одегова Ю., Журавлеву П., Ильину В., Куликова Ю., Ансоффа И., Ульриха Д., Фелоу Э., Брокбэнка У., Альберта М., Хедоури Ф. и многих других.

Целью исследования является разработка теоретических основ стратегии развития и управления персоналом для усовершенствования кадровой политики на предприятиях Республики.

Для предприятий реального сектора экономики характерно наличие совокупности подсистем общего и линейного управления, которые специализируются на выполнении однородных функций и направлены на достижения конкретных результатов деятельности. Исходя из этого, ключевым элементом системы, является стратегия управления и развития персоналом. Именно специфика и уникальность стратегии определяется возможностями совершения эффективной политики в области управления качеством персонала предприятий.

К основным элементам данной стратегии относятся:

- 1) размещение высококвалифицированных специалистов во всех ключевых сферах предприятия;
- 2) применение системы справедливой системы вознаграждения, обеспечивающей адекватную оценку и мотивацию работников к труду на всех уровнях;
- 3) формирование гибкой системы обучения персонала, повышения квалификации и аттестации рабочих мест;
- 4) разработка эффективных методов управления, обеспечивающих высокую результативность в достижении конечных целей работы;
- 5) создание эффективной социально- психологической рабочей среды.

При этом, следует учитывать, что структура управления персоналом зависит от масштабов предприятий, территориального размещения, характера деятельности и ряда других факторов.

Поэтому, важными направлениями при разработке стратегии являются:

- 1) привлечение перспективных студентов со старших курсов вузов и колледжей, которым предоставляется возможность трудоустроиться в период каникул, создания благоприятных условий для прохождения производственных практик;

2) налаживание эффективного сотрудничества со службой занятости;

3) формирование специализированных программ для подготовки и обучения персонала на базе специализированных центров или ведущих вузов;

4) проведение прогнозных исследований по вопросам переподготовки квалифицированных кадров.

Характерные особенности стратегии управления и развития персонала отражены в таблице 1.

Таблица 1

Характерные особенности стратегии управления и развития персонала

Характер действий (направлений)	Цели		Конкретные программы действий
	стратегические	тактические	
Отбор, размещение и движение кадров	Повышение квалификации персонала	Формирование индивидуальных программ обучения	Реализация универсальных концепций обучения на основе анализа профессиональных навыков; организация тренинга для руководящих кадров
Оценка персонала	Преобразование шкалы оценок в систему «тренер-обучение»	Применение системы эффективных коммуникаций, направленных на быструю адаптацию специалистов	Проведение семинаров и конференций
Формирование эффективной системы вознаграждения	Применение принципа дифференцированного вознаграждения	Разработка системы мотиваций согласно потребностей персонала	Внедрение программ накопления бонусов и премирования, нацеленных на качественное исполнение функциональных обязанностей
Развитие менеджмента кадров	Повышение управления качеством персонала	Усовершенствование системы требований к профессиональным обязанностям	Реализация проектов кадрового роста сотрудников

На этапе реализации стратегии осуществляется прогноз изменений внешних и внутренних условий. Прежде чем осуществлять контроль за достижением соответствующих направлений, необходимо установить, насколько обоснованно они выбраны и насколько реально их выполнение. Эти процессы позволяют обеспечить взаимосвязь между достигнутыми результатами и отсутствием внутренних противоречий в политике управления кадрами. То есть, важнейшей задачей управления персоналом является усиление заинтересованности каждого сотрудника в соблюдении установленных стандартов профессионального образования, росте качества переподготовки и приспособления системы профессионального обучения к требованиям рынка труда и работодателей.

Таким образом, стратегия управления и развития персонала предусматривает выявление качественного уровня подготовки каждого сотрудника предприятия для более эффективного использования его потенциала в зависимости от требований, предъявляемых к выполняемой работе.

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (ЭЛЕМЕНТОВ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ) ПРИ ИЗУЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Бережняк Элина

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Научный руководитель: Евсева Е.В.

Стремительное развитие информатизации общества, электронных средств массовой информации, новых технических средств и телекоммуникаций вносит немало инновационного в содержание и методику обучения в образовательных учреждениях среднего профессионального образования. Все участники образовательного процесса заинтересованы в качественной подготовке профессионального уровня в минимальные сроки и с минимальными затратами.

Такая постановка вопроса имеет внутренние противоречия, связанные, главным образом, с необходимостью обеспечить качество подготовки нас, как будущих специалистов. Решить эту проблему помогает внедрение инновационных технологий обучения, в первую очередь основанных на информатизации образовательного процесса.

Основными приоритетами образования в процессе модернизации общества должны быть формирование ответственности за собственное благосостояние и за состояние общества через освоение молодыми поколениями основных социальных навыков, практических умений в области экономики и социальных отношений; обеспечение социальной мобильности в обществе через поддержку наиболее талантливых и активных молодых людей, независимо от их социального происхождения и освоение ими возможностей быстрой смены социальных и экономических ролей. В жизнеобеспечении современного общества важную роль играют профессионалы разного уровня - рабочие и специалисты.

Основная, реально достижимая цель функционирования системы профессионального образования состоит в формировании компетентности специалиста, что предусматривает и развитие профессиональных качеств его личности. Квалифицированный специалист должен понимать существо проблемы и уметь решить ее практически. Компетентность предполагает владение информацией для успешного решения профессиональных проблем в данных условиях.

Такая трактовка понятия «компетентность» позволяет использовать его в качестве цели функционирования системы обучения. Возможности современной вычислительной техники в значительной степени адекватны организационно-педагогическим и методическим потребностям среднего профессионального образования:

-вычислительные - быстрое и точное преобразование любых видов информации (числовой, текстовой, графической, звуковой и др.);

-транзьюсерные - способность компьютера к приему и выдаче информации в самой различной форме (при наличии соответствующих устройств);

-комбинаторные - возможность запоминать, сохранять, структурировать, сортировать большие объёмы информации, быстро находить необходимую информацию;

-графические - представление результатов своей работы в чёткой наглядной форме (текстовой, звуковой, в виде рисунков и пр.).

Практически все формы дистанционного обучения повышают интерес к предмету, развивают умственную активность, способствуют повышению качества усвоения программного материала, помогают сделать процесс обучения интересным и ярким.

Компьютерные технологии позволяют студенту научиться практически применять знания, полученные на лекционных занятиях, что предполагает решение учебных задач, анализ производственных ситуаций, работу с тестами, презентации проектов. Каждый студент должен иметь возможность индивидуально выполнять посильный для него объем учебной нагрузки, который должен иметь для него развивающий характер. Умение анализировать экономические показатели предусматривает развитие навыков работы с графиками, которые облегчают восприятие числовых данных. Поэтому принятое решение студентами обязательно нужно проиллюстрировать диаграммой электронной таблицы. Но чтобы построить график, часто недостаточно знать только правила построения, его нужно прежде представить в своем воображении, т.е. мысленно создать его образ (к чему же я должен стремиться?), что служит основой для развития практического мышления.

Вывод. Повышение компьютерной грамотности студентов не только на уроках информатики, вычислительной техники и информационных технологий, но и экономики, автоматизации производства и других дисциплин, использование в техникуме современных информационных образовательных технологий дает принципиально новые возможности для совершенствования педагогического процесса и повышения образовательного уровня студентов, обеспечивает студентам подготовку к исполнению ими ключевой профессиональной роли в будущем обществе.

Список источников:

1. Башмаков, М.И. Процесс обучения в информационной среде / М.И. Башмаков, С.Н. Поздняков, Н.А. Резник // Школьные технологии. - 2010. - № 6. - С. 132-138.

2. Хосейн, Г. Политика информационного общества: ограничение и сдерживание глобальных потоков данных / Г. Хосейн. – М.: МЦБС, 2008. –С. 7.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА, ОБЩЕСТВА И ГОСУДАРСТВА

Берестюк Юлия

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Пушкина Г.И.

Человек не может существовать вне общества. Это аксиома. Общество не может существовать вне государства. Данный постулат особенно актуален в наши дни, когда во всех странах наблюдается усложнение общественных отношений, требующих вмешательства государства.

Проблема взаимоотношений человека, общества и государства в той или иной форме сопутствовала всей истории развития человечества и человеческой мысли. В основе большинства трактовок этих взаимоотношений лежат права человека - принципы и нормы, которые регулируют отношения между государством и человеком, обеспечивают каждому индивиду действовать по своему усмотрению или получать определенные блага.

В других концепциях эти взаимоотношения рассматриваются с точки зрения властных отношений и принципа построения государства. Например, И. Ильин предложил свою концепцию, в которой в зависимости от того, как строится государство, различаются два типа государства: «учреждения» и «корпорация». Корпорация начинается с индивида, с его свободы и интереса, люди имеют общий интерес и вольны признавать его или отвергать. К корпорации относится демократическое устройство государства. Этот тип предполагает построение государства «сверху»: люди не формируют ни своего общего интереса, ни общей цели. Они послушно принимают от учреждения предполагаемую им форму жизни и деятельности, распоряжения, заботы, услуги и благодеяния. Этот принцип, проведенный последовательно до конца, убивает свободу личности и духа и приводит к тоталитаризму.

Представление о государстве как организации, строящей взаимоотношения с гражданами и обществом на основе закона, начали формироваться уже на ранних этапах развития человеческой цивилизации и легли в основу концепции правового государства. С идеей правового государства связывались поиски более совершенных и справедливых форм жизни. Ученые древности считали, что наиболее разумна и справедлива лишь та политическая форма общежития людей, при которой закон обязателен как для граждан, так и для самого государства. Цицерон говорил о государстве как о «деле народа», как о «правовом общении» и «общем правопорядке».

Существуют три основных способа взаимоотношений человека и государства в лице власти: тоталитарный, индивидуалистический и партиципаторный (участия).

Для тоталитарного государства характерны безусловный приоритет целого над частью, полное подчинение личности государству, растворение индивидуального «я» в безликом коллективном «мы». Тоталитаризм лишает человека свободы выбора. Формируется массовый тип личности, ориентирующийся на идеологическую однообразность, безальтернативную преданность, энтузиазм в выполнении руководящих указаний и непритязательность.

Индивидуалистический способ взаимоотношений личности и государства основан на приоритете индивида в отношениях с государством. Взаимоотношения индивида и власти во внешнеполитических сферах и пути утверждения в них свободы и достоинства личности либерализмом вообще не рассматриваются. В результате сама проблема прав человека ставится и конституционно закрепляется главным образом в форме прав, ограждаемых от посягательства власти.

Демократическая модель ориентирует внимание на обязанности государства обеспечить экономические и социальные условия для реализации человеком своих безусловных прав и свобод.

Различные теории государства и прав человека решали проблему взаимоотношений по-разному. На базе этих теорий и происходит первоначальное формирование конституционных принципов взаимоотношений человека, общества и государства. По общепризнанному мнению, появление конституции в современном ее понимании связано с эпохой буржуазно-демократических революций, с

необходимостью правового закрепления нового общественного строя, нового устройства государства, основных принципов взаимоотношения государства, общества и человека.

Любое общество требует управления, которое обеспечивается государственной властью. Государственная власть представляет собой возможность управлять обществом, подчинять его своей воле. Только в демократическом государстве государственная власть действует в соответствии с интересами общества, человека и в рамках права.

Таким образом, существование различных теорий и концепций о взаимоотношениях человека, общества и государства имеет под собой объективные причины и является актуальным по сей день.

MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE SPHERE OF PUBLIC CATERING

Bilan Artem, Khomiuk Ekaterina

State professional educational institution

“Donetsk state college of food technologies and trade”

Academic adviser: Polyakova N.M.

Services sector, which also includes catering, needs large numbers of employees; but they shall be skilled and highly qualified professionals having omnifarious integrated knowledge, including not only sector-specific expertise, but also knowledge of how to apply modern information technologies and mathematics in the sphere of catering.

Analysis of scientific, popular-science and research and methodological literature revealed that there is an intensive search of ways to implement information and communication technologies in the process of education (E.I. Skafa [2], S.A.Semerikov **Ошибка! Источник ссылки не найден.** et al.). The aim of this article is to show the possibility to apply mathematics, information technologies for solving job tasks in the public catering sphere. We are students of the college for food technologies and trade. Aside from subjects of general education, we also study professional sciences. These include food science, nutrition physiology, and certainly food technology. In each of the mentioned above subjects the issue of determining (calculating) the caloric value of nutrition is being considered, which directly or indirectly

influences changes of the human body mass index, also for teenagers. Body mass index (BMI) is a value allowing to determine the degree of conformance of the person's weight and his height and thereby indirectly assess, if the weight is insufficient, normal or excessive. This indicator may also be used in medical sphere.

We thought that since this task is so important also when studying special subjects, and in everyday life, it would than make sense to try to standardize the calculations and to make it possible for everyone taking care of their own health to make these calculations online. E.g. visitors of cafés and restaurants. We addressed the issue of creating online calculators and placing them on the Internet for everyone to use, which will significantly increase the computation speed and convenience level for the user.

We also made our task a little bit more difficult and make the text available in two languages, that is, information is available in English and in Russian. Results of our work are shown on the Fig. 1.

Body mass index
Индекс массы тела

Body mass index (BMI, ИМТ) is degree assessment the of compliance with human weight and his growth and thus assess indirectly whether insufficient weight, normal or abnormal. It is important to determine the indications for appropriate treatment.
Индекс массы тела (англ. **body mass index**)

(BMI), ИМТ) — величина, позволяющая оценить степень соответствия массы человека и его роста и тем самым косвенно оценить, является ли масса недостаточной, нормальной или избыточной. Это важно при определении показаний для необходимости лечения.

Body mass index is calculated by the formula: $I = \frac{m}{h^2}$
Where is:
• m — body weight in kilograms (масса тела в килограммах)

Calculator
Калькулятор

m - body weight in kilograms
масса тела в килограммах
56.89

h - height in meters
рост в метрах
1.67

BMI

BMI=20.4
Well done! Your weight is normal!
Отлично! Ваш вес в норме!

Figure 1 – Detail of design of the online calculator for determining the human body mass.

We used bright colors that blended well to create a positive psychological effect. Green is the color of hope, etc.

Not only the results of the calculations based on the entered figures, but also comments (Fig. 2), developed according to the recommendations of the World Health Organization are also shown on the calculator.

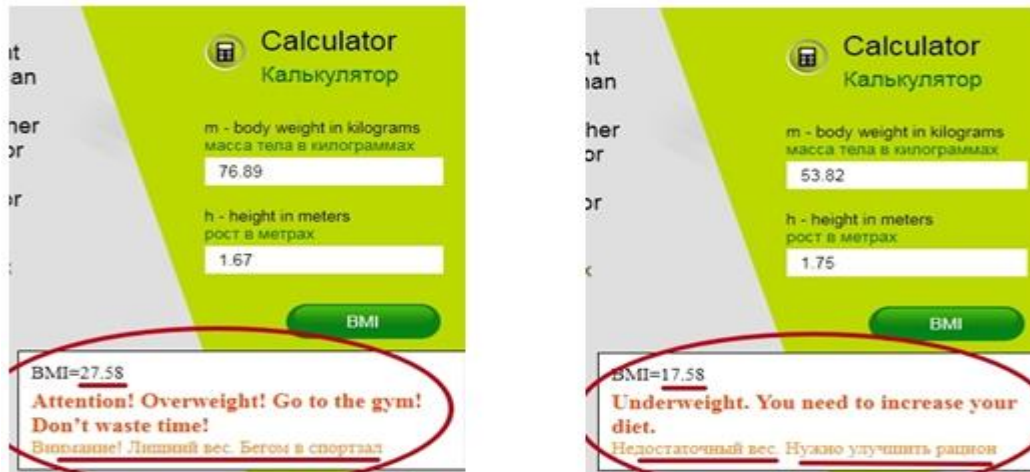


Figure 2 – Detail of design of the calculator with comments

Summarizing the above, it is fair to say that interaction between technology students and mathematics teacher, who is also in command of the modern information and communication technologies, is a necessary prerequisite for building high-quality integrated knowledge of future mid-level professionals.

References:

1. Skafa, E. I. Information analytics in the sphere of vocationally oriented teaching of mathematics for food industry experts / E. I. Skafa // Research: international collection of research papers – Donetsk, 2010. – 34 edition. – p. 58–61.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ

Богатова Анастасия

МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Человек не может существовать вне общества, а общество не может существовать вне государства.

Характер взаимоотношений государства и личности является важнейшим показателем состояния общества в целом, его целей и перспектив развития.

Не для кого не секрет, что государство может нести для общества как положительную так и отрицательную роль. В положительном

случае государство обеспечивает порядок, функционирование и развитие общества и поддерживает интересы народа.

В отрицательном же случае государство несет разрушительную функцию, которая приводит к общественному эмоциональному упадку.

В свою очередь, общество служит социально-экономической основой государства. К неразвитым обществам соответствуют и неразвитые государства, в которых власть бесконтрольна, а сила сосредоточивается лишь в карательных и принудительных органах.

Думаю, можно выделить два типа взаимоотношений между государством и обществом.

В первом случае государство ставит главной целью поднять благосостояние общества и обеспечить ему хорошую жизнь. В таком случае общество и его благо становятся целью, государство выбирает приемлемые средства для достижения этой цели, выступает как партнер общества и применяет методы обсуждения.

В другом случае государство имеет "свою цель", к примеру расширить свои границы или выполнить миссию "X". И тогда само общество превращается в средство достижения подобных целей, государство выступает по отношению к обществу как надсмотрщик и применяет, как правило, методы принуждения.

Государство и личность. Личность - это человеческий индивид, который осознает совокупность своих социальных черт; личность участвует в жизни общества в качестве субъекта социальной и культурной жизни. Понятие личности, личностные характеристики отдельного человека неразрывно связаны с обществом, его особенностями.

Общество - объединение людей, имеющих закрепленную совместную территорию, общие культурные ценности и общую законодательную систему, а также общие социальные нормы, правила поведения, позволяющие в комплексе ощущать принадлежность к единому целому.

Отношение государства к правам человека и гражданина служит главным показателем демократичности государства в современном мире. Проблема взаимоотношений между государством и человеком - одна из важнейших проблем правового государства.

Неограниченная свобода людей в обществе может привести к хаосу, произволу, поэтому в демократических государствах границы свободы личности определяются легитимными законами. В юридическом смысле она представляет собой закрепленную нормативную возможность совершать действия, поступки, по своему усмотрению, не нарушая свободы других. Главным нормативно-правовым актом Донецкой Народной республики является Конституция (принята 14 мая 2014 года, Верховным советом ДНР).

Юридическое ограничение свободы поступков людей в обществе - объективная необходимость. Государство должно определить границы своего вмешательства в сферу жизнедеятельности личности. Причем они определяются в интересах самих же людей, с тем, чтобы человек не пострадал от свободы другого человека. В проблеме государство и личность очень важно уяснить их взаимную ответственность. Охрана жизни, безопасности, имущества людей, их свободы - важнейшая, верховная функция государства. Государство для человека, а не наоборот. Противоречия между государством и его гражданами должны разрешаться беспристрастными судебными органами на основе легитимного закона.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Богач Юлия

МОУ «Средняя школа №49 города Макеевки»

Научный руководитель: Сулимов Г.В.

Для вступления стоит ввести понятие «мотивация». Что же это такое? Мотивация - это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.

Основные задачи мотивации:

- 1) Сформировать у сотрудников понимание значения мотивации в процессе труда;
- 2) Обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения;

3) Формирование у каждого руководителя демократических подходов к управлению персоналом с использованием современных методов мотивации.

Проблемы мотивации работников предприятий остаются в настоящее время очень актуальными, так как от правильно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности предприятий.

Для стимулирования рабочего персонала и мотивации существует несколько методов. Самым первым и наиболее распространённым методом был метод наказания и поощрения, так называемая политика «кнута и пряника». Этот метод использовался для достижения желаемых результатов и просуществовал довольно долго в условиях административно – командной системы.

Появились психологические методы мотивации. В основе этих методов лежит утверждение: «основным фактором являются не только материальные стимулы, но и нематериальные мотивы, такие, как самоуважение, признание со стороны окружающих членов коллектива, моральное удовлетворение работой и гордость своей фирмой».

Выделяют пять основных направлений улучшения мотивации труда:

- материальное стимулирование;
- повышение качества рабочей силы;
- улучшение организации труда;
- вовлечение персонала в процесс управления;
- неденежное стимулирование.

К примеру, австралийская компания по производству программного обеспечения Atlassian стимулирует своих сотрудников, предоставляя «FedEx Days» – оплачиваемые выходные дни для работы над любой проблемой на их усмотрение. Но в течение 24 часов они должны представить что-нибудь интересное, каждый должен придумать что-то, что можно построить за 24 часа и демонстрация в конце 24 часов является обязательной. Вы же не хотите быть коллегой, который должен сказать о том, что не смог ничего придумать, верно? Благодаря такому стимулу большинству людей не приходится долго думать.

Подводя итог, можно сказать, что для стимулирования труда персонала и мотивации необходимо внедрять прогрессивные методы работы и активизировать творческий подход. Проведение деловых игр, совещаний при помощи эвристических методов («Мозговой штурм», синектика, Мыслительные шляпы Эдварда де Боно и т.д.) порождают много идей и новые подходы к решению управленческих проблем.

СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Богданова Диана

МОУ «Средняя школа №49 города Макеевки»

Научный руководитель: Сулимов Г.В.

Государство представляет собой главный инструмент реализации всеобщей воли и интересов общества. Центральное место в его организационной структуре занимает система государственного управления.

Главная ее функция - это управление важнейшими сферами общественной жизни, призванное обеспечивать единство и эффективное функционирование всего общества. Именно система управления играет определяющую роль в реализации внутренней и внешней политики государства.

Общая характеристика системы государственного управления.

Действующая в наши дни система государственного управления возникла вместе с появлением национального государства и современной политической системы. Показательно, что сами понятия «система государственного управления» и «теория государственного управления» вошли в политический лексикон лишь в конце XIX – XX вв. С ними связаны также понятия «организация управления», «государственное администрирование», «административно-государственное управление», «бюрократия», «чиновничество», «государственные служащие» и др.

Прежде всего, возникает вопрос о том, какое содержание вкладывается в понятие «управление». Можно сказать, что управление - это форма и способ упорядочивающего, целенаправленного воздействия на социальные, экономические, технологические и иные

процессы, будь то внутри фирмы, общественной организации, в учебном заведении, системе образования, различных сферах общественной жизни, в обществе в целом.

Поскольку институт управления представляет собой важный структурно-функциональный элемент любой более или менее значимой организации или системы, будь то университет, государственный институт, церковь, деловое предприятие и т.д., его можно рассматривать как универсальный феномен. Что касается собственно государственного управления, то оно представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимодополняющих элементов, каждому из которых отведены четко определенное место, полномочия и функции. В этом смысле государство можно было бы назвать формой самоорганизации человеческих сообществ для управления социальными, экономическими и иными сферами и процессами в пределах каждой конкретной страны. Практически все граждане государства в той или иной форме и степени имеют отношение к государственному управлению. Почти все они, так или иначе, обращаются в государственные органы или в органы местного самоуправления для решения своих проблем.

В широком толковании под управлением понимается деятельность государства в целом - от обеспечения национального суверенитета и защиты национальных интересов на международной арене до решения конкретных повседневных вопросов общественной жизни внутри страны. В этом смысле оно в некоторых аспектах совпадает с политическим управлением, в задачу которого входят разработка, принятие и реализация высшим руководством страны долгосрочных и стратегических решений, определяющих приоритетные направления социально-экономического и политического развития страны.

Очевидно, что управление предполагает субъект и объект управления, управляющих и управляемых. Под субъектом управления понимается специальный аппарат, включающий в себя систему институтов, органов, учреждений и организаций, в задачу которых входит выполнение широкого комплекса функций по управлению важнейшими сферами общественной жизни и отношений государства с остальным миром. Речь идет об органах государственного управления,

которые в совокупности составляют государственный аппарат. Они выступают в качестве основного субъекта реализации государственной власти.

Под объектом управления понимается то, на что направлено управляющее воздействие. Это различные сферы общественной жизни, в том числе и экономика, происходящие в них процессы, человеческие, материальные и иные ресурсы каждой из них, весь комплекс общественных отношений.

Анализ государственного управления возможен через следующую классификацию. Государственное управление исчерпывающе сводится к принятию следующих трех видов государственных управленческих решений:

- решение, оформленное в форме нормативного правового акта: Конституции, закона и т. п.;
- решение, оформленное в форме ненормативного правового акта, действия (бездействия), принятое в соответствии с нормативным правовым актом;
- решение, оформленное в форме ненормативного правового акта, во исполнение которого принимается решение первого вида.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА

Боготоба Никита

МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево»

Научный руководитель: Комарова О.А.

В современном мире государство активно регулирует многие сферы общественной жизни, такие как: экономические, культурные, политические и многие другие. Без организованной системы управления государством, и регулирования сфер жизни, общество погружается в анархию и наступает деградация общества. Управление государством без системы невозможно.

Система – организованная совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, свойства которой качественно отличаются от суммы свойств, составляющих эту совокупность элементов. А как проявляется система государственного управления?

Государственное управление функционирует не в виде отдельных элементов, а как единое, взаимосвязанное их образование, т.е. системно. Система управления образуется подсистемами целей и принципов осуществления государственно-властного воздействия на общественную жизнедеятельность. Из терминологии государственное управление – это практическое, организующие и регулирующие воздействие государства на общественную жизнедеятельность людей в целях ее упорядочения, сохранения или преобразования, опирающееся на его властную силу. Государственное управление отличается наличием мощной государственной власти, распространяющейся на общество, устанавливающей правовые нормы и использующей механизмы принуждения для обеспечения соблюдения всеми объектами управления установленных правил поведения. Простыми словами, государственное управление – это система, которая устанавливает правила и нормы в обществе.

Субъектом государственного управления являются: государственный (муниципальный) орган или должностное лицо, наделенное функциями управления делами государства или административной единицы государства. Субъект государственного управления имеет сложную организационную структуру: кадровая; функциональная; коммуникативная; информационная и нормативно-правовая подсистема.

Система Государственного Управления в Донецкой Народной Республике. Государственное Управление регулируется Конституцией Донецкой Народной Республики, статьей 6 Конституции: п. 1 «Государственная власть в Донецкой Народной Республике осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную. Органы законодательной, исполнительной и судебной власти самостоятельны».

Форма управления Донецкой Народной Республики: президентская республика.

Субъекты управления в Донецкой Народной Республике. Государственная власть представлена в лице Главы Донецкой Народной Республики. В настоящее время эту должность занимает Денис Владимирович Пушилин (с 20 ноября 2018 года). Глава Республики

совместно выстраивает систему Государственного Управления. И она представлена в данном виде.

Глава Республики руководит законодательной, исполнительной и судебной ветвями власти. Законодательная представлена в виде Народного Совета Донецкой Народной Республики. В настоящее время Председателем Народного Совета является Владимир Анатольевич Бидёвка (с 19 ноября 2018 года). Народный совет.

Полномочия Народного Совета регулируются Конституцией ДНР. Народный Совет имеет право: Принимать Конституцию ДНР и Законы ДНР, вносить правки в Законы и Конституцию, также установление административно-территориального устройство ДНР, утверждение бюджета ДНР, назначение выборов Главы ДНР и Депутатов НС ДНР, отрешать от должности в связи с выражением недоверия Главе ДНР.

Исполнительная власть представлена в виде Правительства Донецкой Народной Республики, которая следит за исполнением норм и законов на территории ДНР. Должность Председателя Правительства ДНР, Александр Евгеньевич Ананченко.

Правительство осуществляет свою деятельность на основании Главы 6 Конституции Донецкой Народной Республики. Председатель назначается или освобождается с должности Главой Донецкой Народной Республики с согласия Народного Совета. В состав Правительства входят 25 профильных министров, из них один – Председатель Правительства, четыре – Заместители Председателя, и 20 министров, отвечающие за профильные министерства ДНР. Судебная власть представлена в виде Верховного Суда Донецкой Народной Республики. Председателем Верховного Суда является Андрей Вилориевич Ким (с 7 сентября 2018 года).

Верховный суд работает на основании Закона Донецкой Народной Республики «О Верховном суде Донецкой Народной Республики» (№92-ПНС от 15.01.2020). Полномочия ВС ДНР (выписка из Закона): «Верховный Суд Донецкой Народной Республики является высшим судебным органом по гражданским, арбитражным, уголовным, административным и иным делам, подсудным судам, образованным в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «О судебной системе Донецкой Народной Республики» и иными законами». ВС ДНР руководит судами городов и районов Республики, следит за

верховенством права в Республике. Муниципальной властью руководит непосредственно Глава Республики (глава 10 Переходные положения, ст. 6). Он в праве назначать и освобождать от занимаемой должности глав администраций городов и районов, требовать отчёт о проделанной работе от глав администраций.

Муниципальная власть представлена в виде независимого органа местного самоуправления с расширенными полномочиями. Органы местного самоуправления не входят в систему государственного управления.

Таким образом, можно увидеть, что государство без чёткой и определённой системы управления не может существовать. В Донецкой Народной Республике существует строгая система управления, в которой главным регулятором управления является Конституция и Закон Донецкой Народной Республики. У каждой ветви власти есть свои полномочия.

Список источников:

1. Конституция Донецкой Народной Республики. – Донецк: Издательский дом «Эдит», 2018. – 32 с.
2. Кобзаненко, В.А. Государственное управление / В.А. Кобзаненко. - М.: «Статус», 2002. – 336 с.
3. Венгеров, А.Б. Теория государства и права: Учебник для юридических вузов / А.Б. Венгеров. - М.: «Омега – Л», 2004 – 528 с.

**МЕТОД «ВЗРЫВА» А.С. МАКАРЕНКО КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ
ДЕСТРУКТИВНЫХ КОНФЛИКТОВ В КОЛЛЕКТИВЕ**

Бойко Николай

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Нетяга Т.Н.

Основным источником конфликтных отношений, возникающих в коллективе, является несоответствие убеждений и поведения индивида моральным принципам и ожиданиям других его членов. Особую проблему составляют деструктивные конфликты в коллективе, потому что они способны вызвать нарушение социально-психологического климата; снижение эффективности и ухудшение качества

индивидуальной и коллективной трудовой деятельности, негативное влияние на развитие личности.

По мнению А.С. Макаренко, деструктивный конфликт нужно решать методом "взрыва". "Взрывом" он называл доведение конфликта до последнего предела, до такого состояния, когда уже "нет возможности ни для какой эволюции, ни для какой тяжбы между личностью и обществом, когда ребром поставлен вопрос – или быть членом общества, или выйти из него". К методу "взрыва" следует прибегать тогда, когда нужно уничтожить острые конфликтные отношения между личностью и коллективом, которые разрушают эмоциональное равновесие и его нормальную жизнедеятельность.

Система ценностей, убеждений, традиций, что является основой сплочения и воспитания коллектива, в современных организациях называется корпоративной культурой. Корпоративная культура определяет общие нормы взаимодействия работников и характер жизнедеятельности организации. Она влияет на личностное поведение, меняется в соответствии с моральными нормами и требованиями, которые разделяют все члены коллектива. Таким образом, в условиях взаимодействия, основанной на общей системе целей, ценностей, убеждений, эмоциональной сплоченности и дисциплине, воспитывается ответственный, сплоченный трудовой коллектив.

Деятельность менеджера, направленная на объединение коллектива, позволяет создать благоприятный психологический климат в организации, что характеризуется дружеским отношением, поддержкой, сотрудничеством, взаимопомощью коллег. Это дает ощущение удовлетворенности совместной деятельностью, обеспечивает развитие возможностей работников, их самосовершенствование – и в результате эффективность производственного процесса.

По мнению В.В. Бойко, А.Г. Ковалева, В.М. Панферова, искусство создавать положительный социально-психологический климат в коллективе заключается в умении проявлять требовательность и уважение к людям. На этом принципе "как можно больше требования к человеку и как можно больше уважения к нему" была построена вся педагогическая система воспитания личности А.С. Макаренко.

Особое влияние на создание благоприятного социально-психологического климата и сплочение коллектива имеет личность

менеджера и его стиль руководства. Руководитель должен обладать организационными способностями, высокоморальными качествами, культурой общения и придерживаться в своей деятельности демократического стиля управления.

Менеджер как главная фигура в организационной структуре несет ответственность за формирование и воспитание коллектива с высоким уровнем корпоративной культуры и обеспечение нормальных условий для его эффективной работы.

Порой в коллективе появляются люди, которые своими поступками вызывают недовольство руководителя и сотрудников, создают нездоровые отношения, приводящие к деструктивным конфликтам. Речь идет, например, о людях с недобросовестным отношением к работе, злостных нарушителях трудовой дисциплины, непорядочных, безнравственных личностях, которые не придерживаются корпоративной культуры организации, портят ее имидж, разрушают нормальную жизнедеятельность и психологический климат коллектива. В таких случаях менеджер должен применить метод "взрыва", заручившись поддержкой коллектива. Человек, в отношении которого применяется "взрыв", в ситуации когда весь коллектив противостоит его действиям, поведению, способу взаимодействия с другими, может подвергнуться мгновенной перестройке под влиянием сильных эмоциональных переживаний.

При наличии желания и готовности индивида к позитивным изменениям необходимо предоставить ему такую возможность, создав условия, способствующие личностному росту. Если же мощный коллективный протест не влияет на личность и не приводит к коррекции поведения, уничтожению негативных установок, нормализации межличностных отношений, то ради сохранения коллектива менеджер должен поставить вопрос, стоит ли оставлять такого человека в коллективе.

Умение предупреждать и решать конфликты в коллективе является одной из главных профессиональных характеристик менеджера организации. Для решения деструктивных конфликтов целесообразно и необходимо применять метод "взрыва", поскольку он позволяет не только довести их до логического завершения, но и способствует минимизации эмоционального напряжения, сохранению

положительного социально-психологического климата, нормализации отношений, предоставляет руководителю дополнительные рычаги управления и обеспечивает воспитание личности в коллективе.

Список источников:

1. Макаренко, А.С. Педагогические сочинения: В 8-ми т. Т. 3 / Сост.: Л.Ю. Гордин, А.А. Фролов. – М.: Педагогика, 1984. – 512 с.
2. Бойко, В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность/ В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
3. Гришина, Н.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе / Н.В. Гришина. – Л.: Лениздат, 1990. – 174 с.

HR МЕНЕДЖМЕНТ КАК СВЯЗУЮЩЕЕ ЗВЕНО МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Бондаренко Диана

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Научный руководитель: Новак Ю.А.

За последние два десятилетия специфика деятельности HR-специалиста потерпела значительные глубокие преобразования строения, происходящее в ходе индивидуального развития, связанные в первую очередь с переориентацией работодателей на интересы и потребности как потенциальных, так и действующих сотрудников. Выяснилось, что комплексная работа с персоналом, формирование команды профессионалов, ее мотивирование и удержание в компании требует качественно новых подходов и совершенно иной квалификации исполнителей.

Показательно и то, что вклад HR-отдела в бизнес-показатели компании сегодня можно оценить по вполне конкретным, "осязаемым" параметрам. Бесспорно, во все времена роль HR-департамента базировалась на трех китах: привлечение и подбор персонала, развитие, удержание.

Действительно, одной из причин низкой эффективности государственных и муниципальных органов управления является отсутствие у управленческих кадров специальных знаний и навыков, определенного опыта, умения работать инновативно, а также достоверной информации об объекте управления. Данная ситуация сохраняет и воспроизводит устаревшие способы взаимодействия государственных органов власти и муниципальных органов управления развития общества.

Серьезным недостатком в структуре управленческой деятельности является дублирование функций, а также рассогласованность действий. Все это, вместе взятое, проявляет объективную необходимость в научно обоснованной целостном понятии управления персоналом и кадрового обеспечения органов государственной власти и муниципальных органов управления. Таким образом, к основным функциям HR-менеджмента относим следующие:

- организация использования человеческих ресурсов посредством так называемого «организационного дизайна» компании;
- улучшение качества трудовых отношений, формирования позитивного психологического климата;
- обеспечение человеческими ресурсами посредством планирования их будущей потребности с точки зрения количества, качества и компетентности;
- управление эффективностью труда посредством оценки и аттестации работников;
- развитие человеческих ресурсов путем обучения и управления карьерным ростом сотрудников;
- управление системами вознаграждения – развитие систем оплаты труда на основе равенства, справедливости и прозрачности;
- организация системы взаимоотношений как на отраслевом уровне (путем «выстраивания отношений» с профессиональными союзами), так и внутри самой компании (путем предоставления работникам возможности высказывать свое мнение, обеспечение их информацией и консультирование по вопросам, представляющим взаимный интерес).

Можно сказать, что одной из важнейших функций HR-менеджмента в современной компании является также обеспечение

лояльности сотрудников компании. Лояльность, в свою очередь, немислима без доверия работников к своему работодателю, в связи с чем доверие становится необходимым условием найма рабочей силы, так как гарантирует соблюдение договора между работодателем и работниками.

На чём важно концентрировать внимание:

- делать ставку на поиск уникальных и талантливых людей, чтобы они открывали новые возможности для бизнеса.

- вести беспрестанную работу с различными источниками: профессиональными сообществами, форумами, соцсетями и т.д.

- определять механизмы и инструменты подбора в зависимости от количества и характера вакансий. Например, определять необходимо ли расширять свой штат рекрутеров или выгоднее разово привлечь внешнюю помощь.

- искать современные технологии отбора, позволяющие закрывать вакансии быстро и с минимальными затратами для бизнеса.

Мысли HR - директора должны выходить на более стратегический уровень, чтобы прогнозировать подготовленность грядущей волны новичков и заблаговременно корректировать программы обучения и развития. Например, делать программу обучения более емкой, или создать учебный центр, который сможет быстро подготовить специалистов с требующимися навыками.

Отметим, что HR-директор должен показывать владельцу влияние своей деятельности на экономику компании. Задача HR-директора помогать найти также и инструменты оценки вклада конкретных специалистов в результаты бизнеса, показывать, что компания избежала благодаря им. Если подводить итог по задачам HR директора, то все они сводятся к тому, чтобы готовить компанию к следующему шагу развития, к выходу на новый рынок, будущему прорыву. А для этого требуется тесная работа с собственником и ТОП-менеджерами компании. Происходящие в системе управления персоналом процессы требуют более четкого определения функций HR-менеджмента, их анализа и обогащения.

Список источников:

1. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский. - М: Магистр: Инфра-М, 2010. - 576 с.

ТЕХНОЛОГИИ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ В ДЕЛОПРОИЗВОДСТВЕ

Бондаренко Елизавета, Мисенёва Елена

ГПОУ «Донецкий горный техникум им. Е.Т. Абакумова»

Научный руководитель: Мусенко М.А.

В настоящее время наличие успешно действующей системы автоматизации делопроизводства и документооборота говорит о благополучии учреждения и его руководства.

Это означает полную управляемость подчинённых руководству аппарата, их компетентность, солидарность, дисциплинированность и заинтересованность в максимально успешном выполнении порученного дела.

Внедрение автоматизированной системы обеспечит удобство в работе, рациональную организацию производства и снижение психологических нагрузок.

Система электронного документооборота значительно облегчает и ускоряет работу с документами любого предприятия, организации, учреждения, любого офиса. Использование системы электронного документооборота даёт возможность: сокращения объёма документооборота; укрепления исполнительской дисциплины; контроля сроков и результатов исполнения; централизованного хранения документов; сокращения времени на поиск документов; организации коллективной и групповой работы; создания основы для комплексной информационной системы.

Необходимость в автоматизации управления документооборотом разные организации сегодня видят по-разному: одни – в повышении эффективности организационно-распорядительного документооборота, другие – в повышении эффективности работы функциональных специалистов, создающих документы и использующих их в повседневной работе, и лишь немногие уделяют внимание обоим аспектам.

Такое разделение точек зрения в вопросах документооборота определяется разной ролью и значимостью самих документов в деятельности организации, что зависит от размера организации, стиля управления, отрасли производства, общего уровня технологической зрелости и многих других факторов.

Программная платформа «1С: Документооборот 8» позволяет вести учет официальных документов предприятия. Принципы учета, заложенные в программу, соответствуют ГОСТам, отечественной и международной делопроизводственной практике. Поддерживает многопользовательскую работу в локальной сети или через Интернет с использованием веб-браузеров или тонкого клиента.

Использование программной платформы 1С:

1С:Документооборот КОРП. Для средних, крупных организаций и холдингов;

1С:Документооборот государственного учреждения. Для государственных (муниципальных) учреждений;

1С:Документооборот ПРОФ. Для малых и средних коммерческих предприятий и бюджетных учреждений;

1С:Document Management. Для предприятий с филиалами за рубежом, со значительной долей сотрудников-иностранцев, а также филиалов иностранных компаний;

Мобильный 1С:Документооборот. Для доступа к системе с телефонов и планшетов.

Заключение. Успеха организация может достигнуть тогда, когда она будет хорошо спланирована и управляема, когда внутри организации будет производиться оперативная, своевременная, правильная работа со всей документацией, выработанной в процессе ее деятельности.

Эффективность работы компании зависит от результатов труда и затрат необходимых для его достижения. Одним из факторов является система электронного документооборота, внедрение систем электронного документооборота позволяет снизить не только затраты на работу с документами, но и повысить качество результатов. Все это способствует ускорению информационных потоков и уменьшению расхода рабочего времени сотрудников. Внедрение системы электронного документооборота приводит также к изменению корпоративной культуры. Ускоренные информационные потоки способствуют сокращению времени, затрачиваемому на создание, согласование или отправку документов.

В настоящее время базовая функциональность этих программных продуктов всех наиболее известных производителей соответствует

основным требованиям делопроизводства и обеспечивает реализацию основных делопроизводственных операций.

Список источников:

1. Об информации и информационных технологиях [Электронный ресурс]: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 07 августа 2015 г.]. – URL: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-informatsii-i-informatsionnyh-tehnologiyah/>

ИНТЕРНЕТ- БИЗНЕС В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Бондаренко Мария

МОУ «Школа №26 города Донецка»

Научный руководитель: Старикова И.Г.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что для современного образа жизни все больше характерно использование информационных технологий. И если лет 20 назад, чтобы что-то приобрести, нам необходимо было выйти из дома, то на сегодняшний день большинство необходимых вещей можно приобрести по средствам информационных технологий.

Сама экономика получила виртуальный характер. Заходя в глобальную сеть, мы можем обнаружить масса сайтов, где предлагают свои услуги Интернет-магазины, библиотеки, биржи и даже банки. Таким образом, глобальная сеть повлияла не только на устройство жизни человека, но и на экономику.

С развитием сети Интернет появились и новые возможности для экономического развития. А то с какой скоростью развивается глобальная сеть, создает почти нереальные перспективы и для развития самого бизнеса. При этом влияние мировой сети оказывается не только на экономический фактор, под его влияние находятся и сфера инноваций, и реклама, а также под воздействие сети оказывается процесс производства, и сфера потребительских услуг.

В узком смысле Интернет-экономика - это «применение современных информационных технологий в бизнесе». При этом существует ряд смежных понятий:

- сетевая экономика;
- электронная коммерция;
- электронный бизнес;
- «новая экономика».

Среди направлений интернет-бизнеса, постепенно получающих широкое распространение в России можно выделить следующие: коммерцию, маркетинг, биржи, правительство, страхование, консалтинг, СМИ, инвестирование, банкинг, обучение, туризм, хостинг, деньги, провайдинг, фрилансинг, логистику. Косвенными факторами, оказывающими опосредованное воздействие на развитие интернет-экономики, выступают:

- платежеспособность населения;
- компьютерная грамотность населения;
- природные условия;
- политические катаклизмы, инновационные разработки в сфере информационно-коммуникационных технологий.

К прямым факторам, непосредственно воздействующим на интернет экономику, можно отнести:

- активность интернет-пользователей;
- деятельность государства в области разработки законодательства в сфере интернет-экономики;
- уровень развития средних и малых предприятий в сфере информационно-коммуникационных технологий;
- развитие интернет-инфраструктуры.

Развитие интернет-экономики по всем ее направлениям вызывает изменения в экономике и приводит к изменению традиционных положений экономической теории и практики активно использовать Интернет. В настоящее время закладываются основы нового направления в экономической науке - интернет-экономики, кардинально меняющей сложившиеся стереотипы в поиске, обработке и применении информации. XXI век - век мировой информатизации, компьютеризации, интернетизации стран. Появляются новые факторы экономического роста, формируется информационно-инновационный

тип воспроизводства, что становится возможным благодаря стремительному развитию интернет технологий.

Список источников:

1. Козье, Д. Электронная коммерция / Д. Козье. – М.: Русская редакция, 2009. - 270 с.
2. Покровская, Л.Л. Электронная коммерция в сфере информационных услуг: монография / Л. Л. Покровская, А. А. Копачев; М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования Санкт-Петербургский гос. ун-т сервиса и экономики. - Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУСЭ, 2010. - 151 с.

РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ

Бондарь Илья

МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект»

Научный руководитель: Глушановская С.И.

Сегодня во многих странах мира значительная часть информационной деятельности вовлечена в рыночные отношения и выступает в качестве одного из важнейших элементов рыночной инфраструктуры по обслуживанию, реализации и развитию рыночных отношений, а также как самостоятельный специализированный сектор рынка, на котором предлагаются особые продукты и услуги. Совокупный спрос сдвигается в сторону информационных потребностей, которые все более и более индивидуализируются. Для того чтобы использовать информационные ресурсы, нам необходимо знать, где они находятся или как их можно найти, сколько они стоят, кто ими владеет, насколько они доступны и т. п. Для этого существует рынок информационных продуктов и услуг.

Информационный продукт – это документированная информация, подготовленная в соответствии с потребностью пользователя и представленная в виде товара.

Информационная услуга – это услуга, удовлетворяющая информационные потребности пользователей путем доступа к информационным продуктам. Таким продуктом может быть книга

(услуги библиотек), кинофильм (услуги кинотеатров), картина (услуги музеев). Широкий спектр информационных услуг осуществляется с помощью ПО. Такие порталы, как Google, Yandex, Mail.ru, предоставляют доступ к программам поиска в интернете, почтовым программам, хранилищу файлов на диске, календарю, графическому редактору и целому ряду других программ.

Рынок информационных продуктов и услуг - это система экономических, правовых и организационных отношений в сфере торговли продуктами интеллектуального труда. Как любой другой, информационный рынок имеет свои особенности - это специфичный товар со своими механизмами и условиями продажи. В качестве товара здесь выступают информационные системы, технологии, патенты и лицензии, ноу-хау, товарные знаки, различного рода информация и прочие виды информационных ресурсов.

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

Стремительному увеличению объёмов продаж информационной продукции способствовали широкое внедрение в информационную деятельность вычислительной техники и возможность удалённого доступа к БД по национальным и международным каналам связи и информационным сетям. В первые годы внедрения компьютеров почти вся обработка велась на местах в вычислительных центрах. Пользователи отдаленных районов не могли получать информацию от компьютеров оперативно. Соединение терминалов с компьютерами каналами связи, а также широкое распространение персональных компьютеров позволило удаленным пользователям получать информационные услуги, находясь на значительном расстоянии от поставщиков информации. С развитием информационных технологий появились новые возможности. Это, в первую очередь:

- доступ к удаленным базам данных;
- распределенная обработка информации;
- электронная почта;
- видеоконференции.

В настоящее время рынок информационных услуг представляет собой совокупность экономических, правовых и организационных отношений по продаже и покупке информационных услуг, складывающихся между их поставщиками и потребителями. Поставщиками информационных продуктов и услуг могут быть: центры, где создаются и хранятся базы данных; центры, распределяющие информацию на основе разных баз данных; службы телекоммуникации и передачи данных.

Специальные службы, куда стекается информация по конкретной сфере деятельности для ее анализа, обобщения, прогнозирования, например консалтинговые фирмы, банки, биржи, коммерческие фирмы, информационные брокеры. Потребителями информационных продуктов и услуг могут быть различные юридические и физические лица, решающие определенные задачи.

О важности и необходимости появления рынка информации свидетельствуют функции, которые выполняются информационным бизнесом. Управление финансами и ведение учета, управление кадрами, материально-техническое снабжение.

Обмен информацией на коммерческой основе является молодой отраслью деятельности и требует тщательного изучения для его эффективного регулирования со стороны государственных органов власти.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Борисова Вера

ОП ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум»

ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики

и торговли им. М. Туган-Барановского»

Научный руководитель: Оголь Т.Е.

Актуальность темы исследования объясняется тем, что молодежь ДНР в настоящее время активно вовлечена в строительство государства и его экономики. Глава ДНР Д.В. Пушилин на Межвузовском фестивале первокурсников, обращаясь к студенческой молодежи, отметил: «...Вы стоите у истоков создания страны, видите все своими глазами, знаете,

что хорошо и плохо, полезно и вредно. Поэтому вам под силу будет построить процветающее государство». Чтобы оправдать надежды молодой республики каждый из нас должен научиться работать в коллективе, формировать и развивать лидерские качества, которые будут востребованы в профессиональной деятельности после окончания учебы.

В исследованиях педагогов О. С. Газмана, А. В. Мудрика, Л.И. Новиковой и др., психологов А. Н. Лутошкина, Л. И. Уманского, Р.С. Немова и др. коллектив рассматривается как чрезвычайно сложная динамическая система. А. Н. Лутошкин предлагает рассматривать студенческую группу именно как коллектив, который находится в процессе развития и роста.

Основными критериями сплоченности студенческих коллективов являются: целенаправленность, мотивированность, целостность, организованность, результативность, структурированность.

В рамках одного исследования невозможно рассмотреть сущность всех названных критериев. Остановимся на мотивированности, т.е. заинтересованности всех членов студенческого коллектива в общей деятельности и ее результатах. Для уяснения сущности этого критерия с помощью эмпирических методов (тестирование, наблюдение, беседа) была исследована мотивированность студентов 2-го курса. Большинство из них (79 %) указали на низкую мотивированность в совместной деятельности (организация вечеров, диспутов, совместный отдых во внеурочное время).

По результатам теста «Какой у нас коллектив?» (по А.Н. Лутошкину) 26% стадию развития коллектива студенческой группы назвали «Песчаная россыпь» - каждый по себе, нет дела, которое бы все объединяло, нет организатора, который бы сплотил группу; 64% назвали стадию «Мягкая глина» - отношения, в основном, доброжелательные, хотя не все внимательны друг к другу; 22% назвали стадию «Мерцающий маяк» - есть желание работать сообща, но не всегда, активность сменяется пассивностью, инициативы проявляется мало, староста лишь формальный лидер; никто не дал высокую оценку сплоченности группы. Анкетирование показало, что 30% студентов оценивают сплоченность коллектива высоко, 50% не считают коллектив

достаточно сплоченным, 20% низко оценивают сплоченность коллектива группы.

Анализ общественного мнения показывает, что необходима непрерывная кропотливая работа по формированию сплоченных коллективов студенческих групп.

Опрос показал также, что многие видят причину недостаточной сплоченности в том, что изначально неверно выбраны старосты как организаторы групп. Они не всегда обладают лидерскими качествами и не способны повести за собой других. Опыт показывает, что в некоторых группах старосту переизбирают не один раз. Чтобы при поступлении в техникум, когда первокурсники еще не знают друг друга, сделать оптимальный выбор кандидатуры старосты, предлагается методика определения лидеров. Она заключается в том, что тестируются все первокурсники для определения основных качеств, необходимых лидеру: сила воли, темперамент, способность к руководству.

На основе анализа такого тестирования выявляются потенциальные лидеры. Например: удачным для лидера сочетанием является качеств: темперамент – сангвиник, сила воли и способность к руководству на высоком уровне. Эта методика в ходе исследований опробирована на студентах 3-го курса. Оказалось, что старосты этих групп (выбранные к 3-му курсу методом проб и ошибок) обладают именно таким сочетанием качеств.

Вывод: создание сплоченного коллектива на основе критериев сплоченности – залог успеха любой организации и общества в целом, поскольку человеческий ресурс один из важнейших ресурсов страны.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Брадулов Никита

МОУ города Горловки «Школа №50»

Научный руководитель: Гостева А.В.

В мире с каждым днем появляется все больше и больше организаций. Некоторые из них не достигают желаемых целей и прекращают работу, другие же – переступив все препятствия – развиваются и достигают определенных высот.

Профессия «Менеджер по персоналу или HR-менеджер» является кирпичиком в стене под названием «организация». Так как именно он занимается поиском и подбором «толковых» работников, способных приносить пользу и прибыль компании.

HR-менеджер выполняет много всего интересного: он не только ищет подходящих для компании сотрудников, проводит с ними собеседования, но и старается, чтобы тем, кого приняли на работу, было там хорошо и комфортно. Чтобы они приходили в офис с радостью, им нравилось то, что они делают. Ведь если люди любят свою работу и свой коллектив, они будут трудиться изо всех сил и добиваться отличных результатов.

Залогом успеха любой компании является хороший коллектив. В свою очередь, начальник должен гордиться сотрудниками, всячески поддерживать их и поощрять. Идеальный руководитель не только управляет компанией – он вливается в коллектив, становясь с ним одним целым. Таким образом, он всегда будет в курсе происходящих событий, и, в случае необходимости, сможет благотворно повлиять на создавшуюся ситуацию.

В компании желательно создать устойчивый и сплоченный коллектив. Тогда все сотрудники будут держаться вместе, следовательно, не придется обучать новых работников.

Возьмем, к примеру, немало известную на постсоветском пространстве компанию и её HR – менеджера Евгения Колесниченко. Он занял позицию заместителя HR-директора OLYMP Alcohol Company в 2016 году, а через год возглавил департамент персонала. Под его руководством была выстроена стратегическая HR-модель, основанная на принципах командной работы и вовлеченности каждого сотрудника в бизнес-процесс. В период турбулентности и становления, HRD и его департаменту удалось сохранить специалистов и построить команду, готовую работать на результат.

Самое главное, как по мне, для менеджера сделать так, чтобы работники были заинтересованы в своей работе, выполняли её с энтузиазмом.

Мотивация – это внутреннее состояние человека, которому нравится, что он делает, который готов уделять этому все свободное время. И это то, что рождается, то, что горит у него внутри.

Если же говорить о вознаграждении, как о мотивации, то здесь существуют два варианта.

Первый – это, соответственно, материальное вознаграждение, второй – это нематериальное вознаграждение.

Однако не материальное вознаграждение является главным стимулом труда, так как хорошему сотруднику материальное поощрение может быстро надоесть, и он может понять, что ему чего-то не хватает и, к примеру, в какой-нибудь другой организации он получил такое же материальное поощрение, но в большем объеме.

К нематериальному вознаграждению относится профессиональная самореализация. Профессиональная самореализация – это процесс достижения работника практических результатов в своей деятельности за счёт реализации поставленных профессиональных целей. Показателями профессиональной самореализации являются: профессиональные достижения, стремление к самоактуализации, реализованность ценностей. Следовательно, можно сделать вывод, что чем выше внутренняя мотивация, тем выше показатель их профессиональной самореализации.

Очень большое количество людей хотят, чтобы вовремя замечали их достижения, чтобы «погладили их по головке», да чтобы в конце месяца просто сказали: «Это лучший сотрудник. Это лучший менеджер по продажам». И чтобы он не просто премию получил, а чтобы при всем народе собрали всю компанию и сказали: «Вася – лучший продавец, он лучше всех выполнил план по продажам». Все сделали 97%, 101%, кто-то 82% как обычно, а он, например, сделал 117%. «Молодец, Вася», руку пожать, подарить ему фотографию его же с надписью «Спасибо от коллектива», которую он принесет потом домой и будет, гордясь, показывать своей маме или своей жене. И подарить ему хорошую книгу. Именно доброе является нематериальным вознаграждением человеку, который достигает сверх-результатов, тому самому выделившемуся из всех остальных.

Каждая успешная компания была построена вокруг сильной, компетентной и гибкой команды. Команда HR-специалистов всегда должна принимать во внимание условия трудоустройства и интересы работодателя и работника.

Для успешного ведения бизнеса, HR-специалист должен восприниматься как партнер директора, а не просто наемный сотрудник. Если руководство компании и HR-директор кардинально расходятся во мнениях, то об эффективном использовании человеческого ресурса и достижении высоких результатов в сфере бизнес-деятельности говорить не приходится.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА

Бродецкая Анна

МОУ «Школа № 108 города Донецка»

Научный руководитель Каулавичуте И.Л.

Качество государства зависит от качества людей,
поэтому задача политики — обучение и изучение их нужд.

Платон

Управление – это целенаправленное воздействие на сложную систему, в наше время управление является необходимым элементом повседневной жизни. А что же такое « государственное управление»? В широком смысле государственное управление означает непосредственное осуществление государственной власти: принятие политико-государственных решений и их реализация, контроль за соблюдением в обществе законности и правосудия. В узком смысле государственное управление представляет собой деятельность государства в лице специальных государственных органов – органов исполнительной власти. Исходя из выше сказанного, мы можем сформулировать точное понятие термина « государственное управление»:

Государственное управление - это практическое, организующее и регулирующее воздействие государства на общественную жизнедеятельность людей в целях ее упорядочения, сохранения или преобразования, опирающееся на его властную силу.

Цель государственного управления –отражение общественных потребностей и интересов. Иерархия целей государственного

управления строится на принципе приоритета потребностей и интересов развития общества.

Сущность государственного управления проявляется в его необходимости, общественной обусловленности и целевой направленности. Государственное управление отличается наличием мощной государственной власти, распространяющейся на все общество, устанавливающей правовые нормы и использующей механизмы принуждения для обеспечения соблюдения всеми объектами управления установленных правил поведения.

Государственное управление функционирует не в виде отдельных элементов, а как единое, взаимосвязанное их образование, т.е. системно. 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.

Специфика системы государственного управления заключается также в том, что реализация ее функций наряду с решением собственно управленческих задач служит обеспечению государственной политической власти, поскольку именно она обладает монополией на издание законов и применение легитимного принуждения, без чего государственное управление невозможно.

Присущая каждому государству общая (для него) система управления не является единственной. Наряду с ней и на ее основе выстраиваются системы управления отдельными сферами общественной жизни: экономической, политической, социальной, культурной и т.д.

Кроме того, разрабатывают свои частные системы управления хозяйственно-экономические субъекты, общественно-политические объединения, церковь и пр. институты.

Таким образом, государственное управление представляет собой сознательное воздействие всех государственных институтов на

деятельность общества, его отдельные группы, в котором реализуются общественные потребности и интересы, общезначимые цели и воля общества. Оно обладает присущими ему структурой, функциями и принципами.

Более подробно эту тему изучают на факультете государственной службы и управления, именно на этот факультет я хочу поступить после окончания школы. Я надеюсь, что добьюсь успеха, так как я трудолюбивый и ответственный человек, а, как известно, высококвалифицированные специалисты всегда нужны.

Закончить свой доклад я хочу словами сербского философа *Драгана Еремича*: «Приступая к любому делу, надо быть смелым, разумным и выносливым: смелым - для того, чтобы его начать, разумным - чтобы его исполнить, выносливым - чтобы сохранить».

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В АГРОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ ДНР

Булыга Дарья

ОСП «Аграрный техникум»

ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия»

Научный руководитель: Кислухина Н.В.

Управление персоналом играет важную роль в достижении установленных перед предприятием задач, и представляет собой комплекс видов, форм и методов управления, нацеленных на улучшение производительности и качества труда. Эффективное взаимоотношение между рабочими и руководителями способствует организации целенаправленных действий всего трудового коллектива агрохозяйственного предприятия. Поэтому, выявление актуальных проблем эффективного управления персоналом в сельскохозяйственном производстве ДНР является актуальным.

Предметом исследования является система управления персоналом. Объект исследования - управление персоналом в агрохозяйственном производстве.

Целью данной работы является раскрытие проблем управления персоналом в агрохозяйственном производстве ДНР и поиск возможных путей их устранения.

Вследствие низкого уровня разделения труда, а также большой зависимости результатов деятельности от природно-климатических условий в сельскохозяйственном производстве, сложно установить прямую зависимость между качеством и количеством живого труда и конечными производственными результатами. Это снижает эффективность стимулирования, сочетания методов поощрения-наказания и подчеркивает проблему мотивации к труду. Современная мировая практика управления персоналом организации показала продуктивность морального поощрения работников. Для АПК ДНР данная форма поощрения персонала может оказаться очень результативной, особенно, если ее сочетать с материальной.

Важной проблемой в управлении кадрами АПК ДНР является рациональное сочетание экономических, социально-психологических и административно-распорядительных способов воздействия на персонал. Одновременное использование данных методов способно побудить работников к совершенствованию их профессиональных способностей с целью улучшения производительности труда.

Преобразование аграрного сектора экономики ДНР выявило отсутствие высококвалифицированных руководителей и специалистов АПК, которые могли бы отвечать современным требованиям рынка, при которых руководитель должен самостоятельно организовать экономически эффективное производство.

Уровень престижности сельскохозяйственного труда в ДНР очень низок. Большинство аграрных предприятий не имеют финансовой возможности материально стимулировать работников. Из-за отсутствия в довоенное время аграрного вуза, на территории Донецкой области не было возможности повышения квалификации и переподготовки кадров, ознакомления с новейшими достижениями в аграрной науке с целью использования этих знаний в своих хозяйствах. Все это делает первоочередной проблему организации управления персоналом агропредприятий в ДНР.

Исходя, из выше изложенного, следует, что для того, чтобы предприятие работало эффективно, необходимы усовершенствованные

методы управления. Совершенствование заключается в том, что руководитель должен быть заинтересован в каждом работнике: улучшать моральный климат в коллективе, побуждать желание у работников повышать свой профессиональный уровень, выделять материальное поощрение, организовывать оздоровление.

В управлении персоналом важную роль играют личные качества руководителя. Для эффективного управления людьми руководитель должен быть проинформирован о внешних факторах производства; иметь творческий подход к мотивированию персонала; уметь сотрудничать, планировать, рисковать, принимать решения, давать оценку результатам; определять стратегию развития предприятия и персонала.

Для повышения эффективности управления персоналом агрохозяйственного производства в ДНР необходимо осуществить комплекс дополнительных мер:

- 1) Применять межотраслевые и ведомственные нормативы труда;
- 2) Выработать квалификационные требования к сотрудникам;
- 3) Усовершенствовать способы поиска и подбора персонала, а также определения их уровня профессиональной подготовки;
- 4) Обеспечить рабочих возможностью повышения квалификации и получения дополнительного профессионального образования.

Таким образом, управления персоналом – это системное, планомерно-организационное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно – экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нём работников.

Эффективное управление персоналом призвано обеспечить благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы.

Конкретной задачей любого анализа трудовых ресурсов предприятия является нахождение слабых мест использования рабочей силы, а его целью – выработка рекомендаций, которые не позволят

предприятию снижение объёма и качества выпускаемой им товарной продукции.

Список источников:

1. Демченко, Т. Управление персоналом: современные подходы / Т. Демченко // Человек и труд. - 2013. - №8. - С. 72-75.
2. Долгушкин, Н.К. Проблема кадрового обеспечения АПК / Н.К. Долгушкин // АПК: Экономика и управление. - 2016. - №6. - С. 20.

ЭВРИСТИКИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ

Бурда Денис

МОУ «Шахтёрская гимназия»

Научный руководитель: Прудникова Ю.А.

«Репрезентативность» означает «похожесть», «типичность». Используя эвристику репрезентативности, мы заменяем сложную оценку вероятности на легкую оценку похожести, т.е. эвристическая предвзятость возникает тогда, когда сходство объектов или событий сбывает с толку размышления о вероятности исхода.

Люди часто ошибаются, полагая, что два сходных предмета или события более тесно взаимосвязаны, чем они есть на самом деле. Такая эвристика является распространенной ошибкой обработки информации в области поведенческой экономики.

Мы применяем эвристику репрезентативности, если нам нужно оценить вероятность, что какой-то объект относится к какому-то типу.

Давайте вспомним, в какой группе людей населения России больше абсолютное число людей, работающих бухгалтерами. Не правда ли, что описание «Женщины старше 35 лет, получившие экономическую специальность» выглядит наиболее созвучно с образом российского бухгалтера? Отвечая на этот вопрос, люди и вправду находятся под влиянием эвристической предвзятости. Разумеется, среди всех российских женщин бухгалтеров гораздо больше, чем среди тех женщин, кто старше 35 лет и, кто при этом имеет экономическую специальность.

Когда мы принимаем решения, основанные на репрезентативности, мы, скорее всего, допускаем больше ошибок,

переоценивая вероятность того, что что-то произойдет. То, что событие или объект является репрезентативным, не означает, что его возникновение более вероятно.

Почему эвристика может привести нас к ошибочному суждению?

1. Игнорирование априорной вероятности. Очень часто мы забываем о том, что событие, вероятность которого мы оцениваем, не является по-настоящему случайным. Скорее всего, у него есть априорная (то есть изначальная), или статистическая, вероятность. Вообразим Николая и представим его в виде худощавого мужчины в очках и с длинными пальцами на руках. Чем он, скорее всего будет заниматься: водить машину или лечить людей?

Согласно данным аналитического доклада, наиболее массовой профессией в России является профессия водителя. Этой работой занимаются 7 % работающих в России, или 5 млн человек. А вот профессией врача занимается чуть более 1 % работающих в России, или 940 тыс. человек. При этом значительную долю врачей составляют женщины-врачи. Поэтому априорная, или статистическая, вероятность того, что Николай - врач, намного ниже вероятности того, что он водитель, хотя эвристика репрезентативности и твердит нам обратное.

2. Неправильное представление о шансе. После того как на рулетке несколько раз подряд выпадает красное, большинство людей начинают (наивно) ожидать, что уж теперь-то наверняка должно выпасть черное. Эти люди считают, что выпадение черного будет более «репрезентативно» для рулетки, нежели очередная реализация красного. Они полагают, что шанс является саморегулируемым процессом, в котором отклонения в одну сторону непременно должны компенсироваться отклонениями в другую для восстановления равновесия. Но на самом деле отклонения вовсе не обязаны «корректировать» друг друга.

3. Игнорирование надежности данных. В одном из исследований людей ознакомили с параграфами текста, который содержал описания первых пробных лекций нескольких аспирантов. После этого некоторых субъектов попросили оценить качество лекции, описанной в каждом из параграфов. Оценка должна была проводиться по отношению к определенной эталонной лекции.

Других субъектов попросили спрогнозировать судьбу каждого из аспирантов в течение следующих пяти лет после их первой лекции.

Суждения, высказанные в этих двух экспериментальных условиях, оказались одинаковыми. Субъекты, сделавшие подобные прогнозы, вне всякого сомнения, стали жертвой эвристики репрезентативности. Не странно ли пытаться прогнозировать судьбу аспиранта на следующие пять лет, используя для прогноза результаты одной-единственной (к тому же первой) лекции? Судя по всему, подавляющее большинство людей это не смущает.

4. Игнорирование случайности. Учеными из разных областей замечено, что при достаточно большом количестве наблюдений значительная часть результатов группируется вокруг среднего значения и после достигнутого очень высокого (или очень низкого) результата обязательно последует снижение (повышение) к среднему. Так, у очень высоких родителей дети вырастают обычно ниже родителей, а у очень низких родителей дети обычно вырастают выше их. За очень удачным годом в бизнесе обычно следует менее удачный, и плох тот бизнесмен или аналитик, который этого не понимает.

Итог. Итак, эвристика репрезентативности приводит к вере в закон малых чисел, к преувеличению степени вероятности события, к преуменьшению степени случайности события, к ошибкам «горячей руки» и азартного игрока, к субъективному подтверждению эффективности лженаучных рецептов, и к нахождению закономерностей там, где их нет.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА, ЛИЧНОСТИ

Бурлака Валерия

МОУ «Гимназия города Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

Человек не может существовать вне общества. Это аксиома. Общество не может существовать вне государства. Данное утверждение особенно актуально в наши дни, когда во всех странах наблюдается усложнение общественных отношений, требующих вмешательства государства. И особенно это касается экономических отношений.

Проблема взаимоотношений человека, общества и государства в той или иной форме сопутствовала всей истории развития человечества. В основе большинства трактовок этих взаимоотношений лежат права человека.

Права человека – это принципы и нормы, которые регулируют отношения между государством и человеком, обеспечивают каждому индивиду действовать по своему усмотрению или получать определенные блага. Характер взаимоотношений государства и личности является важнейшим показателем состояния общества в целом, целей и перспектив его развития.

Вопрос о том, «как взаимодействует государство, общество и личность» существовал всегда и очень актуален сегодня. Чтобы детально ответить на этот вопрос нужно сначала разобраться в следующем: что такое государство, что есть общество и личность, как они взаимодействуют, бывают ли положительные и отрицательные результаты этого взаимодействия.

Общество – это исторически развивающаяся система отношений между людьми, продукт взаимодействия людей в процессе их совместной жизнедеятельности. Общество и личность – взаимообуславливающие друг друга явления, существующие лишь в неразрывном единстве.

Личность – неотъемлемая часть общества. Положение в обществе влияет на самооценку, развитие, восприятие человека. Положение человека в обществе зависит от его духовных, физических качеств, религиозных представлений, национальных традиций. Общество и личность взаимодействуют, постоянно развивая, меняя и ставя под сомнение точку зрения, интересы, восприятие друг друга. Иногда взаимодействие может переходить в воздействие, то есть, личность может полностью изменить свое мировоззрение под влиянием общества и наоборот, общество может измениться под действием всего одного человека.

Государство – это не только особым образом организованный разряд людей, систематически занимающийся управлением, это также внутреннее устройство общества, особый вид организации человеческого общества как целого, обеспечивающий территориальное, юридическое и политическое единение населения. Государственная

организация выступает как официальный, уполномоченный представитель всего общества. В силу этого отношения между человеком и обществом носят преимущественно государственно-правовой характер, поскольку от имени общества выступает государство.

Общество и государство тоже могут взаимодействовать по-разному. Существует два типа взаимодействия государства и общества.

Первый тип – это управление обществом государством, то есть демократическая форма правления. В этом случае власть, а значит и государство в целом, ставит перед собой цель – делать все только на благо страны, народа, общества.

Второй тип – это управление государством обществом. В данном же случае власть, то есть государство ставит для себя какую-либо отдельную цель. Это может быть, как и новый строй государства, к примеру коммунизм. Тогда, общество – рычаг воздействия, один из путей достижения цели.

«Как найти идеальную форму взаимоотношений между государством и личностью?», – этот вопрос заботит умы людей всех классов, народов и времён. Но пока никто не смог найти на него ответ.

Идея гармонии между государством, обществом и личностью легла в основу практики и теории правового государства.

Правовое государство – это государство, вся деятельность которого подчинена нормам права, а также фундаментальным правовым принципам, направленным на защиту достоинства, свободы и прав человека.

Правовая система и правовая политика способны оказать инструментальное воздействие на процесс согласования интересов личности, общества и государства, тем самым обеспечить эффективное, качественное государственно-правовое развитие. Для этого важно придать взаимодействию правовой системы и правовой политики целенаправленность, подвижность, выработать алгоритм их совместного конструктивного функционирования, что является особенно необходимым для укрепления основ правовой государственности, формирования полноценного гражданского общества.

Личность, общество, государство представляют собой такие явления, которые при всех своих особенностях, определенной степени

их самостоятельности могут рассматриваться только в сплоченном формате.

И поэтому важно уже сейчас задуматься над осмыслением следующих вопросов:

– во-первых, как обеспечить сбалансированную атмосферу сближения интересов личности, общества и государства;

– во-вторых, каковы должны быть механизмы взаимодействия личности, общества и государства в условиях формирования полноценного гражданского общества;

– в-третьих, в каком ракурсе должна разрабатываться Концепция взаимодействия личности, общества и государства в условиях XXI века. Нельзя задавать стратегию совместного развития личности, общества и государства, если не выработана соответствующая концепция.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Васильев Богдан

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей. Мотивация представляет собой процесс создания системы условий или мотивов, оказывающих воздействие на поведение человека, направляющих его в нужную для организации сторону, регулирующих его интенсивность, границы, побуждающих проявлять добросовестность, настойчивость, старательность в деле достижения целей. Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может, осуществляется мотивирование. При этом, чем выше

уровень развития отношений в организации, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование. Это связано с тем, что воспитание и обучение как один из методов мотивирования людей приводит к тому, что члены организации сами проявляют заинтересованное участие в делах организации, осуществляя необходимые действия, не дожидаясь или же вообще не получая соответствующего стимулирующего воздействия.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Стимулирование - это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. Смысл мотивации можно понять, уяснив также понятия потребности и вознаграждения. Потребность - это осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию. Вознаграждение – это то, что человек считает для себя ценным.

Внешняя мотивация (материальное стимулирование) - это устремление работника к достижениям в окружающем социуме: деньги, карьера, статус, признание, престижные вещи (дом, квартира, машина), достойная эстетика быта, возможность путешествовать.

Внутренняя мотивация (нематериальное стимулирование) - это то, что поддерживает работника и не даёт «потухнуть» в момент преодоления трудностей и неудач: мечта, самореализация; идеи, творчество; самоутверждение; убежденность; любопытство; здоровье; нужность кому-то; личностный рост; потребность в общении.

Занесение на доску почета. На доску почета заносятся работники, являющиеся примером образцового выполнения служебного долга, творческого отношения к труду, сознательной дисциплинированности.

Почетная грамота. Награждаются работники за достигнутые успехи в работе, высокое профессиональное мастерство и безупречный труд, за внедрение новой техники и новейших технологий, форм и методов организации труда, дающих экономический эффект, за личный вклад в подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Награждение сотрудников. При праздновании профессиональных праздников, памятных и юбилейных дат; за отдельные выдающиеся достижения в профессиональной области.

Вывод: для долговременного успеха в работе важнейшим является желание сотрудников организации трудиться, а, чтобы это желание возникло и не пропало на предприятии или организации должна быть сформирована четкая система мотивации и стимулирования персонала, причем материальное и нематериальное должно использоваться в комплексе и по возможности индивидуально для каждого работника.

ЭВРИСТИКИ ДОСТУПНОСТИ И АФФЕКТА

Васьо Даниил

МОУ «Шахтёрская гимназия»

Научный руководитель: Ярёмченко Л.Г.

Экономическая деятельность человека практически неизбежно подвергается влиянию информационной среды, в которой он существует. Следствием этого становится появление ошибок суждения, позволяющих нам адекватно функционировать в условиях постоянно меняющейся внешней среды. Без упрощения мыслительной деятельности принятие решений в разумное время было бы сомнительно. Поэтому поведенческие экономисты говорят об эвристиках (упрощении) суждения. При принятии финансовых решений, в которых нам нужно мысленно оценить какие-то неизвестные нам параметры (возможный ущерб, вероятность его наступления, адекватность предлагаемого выигрыша и т.д.), мы пользуемся когнитивными (мыслительными) эвристиками.

Используя эвристику доступности, мы заменяем сложную оценку того, насколько значимо «А», тем, насколько легко мы вспоминаем примеры «А».

Этот метод быстрого принятия решений часто используется нами при оценке:

- величины определенной категории (например, количество людей, создавших успешный стартап);
- вероятности какой-то проблемы (например, пожар в доме);
- возможности какой-то проблемы (например, финансовая грамотность в России).

Если мы легко и быстро вспоминаем нескольких молодых миллиардеров, мы уверены, что шансы добиться успеха со своим стартапом велики. Если среди наших знакомых никто не рассказывал про сгоревшую квартиру, вряд ли мы застрахуем своё жильё от пожара. А если мы слышали о том, что в России финансовая грамотность невысока, мы признаем эту проблему социально значимой. Но почему эта эвристика может привести нас к ошибочным выводам?

Искажения, связанные с легкостью воспоминания. Амос Тверски и Даниэль Канеман, введшие в экономическую науку представление о когнитивных эвристиках, проводили множество экспериментов для выявления реальных искажений в суждениях людей. Испытуемым было предложено прослушать список, состоящий из имён знаменитостей обоих полов, и ответить на вопрос, людей какого пола в списке было больше. Разные списки были предложены разным группам людей. В одном списке мужчины были относительно известнее, чем женщины, и в другом списке наоборот. В каждом случае испытуемые ошибочно определили, что в списке было больше представителей того пола, который был представлен более известными людьми.

На нашу легкость воспоминания влияет не только известность воспоминаемого, но и давность происшедшего события (более свежим мы придаём больше значения) и насколько сильные эмоции оно у нас вызвало.

Искажения, связанные с лёгкостью вообразимости. Иногда вместо того, чтобы извлекать примеры из памяти, мы конструируем их в своём воображении. Если мы можем легко и достоверно представить несколько способов, которыми могут украсть нашу машину, мы, вероятно, приобретём на неё полис каско. Однако понятно, что наше богатое (или наоборот) воображение не имеет никакого отношения к реальной вероятности угона машины.

В силу эвристики доступности эмоционально окрашенные новостные сообщения позволяют достаточно легко манипулировать общественными мнениям. Показывая среди беженцев крупным планом симпатичных и несчастных детей, можно настроить общество позитивно к приему беженцев. Показывая местного ребёнка, обиженного приезжими, можно развернуть общественное мнение на 180 градусов. Иногда возникает «каскад доступной информации» -

самоподдерживающаяся цепочка новостных сообщений и событий, которая, начавшись со сравнительно малозначимой истории, может привести к широкому волнению в обществе и масштабным действиям правительства.

Лёгкость воспоминания – полезная подсказка при оценке частоты или вероятности события, потому как естественно, что примеры частых событий вспоминаются лучше и быстрее, чем примеры менее частых событий. Но зависимость оценки от лёгкости воспоминания приводит к необъективности и, как следствие, к систематическим ошибкам, так как на лёгкость воспоминания влияют и другие указанные факторы.

Необъективность в выборе экономических приоритетов, следующая за неспособностью бороться с этими факторами, негативно сказывается на нашем благосостоянии. Слишком часто поддаваясь их влиянию, мы теряем возможность действовать рационально даже в самых простых бытовых вопросах, как, например, при покупке пищевых продуктов или оформлении небольших денежных займов.

Эвристика аффекта. Аффект – это сильные эмоции. Поддаваясь эвристике аффекта, мы заменяем сложный вопрос «Что мы думаем по этому поводу?» на легкий – «Что мы чувствуем по этому поводу?». Обдумывая последствия своего решения, мы часто представляем себе их в воображении. Эмоциональный отклик организма на воображаемый результат может повлиять на принятое решение (скажем, манящий образ курорта может заставить согласиться на более рискованную инвестицию).

Эффект ореола – другое проявление эвристики аффекта. Так называют склонность определенным образом (хорошо или плохо) воспринимать человека или определённую ситуацию по первому впечатлению. Вот почему театр начинается с вешалки, а испорченное первое свидание вряд ли оставит шанс для новых встреч.

Почему эта эвристика может привести нас к ошибочным выводам? Приведём небольшой пример. Перед нами две молодые девушки, стоит выбор – с кем из них завести знакомство?

Мария – упрямая, завистливая, требовательная, внимательная, искренняя, упрямая.

София – умная, искренняя, внимательная, упрямая, требовательная, завистливая.

Если вы похожи на большинство людей, то выберете Софию, потому что черты, упомянутые первыми, меняют суть всех остальных, даже если их список на самом деле идентичен. Примеры замены целевого вопроса эвристическим приведены в таблице 1.

Таблица 1

Примеры замены целевого вопроса эвристическим

Целевой вопрос	Эвристический вопрос
Каковы выгоды и риски этого инвестиционного решения?	Хочу ли я пойти в дорогой ресторан после завершения сделки?
Как нужно регулировать коллекторскую деятельность?	Как сильно я злюсь, слушая истории из СМИ про коллекторов-«беспредельщиков»?

В результате аффекта ореола тот член руководства, который вам нравится внешне, будет проводить, на ваш взгляд, адекватную политику во всех направлениях. А ваше эмоциональное отношение к страхованию, банковским займам и управлению расходами будет определять ваши суждения о пользе и рисках, связанных с этими действиями.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Вахоцкая Екатерина

МОУ «Шахтёрская гимназия»

Научный руководитель: Зацаренко И.А.

Собраться вместе есть начало.

Держаться вместе есть прогресс.

Работать вместе есть успех.

Генри Форд

Коллектив – это сложная система, состоящая из множества связанных между собой групп людей и отдельных личностей. Коллектив представляет собой основу для всей деятельности организации. В современном мире уже ни для кого не секрет, что от того на сколько сплочён коллектив зависит его эффективность.

Любая организация – это как огромный живой организм, не способный прожить без постоянного успешного взаимодействия всех его структур и составляющих. Взять, например, оркестр: музыканты, играющие в нём – члены коллектива, а дирижёр – руководитель этого коллектива. Благодаря слаженной работе всех членов коллектива и хорошему руководству дирижёра, публика может слышать прекрасную музыку.

Один из самых важных законов управления – это сохранение в коллективе чувства сплочённости.

Важные критерии сплочённого коллектива:

1. Мотивация (активность и заинтересованность в работе).
2. Целенаправленность (стремление к коллективной победе).
3. Структурированность (подчинение строгому порядку распределения).
4. Целостность (единство членов коллектива).
5. Организованность (подчинение конкретному порядку).
6. Согласованность (гармоничность и эффективность взаимодействия).
7. Результативность (движение к намеченной цели).

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.

«Один в поле не воин». Ещё одним примером масштабной коллективной деятельности является проект БАМ (Байкало-Амурская магистраль). Байкало-Амурская магистраль – железная дорога в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке, второй магистральный железнодорожный выход России к Тихому океану. Эта стройка объединила тысячи комсомольцев и строителей со всего Советского Союза. Благодаря сплочённости людей и правильному руководству удалось создать уникальный проект. Дорога пересекает 11 полноводных рек, 7 горных хребтов. Более 1000 километров пути проложено в районах вечной мерзлоты. На трассе пробито 8 тоннелей, построено 142 моста, более 200 железнодорожных станций и разъездов, свыше 60 городов и поселков.

БАМ является одним из крупнейших геополитических мировых проектов XX века и отличным примером сплочённой коллективной деятельности.

Очень точно сказал Георгий Огарёв о коллективе: «Это цепь людей, держащихся за руки. Как бы ни старались порвать цепь, ничего не получится, ведь каждый из них думает о стоящем рядом и о целостности всей цепи. Они не разомкнут руки и не дадут нарушиться общности. Ведь каждый из тех, кто составляет цепь, в ответе за всех»

Руководители обязаны постоянно прибегать к 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.

Конечно, никогда нельзя забывать тот факт, что на сегодняшний день экономика очень быстро развивается, а вместе с ней изменяются и взаимоотношения людей в организациях, поэтому надо всегда искать новые методы создания сплочённого коллектива. Главное не бояться их применять, ведь только тогда, передавая свой опыт, станет возможным открыть и другие интересные и неординарные подходы к решению этой проблемы.

Оперативно добиваться поставленных целей может только слаженная и дружная команда. Только в коллективе ничтожность обретает силу.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА

Величко Алина

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель: Редька Л.Н.

Инновационная деятельность в современных условиях стала основой для устойчивого экономического роста практически всех стран мира; она позволяет полнее удовлетворить потребности общества, населения в разнообразных видах продукции и услуг при существенной экономии природных ресурсов, сырья и материалов, ведет к коренным изменениям в технологическом способе производства.

Инновационная экономика (экономика знаний, интеллектуальная экономика) является типом экономики, основанной на потоке инноваций, постоянном технологическом совершенствовании, производстве и экспорте высокотехнологичной продукции с очень высокой добавочной стоимостью и самих технологий.

Предполагается, что при этом прибыль, в основном создаёт интеллект новаторов и учёных, информационная сфера, а не материальное производство (индустриальная экономика) и не концентрация финансов (капитала).

Инновационная экономика основана на двух фундаментальных принципах:

-главной целью экономической политики является стимулирование повышения производительности труда.

-постоянное увеличение количества инноваций в структуре экономики

Инновации в экономике, науки и техники способствуют и создают предпосылки для демократизации общества, активизация гражданского общества, развития правовой государственности, защиты и обеспечения, прав человека и гражданских свобод, расширение международных контактов.

Политическая конъюнктура, в свою очередь, влияет на формы регулирования экономики. Политическая функция инновации тесно связанной с инновациями в политике, подготовке и проведении реформ.

Большинство индустриально развитых стран связывает свои надежды на долгосрочный устойчивый рост с переходом на инновационный путь развития, характеризующийся более широким использованием в промышленности, национальном хозяйстве в целом новейших достижений науки и техники: информационных технологий, биотехнологий, новых материалов, ресурсо- и природосберегающих технологий.

Поэтому повышение инновационной восприимчивости экономики в целом - одна из основных задач любого современного развитого государства.

Глобальный экономический кризис заставил мировое сообщество еще более серьезно подойти к вопросу развития инновационного пути

развития экономики. В сложившейся ситуации первостепенная роль принадлежит инновационной деятельности, позволяющей обеспечивать непрерывное обновление технической и технологической базы производства, снижать себестоимость, осваивать и выпускать новую конкурентоспособную продукцию, проникать на мировые рынки товаров и услуг.

В двадцать первом веке, в структуре инноваций будет доминировать доля интеллектуального капитала с большим количеством виртуальных объектов.

Для того чтобы экономика могла называться инновационной, она должна обладать следующими признаками:

- наличие современных и продвинутых информационных технологий и компьютеризированных систем и процессов;

- наличие развитой, высокотехнологичной инфраструктуры;

- ускоренная компьютеризация и автоматизация всех сфер и отраслей производства и управления;

- постоянное создание и внедрение в практику инноваций различного функционального назначения;

- наличие системы подготовки и переподготовки квалифицированных специалистов;

- наличие развитой финансовой системы, способной поддерживать неугасающий поток инвестиций в инновации.

Помимо вышеперечисленных признаков инновационная экономика должна опираться на особую инновационную инфраструктуру и институты поддержки инновационного процесса.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, становится очевидным, что роль квалифицированных специалистов в инновационной экономике является определяющей. Подготовка кадров, способных эффективно управлять инновационными процессами, разрабатывать и внедрять инновационные проекты, должна стать приоритетной задачей перехода к инновационной экономике. Поэтому следует отметить, что развитие инновационных подходов в производстве и социальной жизни, становление инновационной экономики как таковой, требуют разработки новой концепции подготовки человеческого ресурса.

РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ

Вернигора Максим

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н. Н.

Главными продуктами производства информационного общества должны стать информация и знания. Характерными чертами информационного общества являются: увеличение роли информации и знаний в жизни общества; рост числа людей, занятых информационными технологиями, коммуникациями и производством информационных продуктов и услуг, рост их доли в валовом внутреннем продукте; рост информатизации и роли информационных технологий в общественных и хозяйственных отношениях; создание глобального информационного пространства, обеспечивающего эффективное информационное взаимодействие людей, их доступ к мировым информационным ресурсам и удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах.

Основными задачами, от решения которых зависит формирование единого информационного пространства, является развитие рынка информации и индустрии информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих его потребностям, увеличение объемов инвестиций в эту сферу, создание и активная работа информационных предприятий. Сегодня информационный рынок является средой для осуществления эффективного управления субъектами хозяйствования в различных сферах экономики Донецкой Народной Республики. Уровень развития информационного рынка решающим образом влияет на основные сферы общества – социально-политическую, экономическую, культурно-идеологическую. От этого уровня зависят поведение людей, формирование общественно-политических движений, социальная безопасность, чем и объясняется актуальность темы.

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

Информационный рынок характеризуется определенной номенклатурой продуктов и услуг, условиями и механизмами их

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

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

Поставщиками информационных продуктов и услуг могут быть:

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

Совокупность средств, методов и условий, позволяющих использовать информационные ресурсы, составляет информационный потенциал общества. Это не только весь индустриально-технологический комплекс производства современных средств и методов обработки и передачи информации, но и сеть научно-исследовательских, учебных, административных, коммерческих и других организаций, обеспечивающих информационное обслуживание на базе современной информационной технологии.

Республика последовательно продвигается вперёд по пути формирования пакета государственных информационных услуг. За последние годы в этой сфере произошли значительные изменения: органы власти имеют свои представительства в Интернете на региональном уровне и большинство на районном и муниципальном уровнях.

Это обеспечивает возможность гражданам получать дополнительную информацию о работе властных структур, обращаться к органам государственного управления через Интернет, способствует формированию открытого информационного общества.

Таким образом, роль информации сейчас значительно повысилась из-за активизации инновационной деятельности, в основе которой она находится как в «чистом» виде, так и в форме знаний.

Переход к расширению информационного пространства и реализации информационной продукции и услуг меняет место и перспективы страны в экономике, обеспечивает ее технологическую независимость, повышает конкурентоспособность, что и обуславливает актуальность формирования и развития информационного рынка и обостряет проблему информационного обеспечения современного этапа развития экономики. Динамика распространения Интернета в Донецкой Народной Республике растет стремительно с каждым годом, что привело к тому что, уже большинство жителей Республики пользуются Интернетом, а это почти 65 % от всей численности населения.

Поэтому, можно сделать вывод, что важнейшая сфера информационного рынка – Интернет в жизни современного человека представляет собой необходимый инструмент, помогающий в работе, общении и отдыхе.

Список источников:

1. Инфраструктура информационного рынка [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://kultura-socio.ru/lektsiipo-ekonomike-sotsialno-kulturnoj-sfery/>

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Веселовская Анастасия

МОУ «Школа №112 города Донецка»

Научный руководитель: Санина Т.В.

Говоря о мотивации, нужно констатировать, что нет какого-то одного «лучшего» ее способа. У людей множество разнообразных потребностей и целей. Люди по-разному ведут себя, стремясь достичь

своих целей. То, что приемлемо для одного человека, может абсолютно не подойти для другого. Это лишний раз подтверждает, что на практике осуществлять эту важнейшую управленческую функцию очень непросто. Труд менеджера в рамках этой функции осуществляется в таких направлениях:

- работа по совершенствованию материального вознаграждения сотрудников (материальное стимулирование);
- разработка и осуществление систем и мер моральных стимулов к труду;
- создание условий привлекательности, интересности труда, эстетичности трудового места и трудовых операций;
- гарантирование занятости, деловой карьеры, возможностей повышения квалификации и т.д.

Менеджер, помимо этого, должен оценить степень трудового участия каждого сотрудника или группы.

Есть несколько способов вознаградить людей за труд:

1. Материальное вознаграждение за более интенсивный труд и лучшее его качество вне зависимости от стажа работника в различной форме.
2. Разовое денежное вознаграждение за выполнение научных и инженерных работ при их внедрении в производство (премии).
3. Повышение в должности, звании, которые в наибольшей степени соответствуют возможностям работника.
4. Поощрения свободным временем или предоставление возможности работнику самостоятельно планировать свой рабочий день, ведущее к росту производительности.
5. Общественное и личное признание заслуг работника посредством наград, благодарностей, грамот, прессы, радио, телевидения, похвалы в соответствующей форме, доверие, предоставление преимуществ и привилегий за лучшую работу.

Весь «набор» данных стимулов к труду должен быть гласным, известным всем сотрудникам и действительно заслуженным.

Важно разобраться в вопросе, кого и чем можно поощрять, как это делать. Однако в любом коллективе можно увидеть не только тех, кто постоянно стремится к лучшим результатам в труде. В этой связи возникает вопрос о наказании работников, допустивших промахи в

работе, злоупотребление, хищения, подлоги, нанёсшие материальный и моральный урон фирме.

Говоря о таком способе вознаграждения, как деньги, нет необходимости убеждать, насколько это важно. В бизнесе деньги – символ успеха. Формы денежного поощрения могут быть различны: повышение заработной платы, премии, участие в прибыли фирмы.

Организации заработной платы на предприятии придается огромное значение. Организация заработной платы осуществляется с помощью нормативов, тарифной системы, форм и систем заработной платы и т.д.

Тарифная система – совокупность нормативов, определяющих дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности и условий труда, форм заработной платы и специфики отрасли.

Формы и системы заработной платы – порядок ее начисления в зависимости от организационных условий производства и результатов труда.

Материальное и моральное стимулирование практикуется в различных видах: в форме подарков, признания, повышение в должности, свободный график работы, поручение более ответственной работы с соответствующей оплатой и т. д.

Мы здесь не будем подробно останавливаться на вопросах, которые изучаются в рамках других экономических дисциплин.

Заключая этот вопрос, следует сказать об острой проблеме сегодняшнего дня - улучшении условий труда. Условия труда, выступая не только потребностью. Но мотивом, побуждающим трудиться с определённой отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием производительности труда и его эффективности.

Следует отличить ещё одну сторону этой проблемы - низкую трудовую культуру самих работников. Повышение культуры производства является необходимым методом управления.

Итак, мы видим, что менеджеру, занятому разработкой мотивации труда, важно знать личные и общественные интересы сотрудников, мотивационную структуру человеческого поведения; знать, к каким последствиям могут привести вводимые им меры.

Важно, чтобы любое решение в сфере мотивации к труду было гласным, известным из первых рук, понятным и правильным, даже если на первых порах это решение ущемляет чьи-либо интересы.

РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ

Вожжов Андрей

МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево»

Научный руководитель: Комарова О.А.

В нашей жизни с каждым днем все большее значение и внимание уделяется информации, способам ее передачи и важности для определенных категорий граждан. Прочно в нашу жизнь вошёл Интернет.

Многие из нас уже плохо себе представляют жизнь без него, ведь через него можно не только получить массу полезной информации, но и пообщаться с людьми, с которыми в реальной жизни пообщаться не удастся.

Цель данной работы состоит в том, чтобы рассмотреть сущность информации и информационных услуг, найти их сходства и различия. В этой работе мы рассмотрим классификацию информации и информационных услуг. Перед нами стоит задача определить круг пользователей для каждого сектора информации, оценить значение того или иного вида информации.

В заключение данной работы необходимо оценить состояние и тенденции развития рынка информационных услуг в нашей стране. Нужно найти сходства и отличия от подобных рынков зарубежных стран. Также мы рассмотрим положительные и отрицательные стороны развития рынка информационных продуктов и услуг в ДНР.

Как и при использовании традиционных видов ресурсов и продуктов, люди должны знать: где находятся информационные ресурсы, сколько они стоят, кто ими владеет, кто в них нуждается, насколько они доступны.

Ответы на эти вопросы можно получить, если существует рынок информационных продуктов и услуг.

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

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

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

Поставщиками информационных продуктов и услуг могут быть:

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

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

Совокупность средств, методов и условий, позволяющих использовать информационные ресурсы, составляет информационный потенциал общества. Это не только весь индустриально-технологический комплекс производства современных средств и методов обработки и передачи информации, но также сеть научно-

исследовательских, учебных, административных, коммерческих и других организаций, обеспечивающих информационное обслуживание на базе современной информационной технологии.

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

Инфраструктуру информационного рынка предложено представить пятью секторами:

- научно-техническая продукция в виде проектных, технологических, методических разработок по разным отраслям;
- объекты художественной культуры в виде текстовой, визуальной и аудиопродукции;
- услуги образования - все виды обучений;
- управленческие данные и сообщения: политическая и хозяйственная информация, статистические данные, данные о рыночной ситуации, рекламные сообщения, оценки и рекомендации по принятию решений.

Итак, в данной работе мы рассмотрели особенности рынка информационных услуг и продуктов. Можно сделать определенные выводы.

Основные области и сектора рынка информационных услуг и продуктов сформировались к началу 70-х гг. XX в. и не претерпели существенных изменений, что подтверждает их соответствие требованиям данного этапа становления постиндустриального общества.

Конечно, можно отметить существенный рост информационных продуктов в нашей стране, начиная с 90-х годов XX века. Наибольшее развитие получили коммерческая и правовая информация.

Может быть, в будущем вся информационная деятельность сведется к Интернету или новой, более мощной сети и упоминаемые нами сектора будут необходимо выделять внутри Интернета.

Список источников:

1. Курганский, С. А. Макроэкономика : курс лекций / С.А. Курганский, А. В. Луссе. - Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2002. - 288 с.

2. Слагода, В.Г. Экономическая теория: Учебник / В.Г. Слагода. - М.: Форум, 2013. - 368 с.

3. Янбарисов, Р.Г. Экономическая теория: Учебное пособие / Р.Г. Янбарисов. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ Инфра-М, 2013. - 624 с.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

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. Сплочённость коллектива очень важна как для руководства, так и для каждого сотрудника.

Несомненно, 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.

Рабочий коллектив – это своеобразная семья, а, как известно, все праздники она проводит вместе, поэтому рекомендуется устраивать совместные походы в ресторан или выезды на природу. Кроме того, каждому сотруднику на День рождения положен подарок. Благодаря таким жестам внимания со стороны начальства коллектив будет проявлять уважение и благодарность, что, несомненно, благотворно повлияет на производительность.

Для сплоченного коллектива нужен хороший начальник. Успешный руководитель должен иметь представление о том, как сплотить коллектив, чем сблизить разных людей, какие методы объединения людей в команду общеприняты, ведь очень часто именно совместная сплоченная работа приводит компанию к успеху. Начальнику предприятия с большой численностью рабочих придётся довольно тяжело, ведь в таких случаях формируются отдельные группы людей, которые, в основном, общаются только между собой. Чтобы сплотить персонал, необходимо организовывать мероприятия, которые

смогут посетить все без исключения. Это поможет поддерживать дружескую атмосферу в коллективе.

Целесообразно внедрить в практику несколько рекомендаций по созданию сплочённого коллектива:

- составление совместных целей;
- разработка системы ценностей, миссии компании;
- структурирование задач;
- корпоративные традиции;
- коллективные мероприятия;
- организация тимбилдинга.

Что же такое тимбилдинг, и какие есть виды тимбилдинга? Тимбилдинг - это командные мероприятия, направленные на сплочение команды. Дословно тимбилдинг переводится как «строительство команды». Многие компании специализируются на проведении тимбилдинга.

Тимбилдинг может быть разных видов:

1. Экстремальный. Спортивное ориентирование в лесу, игра в пейнтбол или страйкбол, прыжки с парашютом, полет в аэротрубе. Выбор нужно осуществлять вместе: если в коллективе окажется человек с чувствительным вестибулярным аппаратом, полет на аэротрубе превратится для него в пытку. Задания должны быть привлекательными для всех.

2. Интеллектуальный. Больше подходит для тех, кто привык работать мозгами и не очень-то любит экстрим. Это мозговой штурм.

3. Творческий. Современные люди слишком много работают - времени на хобби и творчество почти не остается. Нужно дать сотрудникам такую возможность, помочь им реализовать творческий потенциал. В этом поможет участие в творческих мастер-классах по изготовлению предметов хенд-мейда, совместное рисование картин, проведение рэп-батла по вашей тематике, постановка небольшого спектакля.

Нужно добиться того, чтобы в мероприятиях были задействованы все сотрудники.

Пользуясь этими рекомендациями, необходимо помнить, что самое главное - верить в успех дела и в то, что в результате приложенных усилий сформируется лучшая команда.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО И ЧЕЛОВЕК

Вольчева Евгения

МОУ «Школа № 149 города Донецка»

Научный руководитель: Азарова Г.С.

Мы используем информацию как атрибут развития живых систем, которые с помощью прямых и обратных потоков информации адаптируются, вписываются в окружающую среду и существуют как материальное явление.

Каждый человек существует одновременно в различных информационных (региональных, национальных, профессиональных и т.п.) пространствах, которые могут быть связаны друг с другом или быть автономными. На пересечении этих пространств и находится человек, где формируется его личное информационное пространство.

Среда обитания человека является следствием действия множества факторов: она создается и развивается в непосредственной зависимости от многих причин. Но среда и сама активно влияет на них, подготавливая соответствующие изменения.

В настоящее время реально существующая среда представляет собой сложное многоаспектное образование, которое можно охарактеризовать как своеобразную результирующую всех информационных, культурных потоков, на пересечении которых находится человек.

Ежедневно человек сталкивается с потоком информации в каждом месте своего пребывания: через наружную рекламу, через многочисленные СМИ, через общение с людьми по разным источникам коммуникации.

В связи с этим, человеку приходится «фильтровать» многочисленное количество информации: какую-то он запоминает, какую-то нет. Однако, влияние на сознание в любом случае оказывается, хоть и незначительное, что приводит к изменению взглядов, понимания, мнения людей на определенные вещи.

В связи с этим можно утверждать, что благодаря информатизации складывается новая, информационная картина мира человека. Если бытие человека в социальном мире остается относительно структурированным, то мультимедийные технологии, делают возможным возрождение образного мышления предшествующих

поколений на новой основе, а способности творческого воображения и интуиции получают новые пути для развития. Данные процессы, на мой взгляд, имеют ряд глобальных последствий.

Что касается юного поколения, то тут всё неоднозначно. При контакте с многочисленными источниками информации в юном возрасте, человек начинает в любом случае познавать что-то новое для себя и менять взгляды на те, или иные вещи, что в свою очередь дает толчок в развитии сознания. Однако, ученые многократно утверждают, что многие источники информации могут негативно сказываться на личность человека и её формирования в целом.

К примеру, можно взять самый большой источник информации в мире – интернет. Многие ученые утверждают, что дети либо просто «теряются» в огромном потоке информации, либо используют ее не по назначению, что в любом случае не помогает развитию, а наоборот, тормозит.

Информатизация разрушает традиционные циклы жизнедеятельности людей и сам ритм их жизни, вытесняет ценность межличностного общения, заменяет реальный мир виртуальным, усиливает возможности манипулирования индивидуальным и массовым сознанием.

В связи с этим возникает проблема гуманизации как возврата человека к его естественному состоянию и гармоничному развитию. Тогда информационная культура выступает гуманитарной составляющей информатизации. Современное общество нацелено на развитие творчества субъектов, процесс его становления сопровождается возрождением высокой культуры.

Качественные изменения в культуре информационного мира повышают ее роль в развитии и функционировании общества. Культура может рассматриваться как ключ к инновациям и общественному развитию. Взаимодействие культуры и информатики позволяет ей играть огромную роль в условиях глобализации человеческой жизнедеятельности.

В области экономики возникают мощнейшие монополии и транснациональные корпорации, которые концентрируют в своих руках необъятные богатства и обширную власть. Формируется влиятельная группа информационной олигархии, которая стремится

устанавливать свои правила рынку, извлекая огромные монопольные сверхприбыли. Как подчеркивают специалисты, сверхконцентрация капитала в информационной сфере, содержит в себе угрозу кризиса, поэтому необходимы противовесы и ограничения, направленные против информационного монополизма. Из положительных сторон, информационные технологии пронизывают все звенья экономики, трансформируя их и повышая эффективность труда.

Можно привести десятки примеров плодотворного применения современных информационных технологий во всех сферах экономики, что поднимает ее на качественно новый уровень, является важнейшим фактором эффективности и глобализации.

Разумеется, человечество не может для их предотвращения поставить искусственные преграды на ее пути. Это бессмысленное занятие, ибо развитие общества не остановить. Речь может идти лишь о гуманизации информационных потоков, поддержке позитивных и нейтрализации негативных их сторон.

Для этого необходимо объединить усилия ученых всех сфер, с целью выработки теоретических положений и практических предложений-рекомендаций, реализация которых на межгосударственных уровнях позволит гуманизировать процесс освоения достижений информационной революции, усилить ее позитивные тенденции и нейтрализовать или ослабить возможные опасности.

В итоге, мы получаем неоднозначную картину, которая показывает нам насколько нестабильно влияние информационного общества на те, или иные сферы человеческой жизни.

Возможность разобраться в море информации и знаний, сделать в нем верный выбор, применить их правильно в своей жизни, отличить ложные информации и знания от истинных – вот то требование, которое цивилизация выдвигает к современному человеку, к члену общества информационного.

Это требование дает выживание и полноценную жизнь для того, кто сумеет ему соответствовать.

Список источников:

1. Извозчиков, В.А. Концепция педагогики информационного общества / В.А. Извозчиков // Наука и школа. - 2009. - № 1. - С. 16.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Гаврилова Оксана

МОУ «Средняя школа № 4 города Снежное»

Мотивация труда – это побуждение работника к эффективной деятельности. А стимулирование – это внешнее воздействие на специалиста с целью заставить его работать еще лучше, повысить его производительность.

Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного индивида. Следовательно, это некий набор действий со стороны руководителя, направленный на улучшение трудоспособности работников, а также способы привлечения квалифицированных и талантливых специалистов и их удержания.

Каждый работодатель самостоятельно определяет методы, которые побуждают весь коллектив к активной деятельности с целью удовлетворения собственных потребностей и для достижения общей поставленной задачи.

Мотивированный сотрудник получает удовольствие от работы, к которой привязан душой и телом, и испытывает радость. Насильственным образом этого достичь нельзя. Признание достижений и поощрение работников – непростой процесс, требующий учета количества и качества труда, и все обстоятельства возникновения и развития мотивов поведения. Поэтому для руководителя крайне важно выбрать правильную систему мотивации в отношении подчинённых, причем к каждому требуется особый подход.

Примеры успешных людей – это замечательный способ мотивации персонала. Можно приводить работникам вдохновляющие примеры известных людей, добившихся огромного успеха. Так, Джон Рокфеллер, родившийся в очень бедной семье и рано ставший во главе родных из-за безрассудства отца, и представить не мог, что в свои неполные 40 лет будет владельцем 80 процентов нефтяного бизнеса США. Он начинал с должности обычного офисного клерка. Рассказывая подобные примеры, вы заметите, как у сотрудников начинают гореть глаза, как они будут рваться в бой, чтобы свернуть горы.

Современный менеджер по персоналу должен искать эффективные пути повышения стимулирования к труду, в том числе и с помощью использования нестандартного режима рабочего времени.

Свободное время - несомненная потребность каждого человека. Учитывая этот факт, можно существенно усилить систему стимулирования труда, сделать ее привлекательной и, как стало модно выражаться, «гуманитарной».

Рассмотрим три возможности применения фактора свободного времени в качестве стимула к труду.

1. *Предоставление дополнительного свободного времени.* Как метод стимулирования он применяется в России уже довольно широко. Реализуется посредством дифференциации (изменения) продолжительности основного и различного рода дополнительных отпусков, их дробления на части (предоставления, например, летом и зимой), сокращения рабочего периода, предоставления права работать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю и т. д. Такая форма привлекательна для семей, имеющих детей школьного возраста или детей-студентов. Так как в настоящее время у детей довольно продолжительные зимние каникулы, это дает возможность родителям больше времени проводить со своими детьми.

2. Значительным стимулирующим эффектом обладают *дополнительные отпуска* за специфический труд или за результаты труда, существенно отличающиеся от нормативных (например, для занятых на работах с вредными условиями труда, с ненормированным рабочим днём, имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии и т. д.). Все эти отпуска призваны компенсировать повышенную физическую и психологическую нагрузку работника в процессе труда, создать дополнительные стимулы для закрепления кадров на конкретном предприятии и привлечения работников к определённым видам деятельности.

3. *Перераспределение рабочего времени.* В данном случае работнику предоставляется возможность самому определить время начала, окончания и продолжительности рабочего дня, но при условии обязательного выполнения установленных трудовых норм и при соблюдении нормального хода производственного процесса.

Данный подход позволяет достигать максимального сочетания интересов работника с интересами производства. Наиболее распространенной формой подобного стимулирования является гибкий, или скользящий, график. Такой график позволяет выбрать наиболее удобное для работника время начала и окончания работы. И все это с учетом интересов работодателя.

ПРАВО, КАК ОСНОВНОЙ РЕГУЛЯТОР ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Гаврищенко Элеонора

*ПОУПК «Донецкий экономико-правовой
кооперативный техникум имени Н.П. Баллина»*

Научный руководитель: Поляруш В.В.

В современном мире вопрос о соотношении государства и гражданского общества является дискуссионным. Это связано с тем, что мнения разделились. По нашему мнению, между государством и обществом существует необходимость в сбалансированных отношениях. Суть этого баланса состоит в том, что у государства и гражданского общества должны быть общие цели и функции. Анализируя взаимоотношения государства и гражданского общества, следует обратить внимание на две крайности.

Во-первых, в случае отсутствия правильной организации деятельности гражданского общества, их слабости, либо отсутствия эффективного правового механизма воздействия на государство, последнее можно охарактеризовать как диктаторское, тоталитарное и авторитарное.

Во-вторых, если государство оказывается слабее гражданского общества, а общество, в свою очередь, игнорирует властные функции государства, то в стране наступает анархия. Таким образом, «власть толпы» становится решающим фактором, а власть государства ничего не может с этим сделать, в результате чего может произойти государственный переворот.

Обе эти крайности являются губительными для любой страны. Достигнуть баланса отношений между гражданским обществом и

государством возможно только с помощью права. Именно право может правильно организовать и закрепить деятельность гражданского общества, а также ограничивать власть в некоторых вопросах. Большую роль играет система «сдержек и противовесов». На основании права общество и государство могут согласовывать общественные и государственные интересы, а также активно взаимодействовать.

В случае отсутствия правового механизма регулирования взаимоотношений между гражданским обществом и государством, либо если данный механизм неэффективен, происходит разделение этих двух институтов. Соответственно, государство превозносит себя над обществом, а союзы и общественные организации постепенно искореняются. Для того, чтобы избежать такого исхода необходимо на законодательном уровне закрепить ограничение вмешательства органов государственной власти в саморегулируемые сферы гражданского общества. Естественно деятельность гражданского общества должна не противоречить остальному законодательству для того, чтобы избежать анархии и власть не потеряла свои полномочия в целом.

Следует обратить внимание на то, что государственная власть ограничена в связи с тем, что права человека ставятся выше власти государства. Это закреплено не только в государственных правовых актах, а также и в международном праве. Именно это сдерживает государство от «полной власти». Любое правовое государство будет ценить права граждан больше, чем свои властные амбиции. Это также необходимо для устранения злоупотребления властью.

Также определенное ограничение власти происходит в связи с разделением на исполнительную, законодательную и судебную. Это обеспечивает политическую свободу и законность. Конституция Донецкой Народной Республики предусматривает все три ветви власти. Именно Конституция, в первую очередь, определяет задачи каждой ветви власти, а также механизм их работы. Также важно отметить то, что в Конституции ДНР закреплена высшая юридическая сила данного документа, прямое действие и применение на всей территории государства. Таким образом, каждый закон и подзаконные акт не должен противоречить Конституции. Это играет большую роль в ограничении государственной власти, потому что в Конституции закреплены права человека.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что развитие гражданского общества в первую очередь связано со степенью активности его членов в деятельности государства. Однако, эта активность также напрямую связана с уровнем доверия государства гражданскому обществу. Ведь государство также вправе ограничивать деятельность общества.

Расширение участия институтов гражданского общества означало бы демократизацию правовой системы общества, продвижение его к идеалам правового государства [1, с. 10].

Список источников:

1. Рябова, Е.В. Функция обеспечения правопорядка в период формирования правового российского государства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Е.В. Рябова. – Волгоград, 2005. – 27 с.

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

Гажаман Данил

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Трудовые ресурсы - это часть населения страны, обладающая совокупностью физических возможностей, знаний и практического опыта для работы в народном хозяйстве.

Трудовые ресурсы входят в себя все трудоспособное население в возрасте от 16 до 55 лет - для женщин и от 16 до 60 лет - для мужчин, а также лиц старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятых в народном хозяйстве (работающие пенсионеры и подростки. Население – главная производительная сила общества, т.е. является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым обуславливает развитие отраслей, ориентирующаяся в своем размещении на потребителя.

Вместе с этим население - это тот источник, тот «материал», из которого получают все другие группирования людей (например, те, что в экономике труда обозначаются экономически более активным населением, трудовыми ресурсами).

Поэтому изучение численности, состава и динамики населения (это предмет исследования науки демографии) чрезвычайно важно и

для экономики труда. Экономисты рассматривают население как источник ресурсов для труда, как носителя определенных экономических отношений и, что очень важно, как потребителя, который формирует спрос. Безработица – это социально экономический термин, характеризующееся наличием трудоспособного экономически активного населения, которое способно и желает трудиться, но не может найти работу из-за несоответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением.

Проблема безработицы – одна из основных в рыночной экономике. В нашем регионе, который находится на стадии адаптации к реалиям рыночной экономики, эта проблема стоит особо остро. Данная проблема привлекает к себе много внимания также потому, что является болезненной для населения. Ведь работа – это как источник доходов, так и способ самореализации.

В угольной, металлургической и химической промышленности ощущается дефицит мужской рабочей силы молодых возрастов (20-35 лет). Одновременно с этим в городах значительная часть женских трудовых ресурсов всегда была занята не полностью. Для решения этой проблемы необходимо совершенствование структуры всего производства, для чего необходимо увеличение капитальных вложений

Одна из наиболее злободневных проблем – смертность в трудоспособном возрасте. Подавляющее большинство умерших в этом возрасте – мужчины, их смертность в 4,5 раз выше, чем у женщин. Больше всего люди умирают от болезней системы кровообращения (почти 62% всех умерших).

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ХИМИИ

Гайдай Анна

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Рутинская А.А.

Для обеспечения актуального содержания образования и технологий обучения, сокращения доли пассивных форм и увеличения доли активных форм образовательной деятельности учащихся

представляется перспективным использование интерактивных форм обучения.

Интерактивные методы - это специальная форма организации познавательной деятельности с привлечением в процесс познания всех участников, создание комфортных условий обучения, ситуаций успешности.

Активные и интерактивные методы являются более эффективными согласно пирамиде Глассера, так, например:

1. Лекция – усвоение 5 %; является быстрым способом изложения информации, но может быть скучной, ставит обучающихся в положение пассивных слушателей / «потребителей».

2. Чтение – усвоение 10 %; индивидуальное или групповое является необходимым методом обучения.

3. Аудиовизуальные средства - материалы, которые позволяют подчеркнуть ключевые этапы информации и улучшают учебный процесс; усвоение 20 %.

4. Наглядные пособия – усвоение 30 %; в процессе познания учащиеся полагаются на свои органы чувств.

5. Обсуждение в группах – усвоение 50 %; устный обмен мнений обучаемыми – участниками.

6. Игры или обучение практикой - усвоение 70 %; проигрывание ситуаций.

7. Выступление в роли обучающего – учащийся, который преподает материал другим, сам усваивает его на 90 %.

Данные методы позволяют выполнить на практике рекомендации О. С. Габриеляна, учитывающие особенности обучения химии. Вместо химиоцентрического подхода (когда в центре методики обучения стоит химия) использовать антропоцентрический (когда обучение химии строится в первую очередь, на основе учета интересов, склонностей и особенностей обучающихся).

Усилить мотивацию обучающихся к изучению химии через раскрытие связи изучаемого материала с будущей профессиональной деятельностью, усилить практическую значимость материала, предусмотренного стандартом базового уровня. Так, при изучении полимерных материалов необходимо обратить внимание на

формирование умения читать этикетки трикотажных изделий с целью правильного ухода за ними.

В группах гуманитарного профиля использовать приемы, методы и средства, характерные для гуманитарных дисциплин. Возможно использование символики, принятой в русском языке для обозначения частей слов, например, в органической химии - формирование номенклатуры ИЮПАК. Так, общий способ образования названий предельных одноатомных спиртов может быть отражен следующим образом: «алкан – ол» (метанол, этанол, пропанол-1).

В группах физико-математического профиля некоторые темы, связанные с физикой (строение атома и вещества, электролиз, газовые законы), логично изучать на основе активных форм обучения (беседы, диспута, элементов уроков-конференций), что позволяет значительно увеличить долю самостоятельной работы обучающихся.

Такой подход дает возможность широко использовать межпредметные связи и формировать единую естественно-научную картину мира.

Список источников:

1. Белякова, Н. В. Организация исследовательской деятельности учащихся при обучении химии / Н. В. Белякова. – URL: krshk1.narod.ru/uroki/issled.doc

2. Гальбых, Й. Актуальные вопросы теории и практики школьного химического эксперимента в обучении химии / Й. Гальбых, Г. Чтрнацтова, В. Новотны // Проблемы обучения химии в школах социалистических стран. – София. – Ч. 2. – С. 138–147.

3. Кирюшкин, Д. М. Методика обучения химии: учеб. пособие для пед. ин-тов / Д. М. Кирюшкин, В. С. Полосин. – М.: Просвещение, 1970. – 495 с.

4. Лакоба, С. Е. Методика преподавания химии в условиях современной школы: пособие / С. Е. Лакоба, Л. Я. Толкач. – Гродно: ГрГУ, 2011. – 111 с.

5. Музаева, З. М. Интерактивные методы преподавания химии в современной школе / З. М. Музаева // Инновационные педагогические технологии : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2015 г.). – Казань : БуК, 2015. – С. 20-24.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Галунов Иван

МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

В современном, динамично развивающемся мире информационные технологии получили своё развитие во всех сферах деятельности человека. Внедрять новейшие достижения науки и техники, мыслить по-новому стало главным признаком любого активно развивающегося процесса.

Информационная технология – это комплекс взаимосвязанных, научных, технологических, инженерных дисциплин, изучающих методы эффективной организации труда людей, занятых обработкой и хранением информации; вычислительная техника и методы организации и взаимодействия с людьми и производственным оборудованием, их практические приложения, а также связанные со всем этим социальные, экономические и культурные проблемы.

Информационные технологии в настоящее время можно классифицировать по ряду признаков, в частности: способу реализации в информационной системе, степени охвата задач управления, классам реализуемых технологических операций, типу пользовательского интерфейса, вариантам использования сети ЭВМ, обслуживаемой предметной области.

Основные черты современных ИТ:

- структурированность стандартов цифрового обмена данными алгоритмов;
- широкое использование компьютерного сохранения и предоставление информации в необходимом виде;
- передача информации посредством цифровых технологий на практически безграничные расстояния.

Информационные технологии в управлении – это комплекс методов переработки разрозненных исходных данных в надёжную и оперативную информацию механизма принятия решений с помощью аппаратных и программных средств с целью достижения оптимальных рыночных параметров объекта управления.

Сегодня состояние информационных технологий в ДОУ (департамент оперативного управления) можно охарактеризовать:

- наличием большого объема баз данных, содержащих информацию о деятельности организации;
- созданием технологий, обеспечивающих интерактивный доступ пользователя к информационным ресурсам;
- расширением функциональных возможностей информационных систем и технологий, обеспечивающих обработку информации, созданием локальных многофункциональных проблемно-ориентированных информационных систем различного назначения;

Информационные технологии в бизнесе. Вопрос качества товара и качества самого обслуживания становится более открытым. Так же для того, чтобы организация могла своевременно и грамотно реагировать на каждый индивидуализированный запрос потребителя, на каждое изменение в спросе, жизненно необходимым становится внедрение информационных систем.

На сегодняшний день цены на существенную часть информационных технологий стали общедоступными для практически любого сегмента бизнеса.

ИТ повышают эффективность и конкурентоспособность практически любого бизнеса. Ведь невозможно в наши дни представить себе бухгалтера, сводящего отчет с помощью калькулятора и записывающего результаты на бумаге. И, конечно, коммерческий директор или владелец фирмы не сможет грамотно проанализировать продажи и составить заказ на следующий период без использования 1С, Бизнес.ру, МойСклад и подобных программ. Также они предоставят облачный доступ 24/7, полную безопасность данных, полноценную бухгалтерию

Для нас сейчас привычно, что ИТ позволяет одному человеку, выполнить такой объем работы, как: обработка заказов, статусы, резервирование товара, импорт из интернет-магазина, печать чеков для курьеров, выставление счетов, печать накладных и актов выполненных работ, управление ценами и скидками, учет в разных валютах, составление договоров, учет товаров и услуг, контроль остатков и планирование закупок, расчет себестоимости, работа с клиентами и поставщиками, аналитический отчет и многое другое.

Совсем недавно для этого приходилось держать штат бухгалтеров, экономиста, юриста и пр.

Также, в разрезе информационных технологий, не надо забывать о рекламе. Сейчас, когда очень значительная часть бизнеса перемещается в интернет, а любая, даже самая маленькая фирма имеет собственный сайт в интернете, или, по крайней мере, рекламирует себя в соцсетях, грамотная рекламная политика – важнейший фактор успеха. Ведь реклама в интернете – это экономно, неограниченно в возможностях и очень быстро.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что в настоящее время в нынешних реалиях ни системе управления, ни бизнесу, без информационных технологий невозможно жить и развиваться. ИТ стали неотъемлемой частью современного бизнеса. С постоянным развитием ИТ также развивается и бизнес. Анализ состояния и возможностей современных информационных технологий управления показывает, что в распоряжении управленцев и экономистов находится мощный арсенал аппаратных и программных средств, который за последние годы стал еще более доступным и совершенным.

БЕЗОПАСНОСТЬ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ - ТЕХНОЛОГИИ ЗАЩИТЫ

Гварамия Ломиси

Лицей № 2 «Престиж» города Макеевки

Научный руководитель: Саенко В.А.

В наибольшей безопасности тот,
кто начеку, даже когда нет опасности

Венсант Сайрус

Ни для кого не загадка, что в наше время глобальная компьютерная сеть является важной сферой жизни человека, живущего в 21-ом веке.

Можно сказать даже больше: в наше время Интернет стал частью учебно-воспитательного процесса. Но как известно у любой монеты две стороны.

С одной стороны, использование ресурсов сети существенно расширяет запас педагогических средств и бесспорно может рассматриваться как благо.

Но с другой стороны, помимо бесспорных преимуществ и удобств чрезмерное погружение в глобальную сеть содержит в себе ряд угроз, для пользователя, а особенно для учащихся общеобразовательных учреждений.

Средства массмедиа и ИКТ – одни из важнейших сфер жизни детей. До недавнего времени дети каждый день по несколько часов проводили перед телевизором, а сегодня больше пользуются Интернетом, используя навыки, которым они быстро обучаются у сверстников. Интернет, служивший когда-то исключительно узким специалистам, становится все более популярным в деловом мире. Однако популярность и доступность не решает важнейшую проблему современности: кибербезопасность.

Дети и подростки, да и не только дети, а все пользователи, не имеющие навыков культуры пользования сети, становятся легкой целью для киберпреступников. В итоге Интернет может затормаживать развитие ребенка, у ребенка могут образоваться плохие привычки, неправильное мировоззрение, а также он может завести «друзей», которые будут на него плохо влиять.

В наше время все больше видно разницу между уровнем компьютерной грамотности детей и взрослых. Кто из родителей сегодня знает о том, чем занимаются его дети в Интернете? Виртуальный мир может, как дать ребенку возможность стать лучше, развиваться многогранно, так и поглотить его, оказывая при этом очень опасное воздействие.

Сейчас вряд ли кому-то нужно объяснять, что при подключении к Интернету Вы подвергаете риску безопасность Вашей локальной сети и приватность вашей личной информации. Как основные риски действия Интернета хотелось особо выделить: электронную безопасность, вредоносное ПО, спам, кибермошенничество, коммуникационные

риски, контентные риски, неподобающий контент, незаконный контакт, киберпреследование, киберзависимость.

Использование гаджетов оказывает значительное положительное воздействие на развитие детей: это увлекательно, это обучает и помогает приобщаться. Однако это также несет потенциальную возможность вреда для детей и сообщества, в зависимости от того, как осуществляется использование. По результатам тестирования почти все дети до 4 лет входят в сеть вместе с родителями. К восьми годам все кардинально меняется – более 50% делают это самостоятельно. Больше половины пользователей сети в возрасте до 14 лет просматривали нежелательный контент, 42% посещали порносайты, а 21% наблюдали сцены насилия. Информацией о наркотиках и алкоголе интересовались 16% детей, а экстремистские сообщества посещают более 11% несовершеннолетних пользователей. Исследования показали, что 90% детей сталкивались в сети с порнографией, а 65% искали ее умышленно. При этом около половины несовершеннолетних пользователей Интернета хотя бы раз подвергались в сети сексуальным домогательствам.

На основании этих исследований можно сделать выводы:

- во-первых, использование глобальной сети, как в образовательных, так и в личных целях, связано с определенной долей риска и об этом должен знать каждый пользователь всемирной паутины;
- во-вторых, учащиеся обязаны знать, что использование сети Интернет может быть опасным в социальной и психологической сфере;
- в-третьих, формирование у учащихся четких знаний о безопасном использовании сети интернет должно быть приоритетной целью учебных заведений.

В нынешней обстановке именно школа не только должна распространять основные знания о нормах в области прав человека и механизмах для их защиты, но и играть основополагающую роль в укреплении таких ценностей, как уважение к другим людям, отказ от дискриминации, гендерном равенстве и демократическом участие.

Список источников:

1. Безопасный Интернет. Портал Российского Оргкомитета по проведению Года Безопасного Интернета. – URL: <http://window.edu.ru/resource/260/61260>

2. Центр безопасности. – URL: <https://www.google.ru/safetycenter/families/start/basics/> -

ЯПОНСКИЙ МАРКЕТИНГ

Герда Владислав

МОУ «Лицей «Интеллект» г. Донецка»

Научный руководитель: Курган Е.Г.

Окончание Второй мировой войны. Победённая Япония в жалком состоянии, и восстановление ее экономики требует радикальных, жестких мер. Роль реаниматора берет на себя государство, регламентируя развитие всех отраслей народного хозяйства страны: для поддержки, защиты, выживания. Рынки играют весьма ограниченную роль. Японская экономическая система полностью изолирована от внешнего мира.

Проходят годы, десятилетия, система эволюционирует. К 70-м гг. начинают вырисовываться очевидные признаки конкуренции, что обусловлено постепенным смягчением государственной регламентации. Отныне японский рынок приоткрыт для заграницы. На этот же период приходится и зарождение маркетинга в Японии. Исконно американский, 1910 года рождения, термин «маркетинг» в Японию из США «привозит» делегация Японского центра производительности для социально-экономического развития в 1955 г. Концепция эта пришлась весьма кстати, поскольку именно ко второй половине 50-х годов в промышленности Японии уже была создана развитая система массового производства, а степень удовлетворения основных потребностей японцев достигла довоенного уровня, и предприятия оказались лицом к лицу с проблемой: производство каких товаров нужно наращивать теперь?

С конца 70-х – начала 80-х начинается победоносное шествие модернизации и либерализации на всех фронтах рынка: финансы, технологии, внешнеэкономическая деятельность? Но явный экономический прогресс происходит на фоне национальных привычек и традиций, которые изменяются чрезвычайно медленно. Страна выходит на передовые позиции в мире.

Несмотря на осторожность и предусмотрительность в противостоянии всякого рода нестабильностям на мировом финансовом рынке, феноменальный паровоз японской экономики вдруг идет под откос вследствие взрыва «мыльного финансового пузыря» в 1992 году. Начинается экономический кризис. Все понимают, что старая добрая система рушится и архаичное японское общество уже никогда не сможет жить согласно своим вековым канонам. Становится модным «избавляться от ограничений и стереотипов». Это проявляется во всем: от принципов управления государством и бизнесом до стиля в одежде и манере поведения людей.

Идею маркетинга постигла судьба многих других идей, занесённых в Японию из чужих культур. В среде творческих трудоголиков Японии маркетинг не только привился и расцвёл, но и начал приносить плоды более обильные, нежели на своей родине. Действительно, американская версия маркетинга предполагает, что запросы потребителей хотя и важны, но учитывать их следует для достижения «организационных целей» компании: ради этих целей потенциального покупателя убеждают и уговаривают, им манипулируют. Маркетинг в японском варианте – это «общность ощущений с потребителем и удовлетворение его желаний на таком же уровне, как сам производитель удовлетворял бы свои собственные желания». В американском маркетинге основная тактика – уговоры и убеждения потенциального покупателя, в японском – служение покупателю через товары и сервис.

Изучение мнения потребителей по поводу их собственных нужд необходимо не для того, чтобы потом неукоснительно этим мнениям следовать, а чтобы компании могли составить реальное представление о действительных запросах потенциальных покупателей (обязательно учитывая субъективный человеческий фактор «хочу – не хочу») и затем разрабатывать отвечающую этим запросам продукцию. Большинство японских компаний-лидеров стали таковыми благодаря тому, что смогли уловить запросы потребителя раньше, глубже и полнее, чем он сам, а затем предложить ему действительно жизненно необходимые товары и услуги, о существовании которых он до появления их на рынке и не подозревал. Не только уловить желание покупателей сегодня, но думать, что он захочет завтра, следуя правилу: «У

покупателя есть потребности, которые выражаются через желания. Маркетинг не может формировать желания, он должен опираться на существующие потребности». Если первым шагом в маркетинге является поворот лицом к потребителю, то вторым – осознание того, что понять его запросы «по наитию», полагаясь лишь на интуицию, нельзя, что сделать это можно только с помощью науки. И, возможно, самое существенное в маркетинге – это способ выявления этих запросов. Японская специфика обнаруживается и здесь, выражается она также в более тесном контакте с потребителем и изобретательности в методах.

Один из факторов, влияющих на формирование стратегий и организацию маркетинга, – конструктивная промышленная атмосфера. Конкуренция в ней имеет двоякий характер. С одной стороны, японские компании из одной отрасли ведут непримиримую конкурентную борьбу друг с другом, причем порой она жестче по сравнению с выходом на зарубежные рынки. С другой, между компаниями имеет место и тесное сотрудничество, в основном связанное с решением общих для отрасли проблем и лоббированием интересов в правительстве.

Список источников:

1. Маркетинг по-японски. - URL: <https://blog.iteam.ru/marketing-ro-yaponski/>
2. Маркетинг в Японии. - URL: <https://www.obs.ru/article/1826/>

КАК МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ СТАТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ЧЛЕНОМ КОМАНДЫ?

Гетманец Владислав

ГПОУ «Донецкий колледж строительства и архитектуры»

Научный руководитель: Артюшина М.Ю.

«Требуются молодые энергичные сотрудники не старше 25 лет с 30-летним опытом работы...» Это шуточное объявление наглядно демонстрирует парадокс, с которым сталкиваются вчерашние выпускники, ищущие своё первое рабочее место. Работодателям нужен эффективный работник с практическим опытом, который молодой специалист в начале карьеры просто ещё не успел наработать.

Дефицит опыта – это серьезная проблема в гиперконкурентной среде. Недоверие работодателей к молодым специалистам эксперты называют парадоксом компетентности – только что закончивший обучение молодой человек без опыта работы не может обладать необходимой компетентностью. Однако активность, правильная стратегия на старте и использование верных инструментов поможет быстро наработать требуемый опыт и хорошо зарекомендовать себя в новом коллективе.

Вот пять эффективных шагов, которые следует предпринять, чтобы успешно запустить свою карьеру.

Один из лучших способов заявить о себе в корпоративной среде, даже при небольшом опыте – стать источником уникальных знаний для ваших коллег и клиентов. Нужно использовать свои исследовательские навыки для анализа информации об отрасли, в которой запланировано трудоустройство, отмечать интересные тенденции.

Нужно узнавать, какая конкретно информация будет интересна людям в данной сфере деятельности, читать соответствующие отраслевые журналы и книги, просматривать видеоролики лидеров отрасли в YouTube. Если получится найти уникальные и полезные решения, то можно быстро заработать репутацию специалиста, к которому можно обратиться за полезной информацией.

Необходимо трезво оценить свои сильные стороны, чтобы правильно определить точку приложения своих сил в компании. В каких заданиях возможно достижение максимальных результатов? В чём были наибольшие успехи в период учёбы? При выполнении каких заданий была достигнута наибольшая эффективность? Нужно вспомнить свой личный опыт, даже если он невелик.

Не надо недооценивать трудолюбие, решимость и готовность выполнить рутинные задания, которые других членов команды совсем не вдохновляют. Если коллеги ищут того, кто может проверить большой массив данных, определить тенденции, необходимые для работы над проектом – нужно предложить свою помощь. Это одна из многих возможностей проявить себя – нужно воспользоваться ею и произвести впечатление трудолюбивого сотрудника, на которого можно положиться.

Нужно стараться управлять своей нагрузкой, рационально оценивать свои силы и время и обосновано говорить «нет», если чувствуется сильная перегрузка.

Следует налаживать коммуникации с коллегами.

Список источников:

1. Гимпельсон, В.Е. Выбор профессии: чему учились и где пригодились / В.Е. Гимпельсон [и др.] // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2009. – Т. 13. – № 2. – С. 172-216.

2. Дрожжина, Д. С. Подходы к исследованию выпускников: зарубежный опыт / Д.С. Дрожжина // Мониторинг университета. - 2012. - № 9. - С. 7-14.

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ

Гладышев Вячеслав

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Сичкарев Е.П.

В современных условиях одним из условий эффективного управления организацией является широкое использование информационных технологий, которые в сфере управления предъявляют самые высокие требования к «человеческому фактору», оказывая фундаментальное влияние на квалификацию работника, содержание его труда, физическую и умственную нагрузку, профессиональные перспективы и уровень социальных отношений. Сегодня состояние информационных технологий (ИТ) можно охарактеризовать следующим образом:

- наличие большого объема баз данных, содержащих информацию о деятельности организации;
- создание технологий, обеспечивающих интерактивный доступ пользователей к информационным ресурсам;
- расширение функциональных возможностей информационных систем и технологий обработки информации, создание информационных систем.

Стратегическая цель ИТ – способствовать эффективному управлению, реагировать на динамику рынка, создавать и углублять конкурентные преимущества.

Как эта цель реализуется на практике? Если проследить эволюцию использования ИТ в экономике, то легко заметить, что сначала акцент делался на автоматизацию секретарской работы, затем на обработку данных о сделках, затем на подготовку информации, полезной для принятия решений, а затем на поддержку принятия решений путем разработки и оценки возможных альтернатив. Сегодня наиболее важным аспектом является консультативный аспект его использования. Соответственно, были созданы и продолжают функционировать следующие специализированные типы информационных систем, использующие различные виды информационных технологий:

1. Системы автоматизации делопроизводства (САД). Наиболее распространенные. Они используются для автоматизации управленческой работы, а также для поддержания связи между сотрудниками внутри компании, а также между компанией и внешним миром. Результат:

- сокращение времени доступа к информации;
- сокращение дублирования документов и информации;
- упрощение доступа к данным;
- оптимизация хранения документов и данных;
- автоматизация бизнес - процессов;
- повышение дисциплины и качества работы;
- повторное использование информации;
- повышение ее качества и сохранности данных.

2. Электронные системы обработки данных (ЭСОД), также называемые транзакционными системами. Это в первую очередь автоматизированные системы учета.

3. Системы управленческой информации (СУИ). Они предназначены для подготовки информации, полезной на уровне среднего звена управления в таких функциональных областях организации, как маркетинг, производство, финансы, персонал и др. С помощью (СУИ) данные, полученные от (ЭСОД), интегрируются в

функциональные области бизнеса и используются для ответа на запросы пользователей или для составления отчетов.

4. Системы поддержки принятия решений (СППР). Это компьютерные информационные системы, помогающие руководителям принимать решения при решении слабо структурированных задач, которые в основном характерны для высоких уровней управления. Они сочетают традиционные методы доступа и обработки компьютерных данных с возможностью решения задач на основе математических моделей.

5. Экспертные системы (ЭС). Этот тип систем основан на достижениях в области искусственного интеллекта. ЭС используют компьютер для моделирования процесса принятия решений человеком-экспертом (высококвалифицированным специалистом в определенной предметной области) и выступают в роли консультанта руководителя. Таким образом, их цель — обеспечить экономию.

Новая специфическая информационная технология для ее реализации требует наличия:

- набора соответствующих технических средств, реализующих сам информационный процесс;
- систем технических средств управления комплексом (для компьютерной техники это программные средства);
- организационно-методическое обеспечение, связывающее осуществление всех действий технических средств и персонала в единый технологический процесс в соответствии с назначением конкретного информационного процесса в рамках обеспечения конкретной управленческой функции.

Проведя исследования, можно отметить, что новые компьютерные технологии позволяют быстро получать и передавать информацию, помогают использовать ее более эффективно. Это позволяет справляться с огромным количеством разнообразной информации, которую необходимо учитывать при принятии решений. Современные организации, широко использующие компьютеры и информационные сети, называются организациями, основанными на знаниях и информации. У них есть огромное преимущество в конкуренции. Информационные технологии направлены на снижение сложности

процессов использования информационного ресурса, а также повышение их надежности и эффективности.

Поэтому современные информационные технологии для управленческой деятельности должны базироваться на комплексном использовании различных видов информационных процессов на базе единого технического комплекса, в основе которого лежит компьютерная техника.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Глиняный Богдан

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Предполагается несколько признаков, дающих понять необходимость сплочения коллектива. Один из них — это нахождение в команде слишком разных людей: по темпу жизни или личностным качествам. Такие люди могут заведомо раздражать друг друга.

Также сбивает с толку, когда руководство дает слишком размытые задачи. В этом случае сотрудники просто не понимают, что нужно делать и начинают проявлять гнев и недовольство друг другом. Работникам нужно составить четкий план задач, который они обязаны придерживаться. Возможно, в коллективе отсутствует система мотивации: например, премий за хорошо выполненную работу, бонусов за отличное обслуживание либо процентов от выполнения плана. Другой крайностью уже не правильной и жесткой мотивации может быть процветающий дух соперничества в коллективе.

Часто проблемой в коллективе служит отсутствие четкого распределения ролей. Некоторые сотрудники ставят на многозадачность: хотят, чтобы каждый сотрудник был универсальным исполнителем. Грубо говоря, чтобы менеджер, помимо своих прямых обязанностей, сумел и пост для соцсетей написать и в чате с клиентом пообщаться. Из-за отсутствия четкой должностной инструкции человек просто не понимает, какие задачи в приоритете.

Не менее важным показателем служит самоустранение руководителя и вручение сотрудникам полного карт-бланша на любые

действия. На первых порах, когда все процессы обкатываются и сотрудники привыкают к новым обязанностям, бросать свою команду-рискованный шаг.

Коллектив будет считаться сплоченным, когда всех сотрудников объединяют общие цели. Их нужно обязательно донести до команды – люди должны знать, во имя чего стараются. В обязательном порядке должна быть миссия и ценности, которые разделяют все работники, без исключения. Нельзя допускать в офисе равнодушных людей, ведь именно он может расхолодить коллектив. В конечном итоге, именно умение руководителя брать ответственность на себя, а не перекладывать все на зама или сотрудников является основополагающим в правильно-сплоченном коллективе.

Также очень сближает сотрудников проведение коллективных мероприятий – совместное отмечание праздников, участие в играх и квестах, психологические или игровые тренинги, подталкивающие людей активно взаимодействовать друг с другом, идя к общезначимой цели.

Не менее важным является объединение сотрудников против реального или абстрактного врага. Обычно в этой роли выступает фирма-конкурент. Общая борьба действительно сближает и дает чувство сплоченности.

Психологи утверждают, что взрослые сотрудники, ежедневно решающие какие-то вопросы, также мечтают о покое и комфорте. Тогда и работа спорится лучше. Нет ничего проще для решения этого вопроса, чем заведение традиций. К примеру, можно начинать каждое утро с музыки или отмечать вместе праздники. Все это объединяет людей, делает ближе друг к другу, раскрывает их потенциал и является к тому же тимбилдингом.

Не ленитесь собирать всех сотрудников коллектива вместе. Не имеет значения, как часто это происходит: раз в месяц, неделю или день. Главное, что это происходит. Делитесь достижениями, успешными результатами, обсуждайте идеи, цели и мысли. Люди в коллективе должны знать, что их работа важна, их мнение услышано.

Наладить контакт между сотрудниками могут помочь коллективные поездки и совместный отдых. Это повышает эффективность работы каждого сотрудника и предприятия в целом.

Благодаря корпоративному туризму все члены коллектива знакомятся заново в непринужденной обстановке, получают удовольствие, отдыхая от повседневной работы, впитывая положительные эмоции.

Один из самых важных трендов последних лет – применение принципов и технологий для повышения вовлеченности пользователей или работников в любой процесс. Сделайте выполнение задач или решение проблем последовательностью игры. Система поощрений, званий и уровней мастерства превращает любой процесс в веселье и, используя соревновательный дух, затягивает игроков в свою пучину с головой.

Все эти мероприятия объединяет термин «тимбилдинг» – строительство команды, методы, помогающие связать разных людей в одну крепкую команду. Это помогает сплотить коллектив. За небольшой промежуток времени сплотить людей с разными потребностями, желаниями и мыслями вряд ли получится, но само формирование сплоченного коллектива принято разделять на несколько стадий. Сперва принято считать стадию притирки, когда люди знакомятся, присматриваются друг к другу и находят что-то общее. Крупные компании при наборе сотрудников в штат проводят тестирование, дающее понять насколько человек впишется в данный коллектив. Нужно подбирать людей примерно одного возраста и схожего социального положения, во имя избегания первоначальных конфликтов.

Когда сотрудники лучше узнали друг друга и поняли слабые и сильные стороны каждого, они начинают конфликтовать. Один пытается выбиться в лидеры и прогибает под себя коллектив, другому охота выжить конкурента – это естественно. Именно на данном этапе некоторые сотрудники увольняются.

Далее следует стадия экспериментов. Сотрудники обжились на новом месте, осознали и приняли кто есть кто, и начали экспериментировать: предлагают свои решения проблем и задач, прикладывают усилия для получения поощрения начальства. Это ведет к достижению общих результатов и как следствие играет роль в создании слаженного коллектива.

По истечению некоторого времени все поняли, кто есть кто и заняли свое место в коллективе. Все роли распределены, способности

понятны и нет причин для конфликта. Сотрудники спокойно работают над выполнением задач, а руководитель мудро улыбается, наблюдая за этой картиной.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

*Гниденко Анастасия
МОУ «Средняя школа №44 города Макеевки»
Научный руководитель: Чурилова В.Г.*

По мнению многих экономистов, исследование сущности и состояния уровня и качества жизни населения страны является важнейшей научной проблемой современности. Так как именно уровень и качество жизни населения выступает главным критерием и ориентиром для формирования экономической политики на любом уровне и мониторинга ее результатов [1, 2].

Под уровнем жизни чаще всего понимается степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей массой товаров и услуг, используемых в единицу времени [3]. Знания об уровне жизни дает анализ потребностей, удовлетворение которых важно для полноценной жизнедеятельности человека.

Выделяют уровни жизни населения: достаток, нормальный уровень, бедность, нищета. Под достатком понимается пользование благами, которые обеспечивают всестороннее развитие человека. Нормальный уровень характеризует рациональное потребление, которое обеспечивает человеку быстрое восстановление физических или интеллектуальных сил. Потребление благ на уровне сохранения работоспособности как минимальной границы воспроизводства рабочей силы является бедностью. К нищете относится минимально допустимый набор благ и услуг, которые помогают поддержать работоспособность.

Характеризуя уровень жизни общества, возможно использование количественных и качественных индикаторов. Под индикатором понимается доступная наблюдению и измерению характеристика

изучаемого объекта, позволяющая судить о других его характеристиках, недоступных непосредственному исследованию.

Индикаторы, используемые для определения уровня жизни представляются на основе рекомендаций ООН, в данный перечень входят условия жизнедеятельности такие, как: рождаемость, смертность, продолжительность жизни; санитарно-гигиенические условия жизни; уровень потребления продовольствия; жилищные условия; возможности образования и культуры; условия труда и уровень занятости; баланс доходов и расходов; потребительские цены; обеспеченность транспортом; возможности для отдыха; система социального обеспечения; обеспечение прав и свобод человека [4].

Уровень жизни определяется при помощи показателей: потребительская корзина, разница в доходах, средняя заработная плата, развитие сферы услуг, продолжительность жизни, структура потребления продуктов питания, уровень образования, обеспеченность жильем, степень реализации прав человека, состояние окружающей среды.

Понятие «качество жизни» шире, чем «уровень жизни», определяющий материальную обеспеченность. Качество жизни – это обобщающая социально-экономическая категория, которая включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг, но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия среды, окружающей человека, морально-психологический климат, душевный комфорт.

Основными показателями качества жизни населения являются: доходы населения; качество питания; качество и модность одежды; комфорт жилища; качество здравоохранения; качество социальных услуг; качество образования;

качество культуры; качество сферы обслуживания; качество окружающей среды, структура досуга; демографические тенденции; безопасность [4].

Для получения количественных данных, характеризующих качество жизни страны или региона, рассматривают показатели: расходы на конечное потребление; доля вкладов в расходах населения; среднедушевой денежный до-ход; доходы от трудовой и экономической деятельности домашних хозяйств; покупка валюты; приобретение

ценных бумаг; недвижимость; минимальный размер оплаты труда; минимальный размер пенсии; минимальный потребительский бюджет; прожиточный минимум. Основные интегральные показатели жизни населения: соотношение доходов и расходов; соотношение среднедушевого дохода и прожиточного минимума; уровень бедности.

Субъективную оценку качества жизни можно также измерить при помощи социологических опросов. Для этого используется широкий набор социологических инструментов. Наиболее весомым, интегральным показателем, характеризующим субъективную оценку качества жизни, является удовлетворенность человека своей жизнью.

Осуществив необходимые расчёты и выявив результаты уровня и качества жизни населения страны, можно предпринимать меры по дальнейшему развитию благосостояния общества, создаваемых и осуществляемых при помощи органов государственной власти, бизнеса и населения страны.

Список источников:

1. Никулина, Е.В. Механизм межбюджетного регулирования на региональном уровне / Е.В. Никулина // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2011. – № 1. – С. 154-158.
2. Чистникова, И.В. О проблемах инновационной политики государства / И.В. Чистникова, М.В. Антонова. – Вестник СевКавГТИ. – 2012. – № 12. – С. 168-172.
3. Потапова, И.О. Уровень жизни населения: содержание, формы и факторы роста / И.О. Потапова. – Минск: ООО «Мисанта», 2009. – 212 с.
4. Хисамутдинов, И.А. Основы экономики и теории рынка / И.А. Хисамутдинов. – Уфа: Изд-во УГНТУ, 2010. – 734 с.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО

Гнилицкая Ольга

МОУ «Харьцызская средняя школа № 24»

Есть множество профессий, без которых трудно представить функционирование крупных компаний. В их число входит и менеджер по персоналу (HR-менеджер). Ведь успешность работы фирмы во

многим зависит от правильного подбора кадров. И здесь работа менеджера по персоналу будет незаменимой.

Подбор останется у рекрутеров. Для 77% компаний главная ценность, которую обеспечивает HR-отдел – это подбор кадров. Для 42% – скорость подбора персонала. С этими задачами в первую очередь ассоциируется HR, и об их автоматизации больше всего говорят. Говорят с надеждой: рутинные операции должны, наконец, уйти в прошлое, а самые ответственные и творческие – остаться у человека.

Для поиска сотрудников и первичной коммуникации с ними появился целый ряд интересных инструментов: от чат-ботов и видео-ботов до программ, которые собирают информацию о человеке из разных социальных сетей и советуют, как лучше с ним общаться. Но доверия к ним у HR-менеджеров нет: 69% опрошенных заявили, что полный цикл подбора (от поиска кандидата до первичной коммуникации с ним) никогда не будет автоматизирован; 54% уверены, что если поиск кандидатов еще можно автоматизировать, то подбор – точно нет.

Рекрутеры не готовы быстро сдать позиции машинам: на фоне отсутствия бюджетов на автоматизацию и сложностей с поиском сотрудников это легко объяснить осторожностью и экономией.

Тем не менее, работа с данными, аналитика и предсказание увольнений – то, о чем мечтают сегодня все. В результате через несколько лет на рынке может появиться профессия предиктивного аналитика, который обнаружит зависимости в данных и сможет делать выводы на их основе.

Поколение диктует свои правила. На изменение подхода к работе во многом повлияет смена поколений. На рынок выходит «поколение Z»: они не знали проблем с деньгами и работой, проводят большую часть времени, уткнувшись в телефон, они выросли в мире, где к 20 годам их сверстники уже реализовали несколько успешных проектов.

Представители этого поколения диктуют новые подходы к управлению командой. В первую очередь к общению руководителей с подчиненными: «поколение Z» хочет мгновенной реакции на свои действия, постоянной обратной связи. Кроме гаджетов и внутренних соцсетей, которые помогают такой фидбэк организовать, изменения претерпевает организационная структура компании. Новое поколение

стремится к открытому общению с руководством, обмену идеями и мнениями, равноправию и многообразию в коллективе, быстрой реакции на тренды.

В результате этих особенностей могут появиться профессии:

- кросс-культурного менеджера;
- персонального бренд-менеджера;
- специалиста-форсайтера.

Аналитика идет под руку с психоаналитикой. В 2013 году ученые из Оксфорда Майкл Осборн и Карл Грей предложили методику, по которой можно рассчитать, насколько профессия подвержена автоматизации. По их мнению, сложнее всего автоматизировать труд, связанный с переговорами, убеждением, помощью и заботой о других, социальной активностью.

В этом направлении будут двигаться и HR-менеджеры будущего. Уже сейчас в компаниях появляются программы по well-being, улучшению качества жизни, причем не обязательно связанные со здоровьем. Проект компании JTI, который занимался благополучием сотрудников вплоть до пропаганды финансовой грамотности, получил в прошлом году первое место в номинации «Северная столица» в конкурсе «Премия HR-бренд».

Снижение уровня стресса, борьба с лишним весом, работа с личной эффективностью — эти услуги уже сейчас предлагают некоторые компании своим сотрудникам. Работодатели все больше задумываются о качестве жизни сотрудника как одном из главных факторов, влияющих на качество его работы.

Новые направления охватят и психологическую атмосферу в офисе, и коучинг. Могут появиться профессии:

- тайм-менеджер;
- специалист по психологической безопасности;
- администратор микроклимата.

Это далеко не полный список: уже сейчас появляются консультанты по Agile HR, менеджеры по стрессу и специалисты по работе с удаленными сотрудниками. Даже если они не приживутся в новой среде, направления развития HR сохранятся — это курс на глубокие профессиональные знания и на удовлетворенность личной жизнью.

СПЛОЧЁННОСТЬ В ГРУППАХ И КОЛЛЕКТИВАХ

Говорущенко Елизавета

МОУ «Школа № 105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Группа - это ограниченная размером общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого по определенным признакам: характеру деятельности, социальной или классовой принадлежности, структуре, уровню развития.

Самые распространенные классификации групп:

- 1) по размеру: группы большие, малые, микрогруппы;
- 2) по общественному статусу: группы формальные и неформальные;
- 3) по непосредственности взаимосвязей: группы реальные и условные;
- 4) по уровню развития:
 - а) группы низкого уровня развития: ассоциации, корпорации, группы диффузные;
 - б) группы высокого уровня развития - коллективы;
- 5) по значимости: референтные группы и группы членства.

Эффективность деятельности группы, заинтересованность в достижении результата к заранее запланированному результату, может быть определена, только если будут четко выделены количественные или качественные критерии, как основания для сравнения результатов и единицы измерения результатов.

Коллектив - это группа лиц, объединенных какой-либо общей деятельностью, работой, учебой, решением определенной общественной задачи.

Сплоченность коллектива - это степень единства коллектива, проявляющаяся в единстве мнений, убеждений, традиций, характере межличностных отношений, настроений, а также в единстве практической деятельности. На состояние сплоченности в трудовом коллективе оказывает влияние общая обстановка в обществе, характер общественных отношений.

Регулировать уровень сплочения трудового коллектива возможно на основе воздействия на факторы сплоченности, которые подразделяются на общие и локальные.

К общим факторам относятся форма собственности на средства производства, характер труда, особенности хозяйственного механизма, социокультурные атрибуты (ценности, нормы, традиции).

Локальные факторы могут быть объединены в 4 группы: организационно-технические; экономические; социально-психологические; психологические.

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. Это требует от него изучения их характера, умения выбрать способы воздействия на человека в зависимости от черт характера, специфики деятельности. С одной стороны, работая по усилению сплоченности трудового коллектива, руководитель добивается однозначного толкования задач организации, а с другой стороны, санкционирует проведение неформальных мероприятий, направленных на развитие личностных контактов между сотрудниками. Все это происходит на фоне оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Таким образом, успех любой коллективной деятельности лежит в отношениях сотрудничества и доверия, взаимопомощи и сплоченности. Процесс формирования коллектива означает особую стадию образования групп, объединенных совместной социально значимой деятельностью и постепенное перерастание из группового объединения в коллектив, характеризующийся уже определенной коллективной сплоченностью, единством интересов и целей. Коллектив уже сам по себе потенциально мощный стимул трудовой активности, приносящий удовлетворение своим членам, создаёт творческую атмосферу.

Сплоченность трудового коллектива определяется единством цели, выражается и в единомыслии, в принципах, в отношении к целям и перспективам, в наиболее общих оценках.

В качестве конкретных показателей сплоченности рассматриваются:

1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях — чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше ее сплоченность;

2) степень привлекательности (полезности) группы для ее членов – чем больше число тех людей, кто удовлетворён своим пребыванием в группе, т.е. тех, для кого субъективная ценность приобретаемых, благодаря группе, преимуществ превосходит значимость затрачиваемых усилий, тем выше сила ее притяжения, а, следовательно, и сплочённость.

Различают три стадии сплочения трудового коллектива. Каждой из них соответствует определённый уровень развития: стадия первичного синтеза; стадия дифференциации (расслоения); стадия синтеза.

Регулирование сплочённости трудового коллектива возможно на основе воздействия на факторы сплочённости.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Городецкая Екатерина

МОУ «Школа №20 города Донецка»

Научный руководитель: Иванова М.В.

Актуальность данной темы обусловлена важной ролью и функциями молодежи в экономике страны. Именно молодые люди, благодаря своей мобильности и высокому интеллектуальному потенциалу, являются главной движущей силой современного мира, имеют возможность влиять на общественный прогресс, определяя будущее общества и государства. С экономической точки зрения, молодёжь является фактором производства, а от уровня ее квалификации зависит продуктивность национальной экономики.

Молодёжь - это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей. Закон «О занятости населения» Донецкой Народной Республики молодыми работниками определяет граждан ДНР в возрасте от 14 до 35 лет. Среди социальных проблем молодежи одной из важнейших является проблема ее недостаточной занятости. Поэтому возникает необходимость постоянного изучения основных тенденций молодежного сегмента рынка труда.

В современных условиях молодежный рынок труда характеризуется усилением дисбаланса между спросом и предложением труда, снижением уровня экономической активности молодежи, ростом уровня безработицы, увеличением доли молодых людей, занятых в неформальной сфере экономики, увеличением численности молодых трудовых мигрантов.

Ухудшение условий вступления молодежи на рынок труда привело к тому, что на сегодняшний день молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных. Каждый третий из безработных молодых людей ищет работу уже больше года.

По данным Республиканского центра занятости за 10 месяцев 2015 года в центры занятости Донецкой Народной Республики обратилось 45,3 тыс. граждан, из которых: 19,8 тыс. – молодежь до 35 лет. Среди них люди рабочих профессий и молодые специалисты занимают более 60%. Людей без рабочей специальности – 5,4%. Трудоустроено было 12 243 человека – это 58,2% от всех обратившихся молодых людей. На постоянную работу был трудоустроен 5871 человек, на работу временного характера – 6372 человека. Самостоятельно нашли работу 905 человек.

Эффективность труда будет тем выше, чем выше производительность труда и чем меньше затраты труда при необходимом качестве работы. Для предпринимателя важно не только то, каким был уровень выработки работника в единицу времени, но и то, какими трудовыми затратами это было обеспечено.

Трудовые затраты измеряются численностью работников и затратами на оплату труда. И то, и другое может измеряться временем работы. Поэтому при анализе эффективности труда рассматривается как затраты труда в единицу времени, но не просто времени, а с учётом его структур.

К внешним факторам влияющий на эффективность труда относятся экологическая ситуация в регионе и уровень медицинского обслуживания. Экологическая ситуация характеризуется выбросами в почву, в атмосферу и в воду.

Внутренние и внешние факторы оказывают непосредственное влияние на эффективность использования трудовых ресурсов. Однако в современных условиях развития влияние внешних факторов велико.

Ухудшение здоровья и возникновение временной нетрудоспособности работников на промышленных предприятиях, вследствие ухудшения социально-экологической ситуации приводит, к определённым экономическим последствиям.

Критерием социально-экономической эффективности является полнота удовлетворения личных, коллективных и общественных потребностей людей при наиболее рациональном использовании материальных, трудовых и денежных ресурсов общества. Производительность же труда работников является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия торговли, выражением эффективности затрат труда.

Список источников:

1. Управление персоналом. / Под ред. А.И. Турчинова. - М.: Изд-во РАГС, 2003. - 488 с.
2. О занятости населения [Электронный ресурс]: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 29 мая 2015 г.]. - URL: http://rcz-dnr.ru/assets/adds/norm_docs/19_02_16_zakon_DNR_o_zanayatosti_naseleniya.pdf

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО И ЧЕЛОВЕК

Горпинич Илья

МОУ «Школа № 94 города Донецка»

Научный руководитель: Жильцова О.А.

Стремительное развитие и распространение новых информационных и телекоммуникационных технологий приобретает сегодня характер глобальной информационной революции, которая оказывает возрастающее влияние на политику, экономику, управление, финансы, науку, культуру и другие сферы жизнедеятельности общества.

В 50-70-е годы стало очевидно, что человечество вступает в новую эпоху, дорогу к которой проложило бурное развитие техники и, в

первую очередь, компьютеров. Мы живем в мире, где информационно-коммуникационные технологии (ИТ) являются одним из наиболее важных факторов, влияющих на формирование общества. Их революционное воздействие касается образа жизни людей, их образования и работы, а также взаимодействия правительства и гражданского общества. Они также дают возможность частным лицам, фирмам и сообществам, занимающимся предпринимательской деятельностью, более эффективно и творчески решать экономические и социальные проблемы. Перед всеми нами открываются огромные возможности.[1]

Что же такое информационное общество? Каков его образ? Например, по мнению Анатолия Ильича Ракитова (российского философа, специалиста по логике и информатизации общества.) общество считается информационным, если:

–любой человек, предприятие или организация в любой точке мира и в любое время могут получить любую информацию и знания, необходимые для их жизнедеятельности и решения личных и социально значимых задач;

–в обществе производится, функционирует и доступна каждому, современная информационная технология;

–происходит процесс автоматизации и роботизации всех сфер и отраслей производства и управления;

–происходят радикальные изменения социальных структур, следствием которых оказывается расширение сферы информационной деятельности.

Таким образом, «информационное общество» - это цивилизация, в основе развития и существования которой лежит, информация, обладающая свойством взаимодействия, как с духовным, так и с материальным миром человека. Последнее свойство особенно важно для понимания сущности нового общества, ибо, с одной стороны, информация формирует материальную среду жизни человека, выступая в роли инновационных технологий, компьютерных программ, и т.п., а с другой, служит основным средством межличностных взаимоотношений, постоянно возникая, видоизменяясь и трансформируясь в процессе перехода от одного человека к другому.

Рассмотрим прогнозируемый учеными характер изменений общества под влиянием информатизации:

1) Возрастёт доля людей, занятых интеллектуальным трудом. Прогнозируется появление особого класса «интеллектуалов». Для тех же, кто не захочет или не сможет интеллектуально трудиться, предполагается труд в сфере информационных услуг, или в сфере материального производства.

2) Увеличится количество работоспособных людей. Люди старшего возраста смогут даже после ухода на пенсию продолжать работать, так как повысится планка работоспособного возраста. [3]

Но несмотря на положительные качества информатизации общества, в современном мире возникают также и проблемы, связанные с ней. Например, такие как:

1) Замена физического перемещения людей, информационными связями, т.е., образно говоря, происходит замена перемещения людей - движением сообщений. Сегодня по оценкам экспертов 80% всех транспортных перемещений людей связано с информационными целями (совещания, подписи, справки и т.д.).

2) Из-за изменения структуры экономики и соответствующих изменений в сфере занятости возникнет необходимость в переподготовке больших масс населения; в течение активной жизни современный человек в информационном обществе вынужден несколько раз менять профессию.

3) Повышение требований к интеллектуальным и творческим способностям человека, к его психофизическим характеристикам. Возникнет проблема безработных поневоле, т.е. людей, находящихся в активном возрасте, но чьи способности к труду не могут отвечать новым требованиям.

4) Встает проблема адекватно высокой оплаты интеллектуального труда.

5) Возникает серьёзная опасность «роботизации» человека, занятого информационным трудом, что требует разработки новых программ в сфере труда [2].

Итак, после всего выше сказанного, можно сделать вывод, что современный человек немислим без постоянного взаимодействия с гигантским потоком информации, а значит, и без постоянного

пополнения багажа знаний. Однако следствием этого, стало усиление эффекта воздействия информации на человека как положительного, так и негативного.

Список источников:

1. Литвак, Н.В Информационное общество: перманентная эволюция / Н.В. Литвак. - М.: Колос, 2008. - 414 с.
2. Ефименко, А. З. Социология управления. Часть 2 : учебное пособие / А.З. Ефименко. – Москва : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2015. – 160 с.
3. Информационное общество: контуры будущего. - URL: <http://rvles.ieie.nsc.ru/parinov/shapes.htm>

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ

Грачева Татьяна

МОУ «Средняя школа № 59 города Макеевки»

Государственное управление функционирует системно, как единое, взаимосвязанное образование. 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). Общая модель системы государственного управления не остается неизменной и в рамках одного и того же политического режима. В зависимости от характера приоритетных задач, решаемых государством на том или ином конкретном историческом этапе, изменяются цели системы и в целом стратегия государственного управления.

Государство воздействует на экономику с помощью определенных, создаваемых для реализации конкретных целей, инструментов. 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.

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.

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. 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.

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. Мы переживаем период социального изменения. На него 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.

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. Устанавливая в законодательной форме свободу общества и личности, само государство не свободно от ограничений в собственных решениях и действиях. Подчиняясь праву, государство не может нарушать его предписания.

Список источников:

1. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций / Г.В. Атаманчук. – М.: Юридическая литература, 1997. – 400 с.
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. – 336 с.
3. Тебекин, А.В. Теория управления : учебник / А.В. Тебекин. – Москва : КНОРУС, 2017. – 342 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ - МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Гребенникова Ангелина

МОУ «Средняя школа №93 города Макеевки»

Научный руководитель: Савенкова Т.А.

Управление персоналом – целенаправленная деятельность руководителей всех уровней управления организации и работников структурных подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы, методы и технологию управления персоналом организации.

Управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом. Руководители и работники подразделений системы управления персоналом оценивают результативность труда персонала, деятельность подразделений системы управления, экономическую и социальную эффективность управления персоналом. А также они обязаны соблюдать принципы управления персоналом.

Золотые правила управления:

1. Умение определять важность задач.
2. Быть требовательным к себе и к подчинённым
3. Действовать быстро и решительно.
4. Быть хорошо информированным по вопросам, которые входят в компетенцию руководителя.
5. Умение признавать поражение.
6. Быть справедливым, честным, последовательным в своих действиях.

Всю совокупность целей организации можно разделить на четыре вида: экономические, научно-технические, производственно-коммерческие, социальные.

Каждый из названных блоков имеет свою цель первого уровня. Исходя из целей, стоящих перед организацией на этапе роста, цель управления персоналом заключается в создании гибких механизмов управления, позволяющих быстро адаптировать персонал к условиям деятельности в растущей организации, сохранить и пополнить команду единомышленников новыми сотрудниками, обеспечивая при этом как достижение целей организации, так и удовлетворение интересов работников.

Для достижения этих целей, следует решить ряд взаимосвязанных задач:

- разработать единые принципы стратегического управления организацией и персоналом;
- создать действенную систему мотивации и стимулирования труда, направленную на развитие персонала, подкрепление достигнутых успехов отдельными работниками и поощрение групповой работы;
- создать систему оценки персонала;
- стимулировать повышение квалификации и обучение работников для развития компетенции в решении задач, стоящих перед организацией;
- обеспечить организацию оптимальным составом персонала нужного качества.
- стимулировать адаптацию персонала к изменениям в организации;

Средства стимулирования:

1. Снижение цен, распродажи, льготные цены.
2. Купоны, скидки, особые предложения.
3. Лотереи, конкурсы, соревнования.
4. Выставки, бесплатные пробы.

Методы управления персоналом – способы воздействия на коллективы и отдельных работников в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Наука и практика выработали три группы методов управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические. Административные методы базируются на власти, дисциплине, взысканиях и известны в истории, как методы кнута. Экономические методы основываются на правильном использовании экономических законов и по способам воздействия известны, как методы пряника. Социально-психологические методы основаны на способах мотивации и морального воздействия на людей и известны, как методы убеждения. Принципы управления персоналом – правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом.

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.

ИННОВАЦИИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Гребенюк Мария

МОУ «Школа № 149 города Донецка»

Научный руководитель: Азарова Г.С.

О сельском хозяйстве в Донецкой Народной Республике все чаще говорят, как об одной из ведущих отраслей экономики региона. Сегодня здесь наблюдается расширение обрабатываемых земель, увеличивается посевная площадь, объемы производства муки и зерновых культур позволяют отправлять их на экспорт.

На сегодняшний день сельское хозяйство всего мира переживает масштабные изменения. Этот сектор уже кардинально видоизменился за последние 100 лет. Был заменён и впоследствии практически полностью исключён ручной труд. Для обработки земель, посева и сбора урожая теперь используется специализированная техника и оборудование. Это позволяет обрабатывать большее количество земельных угодий, и соответственно получать большие объемы урожая.

На следующем этапе в сельском хозяйстве были задействованы технологии химической отрасли. Для удобрения растений теперь используются химические составы, в которых подобрана необходимая доля питательных элементов. Для защиты растений от вредителей тоже

используются химические составы, необходимые для защиты от конкретного вредителя, характерного для определённого региона.

Далее в сельском хозяйстве были задействованы технологии биологической отрасли. Для лучшей урожайности используют специально отобранные модифицированные семена. Искусственным образом семенам придают необходимые свойства: устойчивость к холодам, к засухе и др. Подобные технологии позволили увеличить объемы продуктов питания в сотни раз. Такие понятия как «голод», «неурожайный год», «дефицит продуктов» практически исключены из современной жизни. В настоящее время сельское хозяйство активно задействует информационные технологии. Этот процесс получил название «точное/умное земледелие». Умное земледелие осуществляется в несколько этапов, применяющихся параллельно. По этой технологии земельные угодья фотографируются аппаратами (дронами), оборудованными линзами со специальным спектром. На изображении аграрии получают информацию о степени содержания питательных элементов в почве на определенном участке угодья.

Так как степень питательных элементов в почве далеко не всегда одинакова на всей площади угодья, то подготовка почвы требует разных технологических операций для каждого участка поля. Такую деятельность называют «спектральным анализом агротехнических условий». Анализируя собранную информацию аграрии принимают решение где и на сколько необходимо удобрить почву. С этой целью активно используют технологию «дифференцированного внесения удобрения». Сельскохозяйственные машины оборудуются специальными GPS датчиками, которые позволяют отслеживать движение и работу техники. Машины или прицепное оборудование снабжаются специальными приборами. Для машин используют систему параллельного вождения, что позволяет выстроить правильный путь движения, задать необходимую скорость.

Подобный принцип используется и после посева. Всхожесть ростков фотографируется дронами. В специальном спектре обследуется уровень всхожести и принимается решение о довнесении удобрений на определённые участки.

Также для всей техники, задействованной в растениеводстве, уже широко используются специальные датчики контроля. Это позволяет

исключить недобросовестное использование горюче-смазочных материалов, отследить пути движения техники, отследить массу загруженного зерна и соответствие этой массы при выгрузке зерна на току. Датчики дают мгновенную информацию о полученном урожае, расходах на уборку и др. Приведённые примеры использования инновационных технологий позволяют осуществлять тотальный контроль за всеми этапами сельскохозяйственной деятельности. Производить мониторинг деятельности, анализировать данные и своевременно принимать управленческие решения.

Пионерами в освоении таких цифровых технологий в мире и, в частности, России уже стали крупные растениеводческие агрохолдинги, которые уже более десяти лет назад начали внедрять технологию точечного земледелия. Оснастив технику GPS – навигаторами, сенсорами и датчиками, они получили значительную экономию затрат за счёт более точечного внесения удобрений и средств защиты растений, контроля за всхожестью посевов, своевременного предотвращения распространения болезней и паразитов.

В Донецкой Народной Республике процесс внедрения инновационных технологий в аграрном секторе тоже начат.

Но полная трансформация отрасли требует времени и значительных материальных затрат.

Однако мировой опыт показывает, что внедрение новых технологий и инновационных подходов позволит предприятиям Республики существенно снизить потери, повысить производительность труда, увеличить урожайность и в целом вывести сельское хозяйство на принципиально новый современный уровень.

Список источников:

1. Сельхозпортал: Уникальная сельскохозяйственная информационная площадка. – URL: <https://xn--80ajgrcpbhkds4a4g.xn--p1ai/>

2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – 260 с.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА И ЕЁ ИНФРАСТРУКТУРА

Григорьева Виктория

МОУ «Школа №21 города Донецка»

Научный руководитель: Носенко Д.М.

В решении задач выхода страны из кризиса, обеспечения динамически устойчивого развития экономики первостепенная роль принадлежит инновациям, инновационной деятельности, способным обеспечить непрерывное обновление технической и технологической базы производства, освоение и выпуск новой конкурентоспособной продукции, эффективное проникновение на мировые рынки товаров и услуг. Это требует реформирования всех сфер общественной жизни, и прежде всего, экономики.

В последнюю четверть XX века человечество вступило в новую стадию своего развития - стадию построения постиндустриального общества, которое является результатом происходящей в современном мире социально-экономической революции. Ее конечным этапом должно стать создание новой формы организации инновационной экономики. Результаты исследований, анализ результатов исследований отечественных и зарубежных ученых по данной проблеме убеждают в том, что создание инновационной экономики является стратегическим направлением развития стран в XXI веке.

Инновационная экономика - это экономика общества, основанная на знаниях, инновациях, на восприятии новых идей, новых машин, систем и технологий, на готовности их практической реализации в различных сферах человеческой деятельности. Она выделяет особую роль научных знаний и инноваций.

Информационные технологии, компьютеризированные системы и высокие производственные технологии являются базовыми системами инновационной экономики. Они в своем развитии радикально трансформируют все средства получения, обработки, передачи и производства информации, радикально внедряют технологии в интеллектуальную деятельность (например, автоматизация проектирования и технологической подготовки производства, автоматизированный контроль за ходом производства, автоматизация ведения финансово-бухгалтерской отчетности и организационно-

распорядительной деятельности, многоязычный автоматизированный перевод, диагностика и распознавание образов и т.п.).

Современная экономика начинает приобретать черты инновационной экономики. Использование инноваций является стратегической линией развития фирм. Экономика знаний - прочно связана с постоянным циклом инновационного развития. Способность создавать новые знания, технологии, процессы, возможность доступа к новым знаниям и возможность их эффективного коммерческого использования - все это является основополагающими элементами конкурентоспособности, как на национальном, так и на глобальном уровне. Таким образом, инновационная экономика является результатом объективных тенденций.

Ключевым элементом инфраструктуры инновационной системы является технопарк, базирующийся на достижениях и опыте мирового бизнеса, на специалистах мирового уровня, на прозрачности и конкуренции, на инвестициях, составляющих не менее половины всех инвестиций.

В целом же в развитой современной экономике инновационная деятельность охватывает более половины всех предприятий. И она рассредоточена по всем видам экономической деятельности.

Конкуренция стимулирует предпринимателей и менеджмент создавать новую инновационную продукцию, чтобы удерживать и расширять свою нишу на рынке, увеличивать прибыль.

В ежегодном рейтинге конкурентоспособности стран, составленном швейцарским исследовательским центром IMD для 59 ведущих стран мира первую десятку составляют: 1-2 места Гонконг и США, 3 - Швейцария, Сингапур, Швеция, Канада, Тайвань, Норвегия, Германия и ОАЭ.

Попадание в десятку ОАЭ определяется огромными доходами от нефти и газа и их запасами, высокой диверсификацией экономики (на долю нефтегазовой отрасли в ВВП приходится меньше 10%). Хотя 70% процентов работников составляют не граждане ОАЭ, но в их число отобраны квалифицированные инженеры, врачи, преподаватели, исследователи и рабочие.

Остальные страны – это страны с высокой долей инновационной экономики, с высокой долей креативного класса и высокотехнологической, наукоемкой продукции в ВВП и экспорте.

Россия заняла в данном рейтинге 48 место из 59 и поднялась на одну позицию по сравнению с 2011 годом. Рейтинг составлен на 2/3 на базе национальных статистик и на 1/3 на основе опросов экспертов и представителей бизнеса.

В рейтинге Всемирного экономического форума по глобальной конкуренции за последние годы первая десятка состоит также из стран с постиндустриальной инновационной экономикой и высоким качеством человеческого капитала: Швейцария, Сингапур, Швеция, Финляндия, США, Германия, Нидерланды, Дания, Япония, Великобритания. Россия - на 66 месте из 142 и за год опустилась на 3 места.

Опыт развитых стран мира подтверждает, что в условиях глобальной конкуренции на мировом рынке неизбежно выигрывает тот, кто имеет развитую инфраструктуру создания и реализации инноваций, кто владеет наиболее эффективным механизмом инновационной деятельности. Поэтому для эффективного функционирования инновационной экономики страны инновационная инфраструктура должна быть функционально полной, то есть она должна обладать набором таких свойств, которые должны способствовать в полной мере реализации инженерных технологий по созданию и реализации инноваций в масштабах регионов и страны в целом.

ИКТ В ОБРАЗОВАНИИ

Грищенко Элина

МОУ города Горловки «Школа №50»

Научный руководитель: Гостева А.В.

Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) - совокупность технологий, обеспечивающих хранение информации, ее обработку и распространение информации.

Современный период развития общества характеризуется сильным влиянием на него компьютерных технологий, которые проникают во все сферы человеческой деятельности, обеспечивают распространение информационных потоков в обществе, образуя глобальное информационное пространство. Неотъемлемой и важной частью этих процессов является компьютеризация образования.

Информатизация является важнейшим механизмом реформирования образовательной системы, направленным на повышение качества, доступности и эффективности образования.

Возможности компьютера могут способствовать не только обеспечению первоначального становления личности ребенка, но и выявлению, развитию у него способностей, формированию умений и желания учиться, созданию условий для усвоения в полном объеме знаний и умений.

Проникновение современных информационных технологий в сферу образования позволяет педагогам качественно изменить содержание, методы и организационные формы обучения. Целью этих технологий в образовании является усиление интеллектуальных возможностей учащихся в информационном обществе, а также индивидуализация, интенсификация процесса обучения и повышение качества обучения на всех ступенях образовательной системы.

Постоянный прогресс в области создания и внедрения в систему образования средств ИКТ является основным толчком для развития и интенсификации открытого образования, идеи и специфика которого продолжают оказывать влияние на развитие концепции дистанционного образования. Благодаря внедрению новых информационных и коммуникационных технологий расширяется доступ к образованию, а расширение образовательного использования средств ИКТ облегчает взаимодействие между различными типами образовательных учреждений, различными источниками образовательных материалов, а также обеспечивает высокоэффективную поддержку удаленного расположения преподавателя и студентов.

Дистанционная форма образования представляет собой совокупность современных педагогических, компьютерных и телекоммуникационных технологий, методов и средств,

обеспечивающая возможность обучения без посещения учебного заведения, но с регулярными консультациями у преподавателей учебного заведения. Дистанционное образование не регламентирует временные и территориальные требования к реализации учебного процесса.

Использование ИКТ в преподавании значительно повышает не только эффективность обучения, но и помогает совершенствовать различные формы и методы обучения, повышает заинтересованность в глубоком изучении материала. Современные ИКТ предоставляют дополнительные возможности для формирования и развития информационной компетенции.

Одним из приоритетных направлений развития современной общеобразовательной школы является внедрение новых информационных технологий в образовательный процесс.

Информатизация образования - это сложный многоуровневый процесс, который нельзя свести к снабжению школ компьютерами, электронными учебниками и подключению к Интернету.

Истинным критерием эффективности использования новых информационных технологий в образовательном учреждении должно стать не количество и качество компьютеров, а наличие единого информационного образовательного пространства, что подразумевает вовлечение в процесс информатизации всех: учащихся, родителей, учителей, администрацию, библиотекаря, психолога и других работников школы. Это и есть главная задача информатизации.

Важно правильно определить направления достижения поставленной цели, которая повлечёт за собой повышение качества обучения, совершенствование управления школой, информационную интеграцию с внешней средой.

Главной целью информатизации школы является повышение качества образования в образовательном учреждении за счёт широкого использования информационных ресурсов и компьютерных технологий в обучении и управлении образованием, формирование информационной культуры учащихся, педагогических и руководящих кадров. Можно смело говорить, что сегодня компьютеризация - это не компьютерный класс в школе - а переход на тотально-компьютеризированную форму обучения, полностью или почти

полностью, взамен существующей ныне системы устного и книжного обучения, которая сложилась исторически. Но это требует очередной революции во внедрении средств, инструментов и современных программно-обучающих продуктов для обучения.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК ВАЖНЕЙШЕГО ИНСТИТУТА ИНФОРМАЦИОННОГО ПРАВА

Грогуль Анна

ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»

Научный руководитель: Шавыркин Б.Б.

Во все времена роль информации была чрезвычайно весомой и важной в развитии государства и общества, и из года ее значимость становится все существеннее. В современном обществе она является одним из ключевых экономических ресурсов. Всем хорошо известно выражение: «кто владеет информацией, тот владеет миром». И это действительно так, ведь владение ей в достаточном количестве всегда оказывает содействие человеку в правильной оценке происходящих вокруг него событий, помогает разработать варианты своих дальнейших действий, грамотно проанализировать и принять взвешенное и обдуманное решение.

Зачастую, в связи со своей ценностью, информация может стать объектом купли-продажи, даже несанкционированного доступа (кражи), поэтому она и поддерживающая ее инфраструктура должны находиться под надёжной защитой. Кроме того, информация является сильнейшим средством воздействия на общество, личность, а также мир в целом.

Именно поэтому человечеству в современных условиях требуется механизм фильтрации информации, а впоследствии также инструмент защиты от нежелательной и (или) негативной информации. Исходя из всего вышеизложенного, возникает проблема информационной безопасности, и прежде всего именно личности как носителя индивидуальных способностей, характера, интересов [1, с. 136].

Затрагивая тему информационной безопасности личности, необходимо понимать, что информационной безопасностью личности необходимо считать состояние защищенности условий жизни личности, при которой реализуются ее права и свободы [2, с. 324].

Неотъемлемой основой направления развития информационной безопасности общества необходимо считать совершенствование законодательной базы в информационной сфере, в том числе в сфере информационной безопасности, основной задачей которой является регулирование общественных отношений в сфере соблюдения конституционных прав и свобод человека и гражданина в части предоставления и обеспечения достоверной, своевременной, безопасной и полной информации как основы обеспечения безопасности личности, общества и государства. Решение проблемы надлежащего обеспечения этих прав и их защиты является одним из условий и необходимых признаков развития и существования информационного общества, основой которого является личность, с предоставленными гарантиями всех прав человека и гражданина, и прежде всего информационных [3, с. 384].

Ответ на чрезвычайно высокие требования такого общества и правового государства, где человек, его права и свободы должны быть высшей ценностью, необходимо искать в переоценке существующих подходов к пониманию значимости и места отраслей права, их способности своевременно и эффективно регулировать основные права и свободы личности в информационной сфере, которые принято называть информационными правами. Одним из основных инструментов такого регулирования необходимо считать развитие одного из важнейших институтов информационного законодательства и права – обеспечения информационной безопасности [4, с. 239].

Организация обеспечения информационной безопасности как важнейшего института информационного права предполагает уточнение задач, методов, содержания обеспечения информационной безопасности и средств их решения.

Предлагается выбирать их в рамках создания такой системы защиты информации, которая выступала гарантом признания и защиты основных прав и свобод граждан; формирования и развития правового государства; политического, экономического, социального

обеспечения общества; сохранения национальных традиций и ценностей.

При этом в задачи данной системы обязательно должны входить функции по обеспечению защиты сведений, составляющих государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну, с учетом особенностей защищаемой информации в области регламентации, организации и защиты.

В рамках всего сложившегося многообразия видов защищаемой информации, по мнению автора, необходимо выделить следующие наиболее общие признаки защиты любого вида охраняемой информации:

– защиту информации должен организовывать и проводить владелец или собственник информации либо уполномоченные на то им лица (физические или юридические);

– при организации результативной защиты информации у собственника появляется возможность защитить свои права на владение и распоряжение информацией, оградить информацию от незаконного владения и использования в ущерб его интересам;

– защита информации должна осуществляться посредством проведения комплекса мер по ограничению доступа посторонних лиц, технических средств к защищаемой информации и созданию условий, исключающих или существенно затрудняющих несанкционированный доступ к такой информации и ее носителям. Для исключения доступа к защищаемой информации посторонних лиц собственник информации устанавливает определенный режим, правила, формы и методы ее защиты [5, с. 239].

Таким образом, защита информации представляет собой надлежащее обеспечение обращения защищаемой информации в специальной сфере, ограниченной режимными мерами [6, с. 536].

На основе проведенного исследования можно заключить:

1. Защита информации должна быть организована и осуществлена исключительно собственником данной информации, либо уполномоченными на то лицами;

2. Защита информации должна быть осуществлена путем проведения комплекса мер по ограничению доступа к защищаемой

информации, посредством создания условий, наиболее затрудняющих доступ к информации посторонним лицам;

3. Законодательные акты в области обеспечения информационной безопасности личности должны дорабатываться, в связи с тем, что наблюдаются постоянные изменения противоправной деятельности лиц, желающих завладеть конфиденциальной информацией.

Список источников:

1. Бабаш, А.В. Информационная безопасность. Лабораторный практикум: Учебное пособие / А.В. Бабаш, Е.К. Баранова, Ю.Н. Мельников. – М.: КноРус, 2013. – 136 с.

2. Гафнер, В.В. Информационная безопасность: Учебное пособие / В.В. Гафнер. – Рн/Д: Феникс, 2010. – 324 с.

3. Громов, Ю.Ю. Информационная безопасность и защита информации: Учебное пособие / Ю.Ю. Громов, В.О. Драчев, О.Г. Иванова. – Ст. Оскол: ГНТ, 2010. – 384 с.

4. Ефимова, Л.Л. Информационная безопасность детей. Российский и зарубежный опыт: Монография / Л.Л. Ефимова, С.А. Кочерга. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 239 с.

5. Ефимова, Л.Л. Информационная безопасность детей. Российский и зарубежный опыт. Монография. Гриф УМЦ «Профессиональный учебник». Гриф НИИ образования и науки. / Л.Л. Ефимова, С.А. Кочерга. – М.: ЮНИТИ, 2013. – 239 с.

6. Запечников, С.В. Информационная безопасность открытых систем. В 2-х т. Т. 1. – Угрозы, уязвимости, атаки и подходы к защите / С.В. Запечников, Н.Г. Милославская. – М.: ГЛТ, 2006. – 536 с.

МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Громак Ольга

МОУ «Школа № 94 города Донецка»

Научный руководитель: Жильцова О.Л.

Одним из основных элементов рыночного хозяйства является предприятие (организация). Становясь объектом товарно-денежных отношений, обладающим экономической самостоятельностью и

полностью отвечающим за результаты своей хозяйственной деятельности, предприятие должно сформировать такую систему управления, которая сможет обеспечить высокую эффективность работы, конкурентоспособность, финансовую устойчивость.

За необходимость тщательно продумать как правильно и наиболее эффективно скоординировать работу всех элементов такого сложного механизма, как предприятие, отвечает менеджмент предприятия.

Одна из центральных и ключевых задач менеджмента предприятия – это выработка цели. Цель определяет и регулирует действия, служит главным критерием в деятельности предприятия и подчиняет все стороны управляющего воздействия. Цель – это те основные результаты, к которым предприятие стремится в своей деятельности на протяжении длительного времени. От того, насколько правильно выбрана цель и насколько четко и ясно она сформулирована, зависит успех предприятия. Непродуманное и нечеткое формулирование цели приводит к тому, что вся система управления работает неэффективно.

Следовательно, в современном менеджменте без четкого определения, без выявления соотношения, средств достижения, оценки эффективности и путей достижения целей нельзя решать проблему эффективного управления предприятием.

Для предприятия «менеджмент» употребляется в трех значениях: генеральный менеджмент, менеджмент на уровне отдела, процесс менеджмента.

1. Под генеральным менеджментом понимаются все менеджеры, занимающие высшие должности, отвечающие за сформулированные цели, стратегии, задачи, политику и все вопросы, связанные с планированием, контролем и управлением предприятия. Организационные функции генерального менеджмента предприятия включают:

- непосредственно организационную функцию, то есть формирование наиболее приемлемой организационной структуры в соответствии со стратегией деятельности компании;

- управление, то есть управление деятельностью компании, реализацию планов, стимулирование качественного выполнения работы;

– контроль, то есть обеспечение надлежащего выполнения работы всеми элементами организационной структуры. Системы контроля служат для измерения качества и количества проделанной работы;

– координацию, то есть объединение в единое целое всех усилий каждого элемента организации. Техническими приемами координации являются соблюдение бюджета, регулярное проведение совещаний, конференций, заседаний различных комиссий.

2. Менеджмент на уровне отдела или подразделения содержит такие же функции, которые относятся к генеральному менеджменту предприятия.

Постановка задач и целей на уровне отдела должна соответствовать с общими задачами и целями предприятия.

3. Процесс менеджмента отличается от генерального менеджмента и менеджмента на уровне отдела полномочиями, ответственностью, масштабностью, детализацией. В процессе менеджмента все функции могут выполняться любым работником предприятия в пределах своей компетенции.

К ним относятся руководители бригад, участков, групп, а также служащие и инспектора. Эти руководители работают непосредственно с исполнителями и несут полную ответственность за их действия и результат труда.

На сегодняшний день в обстановке всеобщей конкуренции очень важное значение имеет эффективный менеджмент предприятия. Более чем, когда либо, нынешние руководители должны заботиться о производстве и о том, чтобы их организация работала как можно эффективнее и производительнее, чем ее конкурент.

Руководителю предприятия необходимо регулярно изучать достижения в области проектирования и развития производственных структур; оптимизации количественных и размера производственных подразделений предприятия; обеспечение рационального соотношения между основными, вспомогательными и обслуживающими подразделениями; обеспечении конструктивной однородности выпускаемой продукции; рациональной планировки подразделений и генерального плана предприятия, повышения уровня автоматизации производства.

В заключении можно вспомнить старую проверенную временем истину: «Именно на управленцах всех уровней лежит задача сделать все возможное для создания подходящего варианта будущего и не дать втянуть себя в водоворот неудач».

Конечно, современный мир многообразен, зависит от многих факторов, но это тезис должен стать путеводным для тех, кто хочет взять на себя бремя ответственности за руководство хозяйством и, кто готов сделать все для того, чтобы быть на уровне этой ответственности.

Список источников:

1. Алексеева, М.М. Планирование деятельности фирмы: Учебно-методическое пособие / М.М. Алексеева. - М.: Финансы и статистика, 2006. - 115 с.
2. Гончаров, В.И. Менеджмент: учебное пособие / В.И. Гончаров. - Мн.: Мисанта. - 2003. - 624 с.
3. Казначевская, Г. Б. Основы менеджмента: учеб. пособие для студентов вузов / Г.Б. Казначевская, И. Н. Чуев. - Ростов н/Д : Феникс, 2004. - 379 с.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА

Гусакова Алина

МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево»

Научный руководитель: Комарова О.А.

Основной мировой тенденцией формирования современного типа устойчивого экономического роста в контексте постиндустриального общества является переход от сырьевой и индустриальной экономики к так называемой «инновационной экономике», базирующейся на интеллектуальных ресурсах, наукоемких и информационных технологиях, эффективном использовании и качественном совершенствовании всех факторов производства. Устойчивая тенденция повышения роли образования, знаний и инноваций выступает характерной чертой опережающего развития ряда стран.

В последние годы тема инновационной экономики и инновационного развития стала весьма популярной среди отечественных экономистов и политиков.

Актуальность данная проблематика приобретает за счёт того, что, хотя НТП является одним из основных факторов экономического роста, в Донецкой Народной Республике инновационная деятельность еще не является основным двигателем экономического роста.

Теорию развития, инноваций и, соответственно, инновационной экономики создал выдающийся учёный, австрийский экономист Йозеф Шумпетер в начале XX века.

Инновационная экономика впервые появилась в США. Изучив экономическую литературу, хотелось остановиться на ниже приведённом понятии. Инновационная экономика – экономика государств, большинство предприятий которых осуществляют инновационную деятельность, т.е. производят инновационную продукцию. Основной целью инновационного экономического развития ДНР является повышение качества и продолжительности жизни населения Республики, так же улучшение структуры промышленного производства на основе инновационной модели развития.

Ключевой целью инновационного экономического развития является построение экспортоориентированной многоукладной инновационной экономики. Для достижения инновационных экономических целей в рамках инновационных технологий необходимо:

- развитие ключевых секторов экономики ДНР на основе государственного регулирования (энергетика, тяжёлое машиностроение, металлургия, ВПК);

- переход от ручного индивидуального запуска предприятий к прозрачному запуску всей экономики Республики на основе планов, оценки ее потребностей и имеющегося потенциала;

- повышение производительности труда, рост фондовооруженности;

- внедрение инновационных и передовых технологий;

- государственная поддержка развития современных прорывных технологий и развития современных производств;

- стимулирование экспортоориентированной деятельности предприятий, производящих продукцию высокого передела;

- налаживание межотраслевой кооперации и межрегиональной кооперации;
- развитие внутреннего рынка;
- поддержка и развитие малого предпринимательства;
- обеспечение публичного контроля над деятельностью государственных предприятий и выполнения государственных программ;
- обеспечение социальной справедливости, прозрачности в использовании результатов экономической деятельности предприятий, заинтересованности коллективов в эффективности их работы и пр.

Основными приоритетами развития ДНР, направленными на повышение качества и продолжительности жизни населения Республики является: гармоничное и всестороннее развитие личности за счёт устойчивого экономического роста.

Государство осуществляет поддержку и регулирование развития ключевых секторов обрабатывающей промышленности (энергетика, тяжёлое машиностроение, металлургия, химическая отрасль, промышленность строительных материалов, сельское хозяйство, ВПК). Одной из задач и целевым показателем развития экономики выступает рост производительности труда на основе внедрения передовых технологий и современной техники.

К примеру, в агропромышленном комплексе ключевая инновационная задача заключается в самообеспечении основными продуктами питания и увеличении производства экологически чистых продуктов.

В финансовой сфере ключевая инновационная цель – сбалансированность бюджета для развития экономики.

В социальной сфере ключевая инновационная цель – повышение уровня и качества жизни населения.

Повышение качества человеческого капитала предполагает поддержку науки со стороны государства с целью развития научного потенциала Республики.

В экологической сфере основная инновационная цель – минимизация антропогенного воздействия на природную среду и создание комфортной среды обитания для человека.

В сфере государственного управления ключевая инновационная цель – создание эффективной системы управления, основанной на современных информационных технологиях.

Современные тенденции развития инновационной деятельности не в полной мере отвечают ожиданиям, связанным с формированием экономики инновационного типа. В развитии инновационной экономики нашей страны существует ряд проблем. Например, персонал предприятий и организаций не всегда готов к масштабному осуществлению инноваций.

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.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Гусева Анастасия

МОУ «Комсомольская школа №5»

Научный руководитель: Новиков В.Н.

Создание сплочённого коллектива – это, безусловно, залог успеха любой организации. Основной компонент создания – трудовые ресурсы, то есть потенциальный состав работников организации. Всё зависит от багажа знаний, дисциплины, мотивации к работе, способности решать проблемы. От того, насколько слажено будут работники действовать, зависит успех организации. Даже самая совершенная организация не сможет принести хороших результатов, если она не будет обеспечена совершенным персоналом. Все эти качества и составляют сплочённый коллектив.

Под коллективом подразумевают группу людей, объединенных единой целью и формально представляющие собой объединение, осуществляющее деятельность в направлении поставленной цели. Структура трудового коллектива должна соответствовать целям организации и условиям, в которых она действует.

Самым главным пунктом в создании трудового коллектива является руководитель. Он должен быть:

- твёрдым, но одновременно гибким;
- серьёзным, но с располагающим к себе остроумием;
- дружелюбным, но с умением держать дистанцию;
- с развитой волей;
- преданным своему делу;
- готовым идти на риск.

Каждого работника нужно распределить по должностям. Она закрепляется за работником и это делает специалиста должностным лицом, которое характеризуется:

- сферой деятельности;
- задачами, вытекающими из целей организации;
- критериями эффективности.

Стимул работы трудового коллектива состоит в том, что люди, в результате выполнения своей работы, получают определённые выгоды, в виде повышения квалификации должностного лица.

Любой трудовой коллектив должен совершенствоваться.

Первое, что нужно предпринять – адаптировать нового работника. Провести с ним обучение.

Второе – дать работнику определённый (краткий) период ознакомления с организацией. Обучение на рабочем месте характерно прежде всего для рабочих и служащих простых должностей. Создание неформальных связей упрощает управление (личная дружба, общие интересы и т.д.)

Периоды формирования карьеры работника в трудовом коллективе:

1. Период начала карьеры (20-24 года) – вхождение в организацию, нахождение в ней своего места.
2. Стремление заявить о себе (24-30 лет) – завоевать признание в организации.
3. Достижение высокого профессионализма (30-40 лет) – наличие высокого профессионализма.
4. Развитие высокого уровня профессионализма (40-50 лет) – подводятся итог карьеры.

5. Стадия мастерства (50 лет и выше) – оттачивание мастерства.

Также не менее важным фактором в трудовом коллективе является сплоченность. В качестве показателей сплоченности рассматриваются:

1) уровень симпатии в межличностных отношениях;

2) степень полезности пребывания в группе;

Отсюда вытекают следующие факторы сплоченности группы:

–согласие, относительно целей;

–частота взаимодействия;

–межгрупповая конкуренция;

–благоприятные оценки;

–личная привлекательность.

Управление эффективной команды невозможно без постоянного наблюдения и оценивания персонала:

-постоянное отслеживание результатов деятельности работников;

-прохождение специальной комиссии(аттестация).

Нужно помнить, что чем быстрее трудовой коллектив выполняет работу, тем дороже она стоит.

Самым важным способом сокращения времени выполнения работ, лежащих на критическом пути, является использование определённой части ресурсов, прежде всего мастерских, трудовых, лежащих на некритическом пути.

Ещё одна важная составляющая создания сплочённого коллектива - имидж. Одним из важнейших его составляющих является этическая сторона ведения бизнеса.

Создание сплочённого коллектива, однозначно, дело затруднительное и требует много усилий. Процветание организации в большинстве зависит от сплоченности действий управленческой команды, руководителя, разбирающегося в поставленной цели, стимула и мотивации к работе и регулярной проверки персонала в своей компетентности.

Список источников:

1. Кравченко, А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк / А.И. Кравченко. - М., Наука, 1997. - 348 с.

2. Музыченко, В.В. Управление персоналом : Лекции : Учеб. для вузов / В.В. Музыченко. - М.: Академия, 2003. - 524 с.

МЕНЕДЖМЕНТ - ЭТО НАУКА ИЛИ ИСКУССТВО?

Демидова Анна

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель: Гаркавенко Е. В.

Изначально термин «менеджмент» появился в США, в 1886 году, когда президента «Эйле энд Таун Манифактуринг» Генри Р. Таун предпринял попытку привести в систему имеющиеся знания в сфере управления производством. Термин «менеджмент» получил популярность после публикации в 1911 году книги Фредерика У. Тейлора «Принципы научного управления». Эта работа положила начало менеджменту как науке об управлении. Сущность научного управления, в понимании Ф. Тейлора, сводилась к рационализации производственной деятельности за счет внедрения в нее принципов регламентации и контроля, отделения управленческой деятельности от исполнительной, планирования, отбора и обучения персонала, материального стимулирования работников.

Восприятие менеджмента как искусства существовало в теории менеджмента. В Оксфордском словаре английского языка менеджмент определяется как способ, манера обращения с людьми, власть и искусство управления, особого рода умения и административные навыки. Взгляд на менеджмент как сочетание науки и искусства присутствует в работах многих зарубежных и российских исследователей. Например, как определяет менеджмент А. И. Орлов: «Менеджмент – это не только наука, но и искусство управления. Реальное управление, особенно оперативное - скорее искусство, чем наука».

Менеджмент выделился в самостоятельную область человеческих знаний – науку, имеющую свой предмет изучения, свои специфические проблемы и подходы к их решению, в XX в.

Менеджмент как наука направляет свои усилия на объяснение природы управленческого труда, устанавливает связи между причиной и следствием, выявляет факторы и условия, при которых совместный труд людей оказывается и более полезным, и более эффективным.

Научную основу этой дисциплины составляет вся сумма знаний об управлении, накопленная за сотни и тысячи лет практики и

представленная в виде концепций, теорий, принципов, способов и форм управления.

В определении менеджмента как науки подчеркивается важность упорядоченных знаний об управлении, которые позволяют не только своевременно и качественно управлять текущими делами, но и прогнозировать развитие событий и в соответствии с этим разрабатывать стратегию и политику организаций. Они служат опорой при постановке задач и при осуществлении управленческой практики. Поэтому наука управления разрабатывает свою теорию, содержанием которой являются законы и закономерности, принципы, функции, формы и методы целенаправленной деятельности людей в процессе управления.

Понимание менеджмента как *искусства* управления базируется на том, что организации — это сложные социально-технические системы, на функционирование которых воздействуют многочисленные и многообразные факторы как внешней, так и внутренней среды. Люди, работающие в организациях и с организациями, — это самый главный фактор, учет которого требует не только использования научного подхода, но и искусства его применения в конкретных ситуациях — ведь каждый работник обладает своим особенным характером, имеет свою систему ценностей и мотивы к труду и т. д.

Поэтому нередко менеджмент рассматривается как искусство, которое, подобно медицине или инженерному делу, должно опираться на лежащие в его основе концепции, теории, принципы, формы и методы.

Современный менеджмент соединяет науку и искусство управления в единый процесс, в основе которого — личностный талант профессиональных управляющих по использованию научных и практических знаний и постоянный механизм их пополнения и обновления. Другими словами, это развитие качеств и способностей менеджеров, направленных на достижение целей организации, применение ими профессиональных знаний в практической работе на основе постоянного взаимодействия с работниками и создание среды для наиболее полного раскрытия их потенциала (под средой понимается чаще всего организационная культура).

К «школе научного менеджмента» относят таких классиков управления как Фредерик Уинслоу Тейлор, Анри Файоль, Гаррингтон Эмерсон и Генри Форд.

А. Файоль пишет об искусстве управлять людьми: «В крупном предприятии большинство руководителей отделов участвуют в выработке программы развития дела; эта работа время от времени присоединяется к их обычной работе; она требует известной ответственности, и обычно за неё не полагается никакого особого вознаграждения. Для того чтобы добиться в этих условиях от руководителей отделов искреннего и активного сотрудничества, надо обладать качеством искусного управителя людьми, работающего не покладая рук и не боящегося ответственности. Об искусно управляющем людьми заведующем мы узнаем по рвению его подчинённых и по доверию начальства». Ф. Тейлор говорит о «конструктивном воображении» - способности, позволяющей человеку при помощи нескольких усвоенных понятий преодолевать препятствия, встречающихся на его пути, и создать что-либо полезное, несмотря на эти препятствия. Также он указывает, что «Менеджмент - это искусство знать точно, что предстоит сделать и как сделать это самым лучшим и дешёвым способом».

Таким образом, формула менеджмента может быть представлена в таком виде: Наука + Искусство = Менеджмент.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ

Дёмочкина Анжела

МОУ «Школа № 15 города Донецка»

Научный руководитель: Яценко А.А.

Инновационная деятельность - это деятельность, направленная на поиск и реализацию инноваций в целях расширения ассортимента и повышения качества продукции, совершенствования технологии и организации производства.

Инновационная деятельность включает:

- выявление проблем предприятия;
- осуществление инновационного процесса;

- организацию инновационной деятельности.

Главная предпосылка инновационной деятельности предприятия состоит в том, что все существующее стареет. Поэтому необходимо систематически отбрасывать все то, что износилось, устарело, стало тормозом на пути к прогрессу, а также учитывать ошибки, неудачи и просчеты. Для этого на предприятиях периодически необходимо проводить аттестацию продуктов, технологий и рабочих мест, анализировать рынок и каналы распределения. Иными словами, должна проводиться своеобразная рентгенограмма всех сторон деятельности предприятия. Это не просто диагностика производственно-хозяйственной деятельности предприятия, его продукции, рынков и т.д. На ее основе руководители должны первыми подумать о том, как самим сделать свою продукцию (услуги) морально устаревшей, а не ждать, пока это сделают конкуренты.

А это, в свою очередь, будет побуждать предприятия к инновациям. Практика показывает: ничто так не заставляет руководителя сосредоточиться на инновационной идее, как осознание того, что производимый продукт уже в ближайшем будущем окажется устаревшим. Откуда берутся инновационные идеи? Можно назвать семь источников таких идей. Перечислим внутренние источники; они возникают в рамках предприятия или отрасли. К ним относятся:

- неожиданное событие (для предприятия или отрасли) - успех, неудача, внешнее событие;
- неконгруэнтность - несоответствие между реальностью (какова она есть на самом деле) и нашими представлениями о ней;
- нововведения, основанные на потребности процесса;
- внезапные изменения в структуре отрасли или рынка.

Следующие три источника нововведений относятся к внешним, так как они имеют своё происхождение за пределами предприятия или отрасли. Это:

- демографические изменения;
- изменения в восприятиях, настроениях и ценностных установках;
- новые знания (как научные, так и ненаучные).

Анализ названных ситуаций при рассмотрении того или иного типа изменения позволяет установить характер инновационного решения. Во всяком случае, всегда можно получить ответы на следующие вопросы. Что будет, если мы воспользуемся созданным изменением? Куда это может привести предприятие? Что нужно сделать, чтобы изменение превратить в источник развития?

Вместе с тем из семи источников изменений наиболее важными являются третье и седьмое, так как они носят наиболее радикальный характер. Изменение, вызываемое потребностью процесса, представляет собой куда более важное значение, нежели два первых. Старая поговорка гласит: «необходимость есть мать изобретения». В данном случае изменение основывается на потребности практики, жизни (замена ручного набора в книгопечатании, сохранение свежести продуктов и др.)

Вместе с тем реализация этого типа изменений предполагает необходимость понимания, что:

- недостаточно прочувствовать потребность, важно познать и разобраться в ее сути, иначе невозможно найти ее решение;
- не всегда возможно удовлетворить потребность, а в этом случае остается только решение какой-то ее части.

Во всяком случае, при решении проблемы этого типа необходимо ответить на следующие вопросы. Понимаем ли мы, в чем и в каких изменениях нуждается процесс? Имеются ли в наличии необходимые знания или их нужно получить? Соответствуют ли наши решения привычкам, традициям и целевым ориентациям потенциальных потребителей?

Наиболее существенные изменения, можно сказать радикальные, происходят на основе "новых знаний". Нововведения, основанные на новых знаниях (открытиях), как правило, трудноуправляемы. Это обуславливается рядом обстоятельств.

Прежде всего, наблюдается, как правило, большой разрыв между появлением нового знания и его технологическим использованием, во-вторых, проходит много времени до того, как новая технология материализуется в новом продукте, процессе или услуге.

В этой связи нововведения, основанные на новых знаниях, требуют:

- тщательного анализа всех необходимых факторов;

– ясного понимания преследуемой цели, т.е. необходима чёткая стратегическая ориентация;

– организации предпринимательского управления, поскольку здесь необходимы финансовая и управленческая гибкость и нацеленность на рынок.

Нововведение, основанное на новых знаниях, должно «созреть» и быть воспринятым обществом. Только в этом случае оно принесёт успех.

Каковы же основополагающие принципы инновационной деятельности?

По мнению П. Друкера, нужно провести чёткую линию между тем, что нужно делать, и тем, чего делать не следует.

Что нужно делать:

1. Целенаправленная систематическая инновационная деятельность требует непрерывного анализа возможностей указанных выше источников инноваций.

2. Инновация должна соответствовать нуждам, желаниям, привычкам людей, которые будут ею пользоваться. Следует задать себе вопрос: «Что должна отражать данная инновация, чтобы у будущих потребителей возникло желание ею пользоваться?».

3. Инновация должна быть простой и иметь точную цель. Величайшая похвала инновации звучит так: «Смотрите-ка, как все просто! Как я до этого не додумался?».

4. Внедрять инновации эффективнее, имея небольшие деньги и небольшое количество людей, ограниченный риск. В противном случае почти всегда не хватает времени и средств для многочисленных доработок, в которых нуждается инновация.

5. Эффективная инновация должна быть нацелена на лидерство на ограниченном рынке, в своей нише. Иначе она создаст ситуацию, когда конкуренты вас опередят.

Чего не следует делать:

1. Не нужно ничего искусственно усложнять. Инновациями будут пользоваться обычные люди, а при достижении крупных масштабов - и люди некомпетентные. Все чересчур сложное в конструкции или в эксплуатации почти наверняка обречено на неудачу.

2. Не нужно разбрасываться, пытаться делать несколько вещей сразу. Инновация требует концентрации энергии. Необходимо, чтобы люди, над ней работающие, хорошо понимали друг друга.

3. Осуществление нововведения нужно ради удовлетворения потребностей текущего времени. Если нововведение не найдёт немедленного приложения, оно останется лишь идеей.

Инновация - это работа, требующая знаний, изобретательности, таланта. Подмечено, что новаторы в основном работают только в одной области. Например, Т. Эдисон сосредоточил силы только на электричестве. Успешная инновация требует упорнейшей сосредоточенной работы. Если нет к ней готовности не помогут ни знания, ни талант. Чтобы преуспеть, специалистам необходимо использовать свои сильные стороны, люди должны увлечься инновацией всерьёз. Наконец, инновация означает изменения в экономике, промышленности, обществе, в поведении покупателей, производителей, работников. Поэтому она всегда должна ориентироваться на рынок, руководствоваться его потребностями.

Для осуществления предприятием инновационной деятельности, оно должно иметь такие структуру и настрой, которые способствовали бы созданию атмосферы предпринимательства и восприятия нового как благоприятной возможности. При этом необходимо учесть ряд важных моментов. Основной организационный принцип для инновации заключается в создании команды из лучших работников, освобождённых от текущей работы. Как показывает опыт, все попытки превратить существующее подразделение в носителя инновационного проекта заканчиваются неудачей. Причём этот вывод касается как предприятия крупного, так и малого бизнеса.

РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ

Деркачев Артём

МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

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

Информационный рынок характеризуется определенной номенклатурой продуктов и услуг, условиями и механизмами их предоставления, ценами.

В отличие от торговли обычными товарами, имеющими материально-вещественную форму, здесь в качестве предмета продажи или обмена выступают информационные системы, информационные технологии, лицензии, патенты, товарные знаки, ноу-хау, инженерно-технические услуги, различного рода информация и прочие виды информационных ресурсов.

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

Поставщиками информационных продуктов и услуг могут быть:

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

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

Совокупность средств, методов и условий, позволяющих использовать информационные ресурсы, составляет информационный потенциал общества.

Это не только весь индустриально-технологический комплекс производства современных средств и методов обработки и передачи информации, но также сеть научно-исследовательских, учебных, административных, коммерческих и других организаций,

обеспечивающих информационное обслуживание на базе современной информационной технологии.

В настоящее время быстрыми темпами идет формирование рынка информационных продуктов и услуг, важнейшими компонентами которого являются:

1. Техническая и технологическая составляющая. Это современное информационное оборудование, мощные компьютеры, развитая компьютерная сеть и соответствующие им технологии переработки информации.

2. Нормативно-правовая составляющая. Это юридические документы: законы, указы, постановления, которые обеспечивают цивилизованные отношения на информационном рынке.

3. Информационная составляющая. Это справочно-навигационные средства и структуры, помогающие находить нужную информацию.

4. Организационная составляющая. Это элементы государственного регулирования взаимодействия производителей и распространителей информационных продуктов и услуг.

В нашей стране в силу переходных процессов в экономике и начавшейся информатизации общества пока отсутствует единое мнение относительно инфраструктуры информационного рынка.

Информационный рынок, несмотря на разные концепции и мнения относительно его инфраструктуры, существует и развивается, а значит, можно говорить о бизнесе информационных продуктов, услуг, под которым понимается не только торговля и посредничество, но и производство.

ПРИКЛАДНАЯ МАТЕМАТИКА В ЭКОНОМИКЕ УПРАВЛЕНИЯ

Дзисова Валерия

МОУ «Школа №112 города Донецка»

Научный руководитель: Курмаева И. Г.

Прикладная математика использует математические методы, алгоритмы в других областях науки и практики. Экономика – наука, которая изучает как люди используют имеющиеся ресурсы для удовлетворения своих неограниченных потребностей; это совокупность

материального производства и психологии людей; это наука о правильном ведении хозяйства; это особая сфера жизни общества, охватывающая производство товаров и услуг, обмен ими, распределение и потребление созданных в обществе благ.

Основным предметом изучения экономической теории является поиск оптимальных решений для экономик различных уровней организации в части удовлетворения возрастающего спроса при условии ограниченности ресурсов. Экономисты используют различные методы в своих исследованиях. Среди них, наиболее часто, применяются анализ и синтез, индукция и дедукция, систематический подход, метод абстракции, язык математики.

Математическая экономика является прикладным направлением экономической теории. Ее одна из главных и основных задач заключается в применении математических методов, средств и инструментов для описания, изучения и анализа хозяйственных систем. Вот только, данная дисциплина обладает своей спецификой. Она не изучает экономические явления как таковые, а занимается расчетами, связанными с математическими моделями.

Прикладная математика даёт возможность рассматривать и анализировать отдельные элементы сложнейших экономических систем, так как она обладает широким функционалом, опирающимся на фундаментальное математическое знание.

Примеры основных и наиболее важных математических методов, используемых в рамках изучения хозяйственных систем:

1) Операционное исследование занимается изучением процессов и явлений в системах. Сюда относят аналитическую работу и оптимизацию применения на практике полученных результатов.

2) Математическое моделирование включает в себя широкий спектр методов и инструментов, дающих возможность решать стоящие перед учеными и экономистами задачи. Наиболее часто используется теория игр, теория обслуживания, теория расписания и теория запасов.

3) Оптимизация в математике занимается вопросами поиска экстремальных величин, как максимальных, так и минимальных. Для этих целей обычно используются графики функций.

Математические методы используются для решения разных экономических проблем, в которых возникает необходимость что-то

упорядочить. Это может быть оптимизация транспортных потоков и затрат на перевозку, как в логистике. Или оптимизация поведения потребителей и производителей в различных ситуациях, например, рассматриваемых теорией игр. Сюда же относятся задачи оптимизации систем массового обслуживания, для которых есть собственный раздел математики – теория массового обслуживания.

Активно используются математические методы и в сфере планирования и управления экономикой. В первую очередь в статистических методах анализа временных рядов данных. Но также находят применение и оптимизационные методы, применяемые непосредственно при построении планов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОБИЛЬНЫХ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАНИИ

Диденко Илья

ГПОУ «Донецкое профессионально-техническое училище связи»

Научный руководитель: Сулова Л.А.

В современном мире обучающиеся все больше используют мобильные устройства во время учебных занятий. Причем не только в качестве развлечения (игры социальные сети), но и для работы над материалом занятий (перевод слов, поиск понятий в словаре, чтение доклада прямо с электронного носителя). Многие преподаватели негативно относятся к этому явлению, однако хотелось бы заметить, что применение портативных устройств на занятиях тоже является частью процесса информатизации образования. И этому процессу не только не нужно мешать, но и следует помочь и взять под контроль, так как данный процесс обратить уже не представляется возможным.

Мобильное обучение - это специфический вид построения образовательного процесса, отличительной особенностью которого является использование мобильных устройств. Оно имеет преимущества схожие с электронным обучением: возможность организации удаленного обучения, экономическая выгодность, персонализация обучения, повышение производительности и интенсификация обучения, автоматизация, расширение изучаемой информации. Однако

зачастую не требует создания специальной материальной базы для обучения. Можно утверждать, что технология BOYD (Bring your own device), когда обучающиеся приносят свои мобильные устройства и с помощью них происходит какая-то запланированная работа в учебной деятельности, является одной из наиболее актуальных информационно-коммуникационных технологий используемых в образовательном процессе.

Базовый набор функций смартфонов и планшетов включает в себя:

- возможность съемки фотографий и видео;
- работу с браузером, просмотр сайтов;
- установленные приложения для общения в социальных сетях;
- карты и навигацию.

На данный момент мобильный телефон может заменить бумажный конспект, к примеру, с помощью программы текстового редактора обучающийся может записывать лекцию прямо на смартфон или планшет, или использовать диктофон, чтобы записать речь преподавателя и в дальнейшем использовать ее как аудиокнигу прослушивая в любое удобное время.

Кроме записи лекций смартфон с доступом в интернет - это неограниченные возможности по поиску материала, например, можно найти и прочитать необходимую книгу прямо на уроке литературы или перевести фразу на английский язык в онлайн переводчике. Подключив телефон к проектору можно демонстрировать видео и презентации, или читать доклад прямо с устройства.

Но, как и у любой педагогической технологии, использование мобильного обучения имеет свои недостатки: возможный вред для зрительного аппарата; сложность контроля – обучающиеся могут отвлекаться вместо выполнения поставленных задач; социальные проблемы – не у всех есть возможность приобрести смартфон или планшет; сложность планирования.

Что бы облегчить задачи организации такого вида обучения и помочь педагогам рассмотрим список наиболее распространённых и полезных программ для работы на мобильном устройстве:

ABBYY Lingvo Live – приложение для перевода текста с бесплатным онлайн-доступом к 220 словарям на 20 языках и другим полезным возможностям для всех, кто изучает иностранный язык или

совершенствует свое знание языка, хочет узнать больше о культуре, ведении бизнеса, умных путешествиях и правильном применении иностранного языка для всех этих целей.

Evernote – приложение для создания и хранения заметок. В качестве заметки может выступать фрагмент форматированного текста, веб-страница целиком, фотография, аудиофайл или рукописная запись. Заметки могут также содержать вложения с файлами другого типа. Заметки можно сортировать по блокнотам, присваивать им метки, редактировать и экспортировать.

Диктофон – чаще всего предустановленное приложение для записи звука с целью её последующего прослушивания.

Словарь Даля – приложение содержащее словарь, составленный Владимиром Ивановичем Далем в середине XIX века. Один из крупнейших словарей русского языка. Содержит около 200 000 слов и 30 000 пословиц, поговорок, загадок и присловий, служащих для пояснения смысла приводимых слов.

Bookviser Reader – приложение для чтения электронных книг. Это бесплатное приложение, которое поставляется вместе с библиотеками для скачивания книг прямо из Интернета.

Безусловно, невозможно рассмотреть все многообразие мобильных приложений, тем более что для каждого случая необходимо индивидуально подбирать нужную программу. Однако можно сказать, что мобильное обучение открывает перед педагогом и обучающимися широкие возможности и является актуальной необходимостью в рамках информатизации образовательного процесса.

РАЗВИТИЕ ВЕНДИНГА, ВЕНДИНГОВАЯ ТОРГОВЛЯ В ДНР

Дорошенко Евгений

ГПОУ «Горловский многопрофильный техникум 37»

Научный руководитель: Грошевая А.И.

С каждым годом появляются новые направления развития бизнеса. Мир инноваций не стоит на месте. Современные технологии управления бизнесом в большей степени позволяют заменять труд человека. Мировая статистика показывает, чем больше производится

товаров и услуг, тем шире их выбор и качество. Современные потребители стремятся экономить время и легко получать желаемые товары и услуги, а это может дать вендинговый бизнес. Вендинг получил широкое распространение в мире как удобный и не очень сложный способ организации и ведения бизнеса.

Вендинговой бизнес становится актуальным и привлекательным как для начинающих предпринимателей, так и для опытных игроков этого рынка. Вендинг - организация продаж товаров в порционной упаковке через торговые автоматы. Вендор - механическое многофункциональное устройство, которое выполняет обязанности кассира и продавца.

Согласно данным Европейской вендинговой ассоциации, в Европе установлено 3,8 млн. торговых автоматов. Ежегодно с их помощью продается товаров на 20 млрд. дол. Этот показатель увеличивается в среднем на 5-10% в год. Среди европейцев больше всех торговыми автоматами пользуются в Германии, где установлено более 2 млн таких машин, в Великобритании - около 500 тыс.

В Японии количество таких машин 1 автомат на 23 жителя. Самыми распространёнными являются автоматы по продаже напитков (более 2,6 млн. шт.).

Объем вендингового рынка - около 60 млрд \$. Где установлены и работают около 20 млн. различных торговых автоматов.

Вендинговая торговля - это не продукт нашего времени. История появления первых торговых машин датируется древнеегипетской эпохой, где с их помощью в храмах продавалась освященная вода. Механизм работы древних машин и современного вендингового оборудования отличаются, но принцип действия такой же. Покупатель опускал монету в автомат, получал нужный товар. Есть также упоминание о торговых автоматах Китая, которые продавали карандаши, а в Англии табак.

С 18-века начинается ускоренное развитие вендинга. В США были запатентованы первые торговые автоматы, которые реализовывали жевательную резинку из каучука. Вендинговый бизнес также развивался в Российской империи. Первым установил торговый автомат (тогда ещё механический) Георгий Григорьевич Борман, с 1899 года директор

товарищества «Жорж Борман» (кондитерская фабрика). За 15-копеечную монету покупали плитку шоколада.

В 1955 году в Советском союзе в городах Москва и Ленинград работали: закусочная № 9 «Москва» и «Дружба». В этих торговых предприятиях для работы с торговыми автоматами использовались жетоны. За сутки в день обслуживали около 10 тыс. человек. В 1955-56 годах Мин торгом было закуплено 37 типов торговых автоматов.

Сегодня вендинговое предпринимательство считается достаточно перспективным направлением в сфере бизнеса. Количество операторов, оказывающих вендинговые услуги, следующее: в России - 251, в Белоруссии - 17, в ДНР - 4 («Дон Кофе» - компания по дистрибуции продуктов питания для вендинга, «Мирида-Сервис», «Восток-Вендинг» «Vend Service»).

Вендинговый бизнес можно определять, как:

– собственное дело - предпринимательская деятельность, направленное на систематическое получение прибыли;

– деятельность на свой страх и риск - это торговый бизнес, суть которого проявляется в мелкорозничной торговле;

– институт - совокупность норм и правил, механизмов реализации, гарантов и ответственности при осуществлении торговли через автоматы.

У этого бизнеса есть большие преимущества:

- не требуется множество разрешений и согласований, большого стартового капитала. Достаточно приобрести торговые автоматы и грамотно их расставить;

- минимальные трудовые затраты, можно совмещать организацию с обслуживанием оборудования;

- в вендинге, как и в любом торговом бизнесе, основным критерием является объем продаж.

Во всём мире наиболее популярными местами размещения автоматов являются образовательные учреждения, офисы, вокзалы, аэропорты.

Вендинговая торговля имеет хорошие перспективы.

Во-первых, можно реализовывать продукцию известных марок ДНР: «Колбико» в различных порционных упаковках, «Урожай» в

нарезке, «Лаконд» в фасованных упаковках, «Добрыня» в тетраупаковках различной емкости и т.д.

Во-вторых, при растущей стоимости рабочей силы вендинговая торговля позволяет оптимизировать затраты на персонал. Один оператор может обслужить до 20 автоматов.

В-третьих, торговые автоматы позволяют отнести их к маркетинговым инструментам, поскольку их панели можно использовать для размещения рекламных постеров. Для производителей продуктов, желающих продвигать собственные бренды, эти данные могут быть полезны при разработке маркетинговых стратегий.

Основные тенденции мирового вендинга:

- экологичность (отказ от использования пластиковых стаканов в пользу картонных);
- использование Интернет - технологий (системы безналичной оплаты). По последним прогнозам, показатели среднегодовых темпов подключения торговых автоматов к Интернету к 2020 году составят 23.25%.

Успех вендингового бизнеса на 90% зависит от места установки аппаратов. Проходные места пользуются повышенным интересом у конкурентов, поэтому для сохранения своих позиций необходимо:

- наладить дружеские отношения с администрацией офиса, супермаркета.
- содержать автоматы в чистоте и поддерживать ее вокруг них.
- уделяйте развитию отношений с партнерами не меньше времени, чем своим машинам. Успешные торговые сети строятся на связях.

Выводы. Вендинг является самым простым и наиболее выгодным видом предпринимательской деятельности. Любые экономические колебания в республике не отразятся на таком бизнесе. Сегодня практически все производители ориентируются на выпуск фасованных порционных товаров. Ряд услуг стало доступно, благодаря вендинговым терминалам: пополнение карточек, счетов мобильных телефонов, оплата коммунальных услуг, Интернета и множество других.

Инфраструктуру и экономику ДНР необходимо не только восстанавливать, но и развивать. Оценить реалии сегодняшнего дня и тенденции будущего развития можно на основе маркетинговых исследований. Используя вендинг-маркетинг, мы тщательно и

всесторонне изучаем рынок, спрос, вкусы, активно воздействуем на формирование потребностей и покупательских предпочтений.

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННОМ УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

Дубан Марина

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Сидорчук Е.С.

С развитием технологий в мире ни одно государство не должно оставаться позади. Инновации в управлении предприятиями являются одним из условий должного развития экономики государства и успешного существования предприятия.

Трансформация качественных и количественных параметров предприятия возможны на основе его совершенствования и развития, то есть целенаправленного и обоснованного изменения, повышающего эффективность принимаемых решений.

В существующих условиях возникает необходимость разработки алгоритма по поддержке инновационной деятельности предприятий ДНР в условиях изоляции экономики, что позволит достигнуть самообеспеченности, а также выработать механизм преодоления социально-экономической блокады. Для этого существует общая методика оценки, которая отражает параметры, характеризующие 3 этапа (инновационный, финансовый и производственной активности). При рассмотрении этой методики в рамках развития инновационной деятельности предприятий в ДНР, можно выделить следующие этапы:

Этап 1:

1. Определение перспективных потребностей ДНР в продукции республиканских предприятий.

2. Расчёт доли республиканских производителей в государственном заказе и зависимость поступлений в республиканский бюджет при ее увеличении.

3. Оценка предприятиями потребности в инновационном оборудовании и закупка его для развития производства.

Этап 2:

1. Формирование открытого реестра продукции, выпускаемой республиканскими производствами.
2. Анализ данных о размере спроса и предложения на продукцию, республиканского производства.

Этап 3:

1. Введение системы отчётности заказчиков для отражения причин закупки продукции не у республиканских производителей.
2. Реализация программы поддержки и продвижения производителей на внутреннем и внешних рынках, продвижение государственно-частного партнёрства, создание стимулов для развития инновационного предпринимательства и привлечения инвестиций.

Одной из главных задач, стоящих перед предприятием при переходе по алгоритму, является сохранение и/или создание ресурсно-логистической базы, без которой невозможно как само производство, так и инновационная деятельность. Реализация данного алгоритма в краткосрочном периоде, возможна при условии наличия соответствующих свободных производственных мощностей и предприятий, которые могут создавать конкуренцию. В долгосрочной перспективе снижение внешней зависимости возможно только за счет внедрения инноваций в области управления производством, стимулирования привлечения не только государственных, но и частных инвестиций в промышленные предприятия и создание новых производств.

Важным элементом государственной поддержки инновационной деятельности являются прямые и косвенные методы стимулирования. К прямым методам относится формирование инфраструктуры, подготовка кадров, финансирование научных организаций. К косвенным методам – улучшение законодательной базы, льготное налогообложение.

Государственное финансирование инновационной деятельности в форме грантов также способствует поддержке среднего и малого бизнеса. Для развития инновационной экономики требуется увеличение количества государственного финансирования, поскольку важной составляющей поддержки приоритетных отраслей является стимулирование инвестиционной деятельности субъектов

хозяйствования за счёт льготных кредитов; налоговых льгот; отмены пошлины при ввозе товаров, необходимых для производства наукоёмкой продукции. Активизация инновационной роли государства должна выражаться не только в прямом участии в финансировании эффективных инновационных проектов, но и в создании условий для венчурных организаций и иностранных инвестиций.

Не смотря на длительное существование инновационных методов управления предприятиями, в данный момент они не используются в полной мере в связи с тяжёлым экономическим положением.

Но также существуют методы, не требующие экономического стимулирования. К ним можно отнести такие нестандартные и простые методы, как:

- самоорганизация, или самоуправление;
- полная или частичная автоматизация управленческих процессов;
- кластерный подход;
- оптимизация управляемых единиц;

Не стоит забывать, что государство оказывает существенное влияние на инновационную деятельность предприятий.

Для успешного развития экономики Республики должны быть созданы условия для развития системы инструментов государственного стимулирования инновационной и инвестиционной деятельности, включающие прямые и косвенные методы поддержки инновационной политики.

Список источников:

1. Капко, А.В. Научно-техническое развитие как инструмент восстановления экономики Донецкой Народной Республики / А.В. Капко, Л.В. Шабалина // Стратегия антикризисного развития в антикризисном управлении экономическими системами: материалы III Международной научно-практической конференции, г. Донецк, 19 апреля 2017. –Донецк: ДонНТУ, 2017. –С. 104 –109.

2. Филонов, О.В. Использование научного потенциала Донецкой Народной Республики как условие инновационного развития социальных институтов и бизнеса / О.В. Филонов, Л.В. Шабалина // Инновационные перспективы Донбасса, г. Донецк, 24-25 мая 2017 г. – Донецк: ДонНТУ, 2017. –С. 153-157.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Дудик Илья

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Республиканский центр занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики и его территориальные органы уделяют серьёзное внимание содействию эффективной и полной занятости молодёжи.

Выбор профессии - один из главных жизненных выборов, совершаемых человеком в юном возрасте, так как, выбирая профессию, он выбирает образ жизни и своё будущее. Для того, чтобы этот выбор был правильным, нужно учитывать профессиональные интересы и склонности, а также реальную потребность государства в представителях конкретных профессий.

Работа должна соответствовать жизненным целям, то есть, не просто приносить доход, но и способствовать самореализации, самоутверждению, стабильности в жизни. Нужно быть специалистом широкого профиля, быть инициативным, творческим, энергичным. Задача центра занятости ознакомить молодёжь с рынком труда в городе, с профессиями, которые необходимы на данный момент и будут востребованы в будущем, отметить важность выбора профессии с учётом ее востребованности на рынке труда.

Информация, полученная молодёжью в центре занятости, поможет в правильном выборе будущей профессии, которая будет соответствовать их интересам, склонностям, способностям, а также будет востребована на рынке труда. Перед подготовкой к встрече с работодателем необходимо собрать всю информацию о работодателе, требованиях к претенденту на вакансию, проанализировать соответствие личных характеристик заявленным требованиям, заранее продумать ответы на наиболее распространённые вопросы.

Информирование участников о перспективах и проблемах трудоустройства молодёжи, разъяснение прав и обязанностей на рынке труда согласно действующему законодательству Донецкой Народной Республики, ознакомление с актуальными вакансиями, в том числе на работах временного характера - работа рынка труда.

Рассматриваются вопросы сотрудничества в рамках действующего законодательства по формированию базы вакансий, другим вопросам отчётности и мониторинга рынка труда. Одна из самых актуальных тем - обеспечение совместных действий по организации работ временного характера. В ДНР разработан план формирования государственного заказа и порядка трудоустройства выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования. Важнейшей задачей государственной политики является создание условий для формирования интеллектуального и трудового потенциала Донецкой Народной Республики. Разработанные еще в 2015 году государственные стандарты высшего профессионального образования способствуют высокому уровню теоретической подготовки студентов. Студента нужно не только обучить, но и обеспечить ему достойное рабочее место.

По официальным данным Республиканского центра занятости, на рынке труда ДНР, около 15,3 тыс. безработных – это молодёжь в возрасте до 35 лет. Экономическая блокада, военный конфликт, не признанность Республики повлияли на спрос и предложение на рынке труда ДНР.

Министерство экономического развития ДНР совместно с Институтом экономических разрабатывает стратегию развития республики на основе программ развития отраслей промышленности, экономики и социальной сферы. Министерство образования и науки совместно с Министерством труда и социальной политики ДНР анализирует возможность проведения переподготовки невостребованных на рынке труда специалистов.

Концепция по трудоустройству молодых специалистов. Для максимального насыщения рынка труда квалифицированными кадрами Министерство образования и науки предложило концептуальный подход по трудоустройству выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

Планируется закрепить на законодательном уровне:

– предоставление выпускникам, трудоустроившимся на предприятия государственного сектора ДНР гарантированного социального пакета (выплата подъемного материального вознаграждения, обеспечение жилой площадью иногородних, рабочей

одеждой, гарантированное сохранение рабочего места в течение 2 лет после трудоустройства и так далее);

– обеспечение предприятиям, предоставляющим рабочие места для выпускников образовательных учреждений СПО и ВПО, льготного налогообложения;

– установление приоритета заполнения вакантных должностей для выпускников образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования.

Предполагается также плотное сотрудничество вузов с Республиканским центром занятости; заключение трёхсторонних договоров в процессе обучения между предприятием, образовательным учреждением и студентом о взаимодействии с возможностью предоставления оплачиваемых рабочих мест практики и дальнейшего трудоустройства; создание в вузах отделов по содействию в трудоустройстве выпускников; организация защиты дипломов выпускников непосредственно на предприятиях-заказчиках кадров; реализация профессионально-ориентационной программы для детей, начиная с дошкольного возраста.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Еремина Олеся

МОУ «Гимназия города Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

Когда в товарищах согласья нет,
На лад их дело не пойдёт,
И выйдет из него не дело, только мука.

И.А.Крылов

Процессы развития личности и коллектива неразрывно связаны друг с другом. Совершенствование личности зависит от развития коллектива, его уровня, структуры сложившихся в нем деловых и межличностных отношений. Коллективное отношение выражено тем ярче, чем более активны члены коллектива, чем полнее они используют

свои индивидуальные возможности в жизни коллектива. Поэтому тема данной работы актуальна.

Главная цель коллектива – воспитание личности. Правильно развивающийся коллектив создает условия для формирования личности, совершенствования ее качеств. Он учитывает ее потребности, интересы и индивидуальные особенности.

Во-первых, благодаря взаимному обмену информацией коллектив создает необходимые условия для каждого члена, содействуя общему развитию интеллекта человека. Во-вторых, коллектив – это богатейшее поле эмоционального напряжения, где переплетается удивительное многообразие индивидуальностей, где человек черпает эмоциональный опыт и сам обогащает свою палитру эмоциональных откликов на реальную действительность. В-третьих, в групповом взаимодействии человек обретает поведенческий опыт, социальная ценность которого огромна для всей его последующей жизни.

Для сплочения коллектива существует множество методов.

1. Общность интересов – идея состоит в том, чтобы сплотить коллектив с общими интересами и ценностями. Так им будет гораздо проще влиться в коллектив и понять ту или иную сферу деятельности.

2. Возрастной состав – группы должны собираться из сотрудников приблизительно одного возраста, это поможет развить психологическую безопасность и доброжелательность в коллективе. Если в коллективе создана комфортная психологическая обстановка, сотрудники лучше идут на сближение, взаимодействие и оказание взаимопомощи.

3. Наличие конкурентов – конкурирующие компании стремятся быть впереди, если в одной команде сложилась теплая атмосфера, вторая пытается достичь таких же показателей.

4. Наличие общих целей и желания двигаться вперед.

5. Трудовое единство – когда сплочение направлено на решение поставленных задач.

Я хотела бы представить вам новую методику сплочения коллектива – больше времени проводить вместе, как в рабочее время, так и в свободное. Можно выбрать любой день недели и его утро посвящать небольшим собраниям. На них обычно подводят итоги недели и дают новые задания. Собрания могут сопровождаться перерывами на чай, кофе. Важно, чтобы на собраниях царил приятная

атмосфера, а каждый присутствовавший чувствовал себя полноценным членом коллектива. Такие собрания разрядят рабочую обстановку и добавят сил для покорения новых вершин.

Сплочение коллектива – это не только работа, но и развлечения. Совместные поездки и приятное времяпрепровождение – прекрасный способ сделать людей дружнее. В качестве отдыха может подойти: игра в футбол, приключенческий квест и многое другое. Совместный отдых формирует командный дух и сохраняет приятные впечатления

Результаты применения новой методики: эта методика отлично повышает производительность, снимает напряжение и стрессы, позволяет людям увидеть друг друга в новом стиле, способствует развитию креативности и нестандартного мышления.

Коллектив во многом определяет отношение человека к труду, обществу, людям и самому себе, направляет процесс формирования его творческой индивидуальности. Нравственное сознание человека в коллективе разностороннее, переживания острее и ярче, поступки обдуманнее и ответственнее. В то же самое время сила и красота коллектива зависят от волевых и нравственных качеств, индивидуальной яркости и одаренности его членов.

В.А Сухомлинский писал, что духовный мир коллектива и духовный мир личности формируются благодаря взаимному влиянию. Человек много черпает в коллективе, но и коллектива нет, если нет многогранного духовно богатого мира составляющих его людей.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА

Ермакова Анастасия

МОУ «Шахтёрская средняя школа пос. Садовое»

Государственное управление – это целенаправленное, организующее и регулирующее воздействие государства (через систему государственных органов, организаций и соответствующих должностных лиц) на общественные процессы, сознание, поведение и деятельность людей. Система - организованная совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, свойства которой

качественно отличаются от суммы свойств, составляющих эту совокупность элементов.

Система государственного управления образуется подсистемами целей и принципов осуществления государственно-властного воздействия на общественную жизнедеятельность. Данное воздействие выражается обычно в правовых формах. Оно включает:

- организационные структуры государственного аппарата (госорганы);
- систему государственной бюрократии (персонал);
- совокупность реализуемых ими функций;
- комплекс используемых методов, средств и ресурсов;
- прямые и обратные взаимосвязи между субъектами и объектами управления, необходимые при этом информационные потоки, документооборот и т.п.

Субъектами государственного управления являются:

- государственные органы;
- органы местного самоуправления (муниципальные органы);
- а также общественные и иные негосударственные формирования, наделённые соответствующими полномочиями.

Территориально-административное деление государств во многом определяет структуру уровней государственного управления: национальный, региональный и местный.

На национальном уровне государственное управление осуществляется центральными органами, представляющими все общество. К таким органам относятся:

- главы государства;
- парламент;
- правительство;
- министерства и ведомства и др.

Они имеют широкие полномочия и призваны, прежде всего, решать вопросы обороны, внешней политики, экономического и социального развития, связи, транспорта, всего жизнеобеспечения государства. Принятые ими решения носят общеобязательный характер.

На региональном уровне управление направлено на рациональное размещение производства, углубление специализации, комплексное развитие территорий и выравнивание уровней их экономического и социального развития.

На местном уровне выполняются следующие функции:

- обеспечение общественной безопасности;
- решение проблем здравоохранения;
- социальные программы;
- регулирование (защита потребителей, дорожная безопасность);
- обслуживание (школы, парки, библиотеки и т.д.);
- планирование общественного строительства;
- владение и распоряжение государственными предприятиями.

Одну из важнейших целей государственного управления можно выделить - сохранение существующей власти.

Государство выступает центральным звеном политической системы. Именно оно служит основным звеном управления в политике, обеспечивает единство ее разнообразных компонентов. Оно призвано быть не только самостоятельным субъектом политических отношений, выполнять возложенные на него задачи по управлению делами общества, но и создавать необходимые условия для реального обеспечения конституционных принципов организации деятельности политической системы, реального действия политических прав и свобод граждан.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Желдакова Наталья

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Сусоева Н.В.

Коллектив - группа лиц, объединённых какой-либо общей деятельностью, работой, учёбой, решением определённой общественной задачи. Сплочённый коллектив – это команда единомышленников, которая движется к одной цели. Чтобы группе сплотиться, у нее должен быть единый подход к рабочему процессу и взаимопонимание. Сплочение коллектива – это совокупность

определяющих факторов межличностных отношений, продуктивная организация жизненных мотивов в пределах совместной деятельности. Для сплоченности важен социально-психологический климат в коллективе и взаимопонимание между руководителем и подчиненными.

Сплоченность коллектива легко организовать, если применять несколько современных методик. Основные способы сплочения команды:

- социально-ролевое, деловое общение;
- обсуждение спорных моментов;
- психологические тесты;
- разбор манеры общения и поведения сотрудников;
- проработка взгляда каждого сотрудника на конкретный случай;
- формирование общей позиции;
- обсуждение обстоятельств, связанных с достижением общей цели;
- взаимопомощь;
- экспертный метод, оптимизирующий кадровую политику.

В любом из этих мероприятий по сплочению коллектива необходимо активное участие руководителя или человека, который непосредственно контролирует работу конкретного отдела.

Для сплочения коллектив, необходимо понять, какие нюансы приводят к разобщённости. Более того, на начальном уровне необходимо помнить, что формирование команды происходит поэтапно. Ниже приведены критерии формирования сплочённого коллектива:

- совпадение интересов;
- в коллективе работают люди одной возрастной категории;
- доброжелательность;
- общая психологическая безопасность;
- желание рассмотреть и принять мнение другого человека;
- активная деятельность;
- работа на результат;
- положительный пример в лице руководителя.

Основные факторы формирования сплоченного коллектива:

1. Выбор стратегии и стадия притирки.

2. Определение основных негативных факторов.
3. Проработка конфликтных ситуаций.
4. Моделирование случаев и проведение экспериментов.
5. Добавление творческой нотки в тренинги.

Если развить у сотрудников желание помогать друг другу, то появится взаимопонимание. Основные инструменты сплочения:

1. Создание корпоративных традиций.
2. Совместное времяпровождение вне работы: активный отдых, тренинги, празднования.
3. Систематические собрания, на которых будут обсуждаться не только рабочие моменты.
4. Геймификация и общение.
5. Творческий и интеллектуальный тимбилдинг.

Слаженный коллектив – это заслуга руководителя предприятия. Он должен подходить к организации рабочего процесса с точки зрения психологии.

Даже если коллектив – единое целое, требуется постоянная работа, которая позволит поддерживать это состояние.

ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Загородний Артем

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Управление персоналом – это специфический вид управленческой деятельности, объектом которой является коллектив работников – персонал. Управление персоналом также означает целенаправленное воздействие на человека как носителя способности к труду в целях получения большего результата от его деятельности.

Целями управления персоналом предприятия являются:

- повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;
- повышение эффективности производства и труда, в частности, достижение максимальной прибыли;

– обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Успешное выполнение поставленных целей требует решения следующих задач:

- обеспечение потребности предприятия в рабочей силе и необходимых объемах требуемой квалификации;

- достижение обоснованного соотношения между организационно-технической структурой производственного потенциала и структурой трудового потенциала;

- полное и эффективное использование потенциала работника и производственного коллектива в целом;

- обеспечение условий для высокопроизводительного труда, высокого уровня его организованности, мотивации, самодисциплины, выработка у работника привычки к взаимодействию и сотрудничеству;

- закрепление работника на предприятии, формирование стабильного коллектива как условие окупаемости средств, затрачиваемых на рабочую силу (привлечение, развитие персонала);

- обеспечение реализации желаний, потребностей и интересов работников в отношении содержания труда, условий труда, вида занятости, возможности профессионально-квалификационного и должностного продвижения и т.п.;

- согласование производственной и социальных задач (балансирование интересов предприятия и интересов работников, экономической и социальной эффективности);

- повышение эффективности управления персоналом, достижение целей управления при сокращении издержек на рабочую силу.

Особенность персонала как наиболее значимого ресурса организации в сравнении с другими ресурсами организации можно охарактеризовать следующим образом:

- персонал – это ресурсы, способные к постоянному развитию и совершенствованию, что отражено в понятии «социально-экономический потенциал» персонала, «трудоустройственный потенциал» работника, в теории «человеческого капитала» организации;

- это ресурсы длительного, долговременного использования, так как трудовая жизнь человека в организации может составлять от 30 до 50 лет;

- сложность управления этими ресурсами в том, что не только организация оценивает работника, но и он оценивает условия и отношение к нему организации. Отношения работника и организации имеют двусторонний характер;

- при использовании трудовых ресурсов важны и не денежные аспекты взаимодействия: условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы профессионального роста работников;

- нужно учитывать высокую степень индивидуализации сделок по заключению договоров: каждый работник уникален и каждое рабочее место предъявляет свои требования к работнику.

Основные компоненты системы управления персоналом:

1. Формирование кадровой политики на основе стратегического планирования и определения целей организации.

2. Обучение и развитие работников. Это такие направления деятельности, как обучение, переобучение, повышение квалификации персонала, формирование резерва и работа с ним, планирование карьеры.

3. Оценка и контроль: оценка рабочих показателей, контроль трудовой и исполнительской дисциплины, мониторинг состояния всех направлений работы с персоналом.

Управление персоналом – это функция линейных руководителей и специалистов кадровых служб, что фиксируется в концепции «двойной ответственности». Надо различать функцию управления персоналом и работу по управлению персоналом, выполняемую специальной службой. Функция управления персоналом осуществляется в любой организации. Функция управления персоналом обязательна, но она может по-разному исполняться. Значительная часть кадровой работы осуществляется руководителями и работниками линейного управления. В любом случае все менеджеры должны иметь представление об управлении персоналом, чтобы самим участвовать в работе и эффективно взаимодействовать со службами управления персоналом. Ошибки в управлении персоналом порождают текучесть кадров, раздутые штаты, неблагоприятный психологический климат.

Список источников:

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

ЭТИКА И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

Зацаренко Дарья

МОУ «Шахтёрская гимназия»

Научный руководитель: Зацаренко И.А.

Для максимального использования всех возможностей, предоставляемых ИКТ, совершенно необходимо, чтобы права человека распространялись и на виртуальный, и на реальный мир. Тем самым обеспечивается возможность индивидуального и социально-ориентированного развития и предупреждаются или подавляются негативные последствия ИКТ. Иными словами, в развитии обществ знания на первый план выдвигается человек.

Информационная этика – дисциплина, исследующая моральные проблемы, возникающие в связи с развитием и применением информационных технологий. Информационная этика связана с компьютерной этикой и философией информации.

Информационные моральные дилеммы становятся особенно важными в «информационном обществе». Уже сейчас информационные технологии затрагивают фундаментальные права человека, касаясь защиты авторских прав, интеллектуальной свободы, ответственности и безопасности. Информационная этика рассматривает проблемы собственности, доступа, неприкосновенности частной жизни, безопасности и общности информации.

Говоря о самых позитивных сторонах Интернета и ИКТ как для отдельного человека, так и для общества в целом, мы должны опираться на признание и уважение основных этических принципов, в частности – касающихся достоинства и автономности личности, социальной справедливости и солидарности. Именно из этих принципов стоит исходить при управлении Интернетом, чтобы продолжать строить инклюзивные общества знания, в которых уважаются ценности других и культурное разнообразие находит отражение в глобальных сетях.

Этические принципы для обществ знаний вытекают из Всеобщей декларации прав человека и включают:

- право на свободу выражения мнений;
- право на всеобщий доступ к информации, особенно той, которая является общественным достоянием;
- право на образование;

– право на частную жизнь и участие в культурной жизни общества.

Изменения, связанные с быстрым развитием ИКТ, не только открывают для человечества огромные возможности, но и приводят к появлению новых проблем этического характера. Одна из основных задач XXI века в этом отношении заключается в обеспечении того, чтобы информационное общество было основано на принципах взаимного уважения и соблюдения прав человека.

Признание этических принципов должно привести к тому, что представители всех категорий действующих субъектов в совокупности или лично начнут учитывать их, причем в равной мере при предоставлении товаров и услуг и при использовании СМИ. Существование и внедрение на всех уровнях конкретных и прозрачных этических кодексов, сформулированных при максимальном участии всех заинтересованных сторон (создателей или поставщиков информационных систем и серверов, поставщиков поисковых услуг, электронных СМИ, дискуссионных форумов и т.д.) позволят обеспечить ретрансляцию и воплощение в жизнь этических обязательств.

Неоднократно проводятся Международные дискуссии по информационной этике (инфоэтике), региональные конференции, международные конференции, симпозиумы, национальные форумы, выставки, организуемые международными организациями, национальными правительствами, неправительственными организациями, гражданским обществом. Основной целью данных мероприятий является обсуждение вопросов построения информационного общества и определения места государства в нем.

Выбор ИКТ не бывает нейтральным и всегда несет в себе определенные последствия для общества. Поэтому рекомендуется, чтобы создатели техники еще на уровне концепции и начального этапа разработки задумывались о социальных последствиях этих инноваций и помнили о тех рисках, с которыми сопряжено их применение. Разработчикам следует руководствоваться ценностными ориентирами, и в этом их должны поддерживать органы стандартизации. По отношению к определенным видам ИКТ должен применяться принцип предосторожности, как это делается в других областях, например, применительно к технологиям, влияющим на окружающую среду.

Образование в сфере этики и прав человека должно стать составной частью подготовки специалистов, работающих в секторе ИКТ. Следует создать обобщенную и более широкую концепцию медиаобразования: оно должно распространяться на разных участников, и включать знание технической, экономической и медиа среды, критическое осмысление контента и коммуникации, этики и прав человека, способов самовыражения, ответственного поведения в информационном обществе и понимания последствий своих действий в рамках демократического общества. Такое образование совершенно необходимо пользователям для приобретения знаний и навыков, помогающих действовать, делать осознанный и четкий выбор и тем самым быть полноправными и ответственными участниками.

Человек может дольше прожить без еды, чем без информации.
Загвоздка - в образовательной системе: людей надо обучать
разборчивости. Только самодисциплина сможет
противостоять тем волшебным силам, которые вызваны нами
к жизни. Иначе все станем морскими губками.

Артур Кларк

ИНТЕРНЕТ-АДДИКЦИЯ МОЛОДЕЖИ: СТРАТЕГИИ КОРРЕКЦИИ

Зацаренко Дарья

МОУ «Шахтерская гимназия»

Научный руководитель: Белецкая И.В.

В XXI веке существенно возрастает роль информационной среды, а, следовательно, и видов профессиональной и учебной деятельности, связанных с использованием больших объемов информации.

Цель работы: раскрыть и изучить роль глобальной сети в жизни старшеклассников, особенности их поведения в зависимости от сферы интересов.

Задачи исследования:

1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме.

2. Установить взаимосвязь между социальной изолированностью и уровнем самооценки с появлением интернет-аддикции у старшеклассников.

3. Наметить перспективы для дальнейшего исследования и коррекционной работы.

4. Разработать рекомендации педагогам и психологам по профилактике интернет-зависимости у школьников.

Методы исследования: теоретический анализ литературы, анкетирование, методы статистической обработки данных.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что большая часть старшеклассников использует Интернет-ресурсы в рамках самообразования и общения, однако часть детей проявляют признаки склонности к интернет-зависимости и на это влияют такие личностные особенности как социальная изолированность личности и уровень самооценки.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что структурирован материал по проблеме. Результаты исследования могут быть использованы педагогами-психологами, социальными педагогами, классными руководителями и родителями.

Общение школьников в Сети имеет ряд положительных (получение и передача новой информации, общение) и ряд отрицательных моментов (привлечение в деструктивные интернет-группы, троллинг, появление признаков зависимости).

В литературе существует много определений понятия интернет-зависимость. В нашей работе мы придерживались определения о том, что Интернет-зависимость - навязчивое желание постоянно находиться во всемирной сети.

В психолого-педагогической литературе эта проблема изучалась в работах как зарубежных ученых (Дж. Босарда, М. Вебера, Т. Шибутани, К. Янг), так и отечественных (Л.А. Гордон, М.И. Дрепа) [1].

Наиболее подверженными зависимости от виртуального мира становятся дети в возрасте 15–17 лет в связи с эмоциональной уязвимостью в переходном периоде.

Основными причинами Интернет-зависимости могут быть: особенности периода гормональной перестройки, отсутствие поддержки взрослых и сверстников.

В результате проведенных исследований выявлено, что часть детей, проявляющих признаки склонности к интернет-зависимости проводят длительное время не только за играми, но и при подготовке к конкурсам, олимпиадам. Изучение индивидуальных особенностей подтвердило гипотезу о том, что на склонность к зависимости от Сети влияют как завышенный уровень самооценки (желание быть первым, участвовать в интернет-соревнованиях, кибер-спорте), так и заниженный уровень самооценки вместе с повышенным уровнем социальной изолированности (неуверенность в своих силах, примеривание других социальных ролей в Сети, желание ограничить контакты с реальными сверстниками).

В ходе работы мы предложили провести среди старшеклассников веб-квест, целью которого будет учет особенностей старшеклассников, их увлеченность интернет-ресурсами и в то же время квест будет нести образовательную смысловую нагрузку.

Образовательный веб-квест - (webquest) - проблемное задание с элементами ролевой игры, для выполнения которого используются информационные ресурсы Интернета [2]. Подобный Интернет-квест под названием «Секретные материалы» мы провели совместно с психологом во время Недели психологии. Результаты опроса по окончании квеста показали, что старшеклассникам понравилась новая форма взаимодействия.

Перспективы работы следующие:

- проведение конкурсов в Сети;
- организация веб-квестов;
- голосование на площадке личных сайтов/блогов старшеклассников;
- скайп-мосты со школьниками из других стран;
- сетевые образовательные игры;
- привлечение старшеклассников с признаками склонности к интернет-зависимости к администрированию сайта гимназии и группы в социальных сетях [3].

Список источников:

1. Дрепа, М. И. Психологическая профилактика Интернет-зависимости у студентов / М.И. Дрепа. - URL: <http://www.dissercat>.

com/content/psikhologicheskaya-profilaktika-internet-zavisimosti-u-studentov

2. Web-квест по информатике. – URL:<http://project.457spb.ru/DswMedia/kvesttexnologiya.pdf>

3. Официальная страница МОУ «Шахтёрская гимназия». – URL:https://vk.com/shakhtyorsk_gimnaz

ТЕХНИКА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ

Зубова Алина

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Садовая Т.А.

Принятие эффективных решений руководителями любого ранга является одним из наиболее важных условий успешного развития организации, ее выживания в конкурентной борьбе, успешной адаптации к изменениям внешней среды. Каждый день руководителю необходимо принимать решения, формируя цели и добиваясь их достижения. Поэтому понимание природы принятия решений чрезвычайно важно для всякого, кто хочет преуспеть в искусстве управления.

Управленческое решение - это результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы.

В менеджменте существует особая технология, которая выделяет в процессе принятия управленческого решения три стадии:

Стадия №1: Подготовка решения. Данная стадия включает в себя экономический анализ ситуации, как на микро, так и на макроуровне, происходит сбор, поиск и обработка информации. Помимо этого, выявляются и формулируются проблемы, которые требуют решения.

Стадия №2: Принятие решения. На данной стадии осуществляется разработка и оценка альтернативных решений, а также производится выбор и принятия наилучшего решения из всех предложенных.

Стадия №3: Реализация решения. На стадии реализации решения принимаются меры для конкретизации решения и доведения его до

исполнителей. Производится контроль за ходом его выполнения, вносятся необходимые коррективы, а также даётся оценка полученного результата.

Управленческие решения могут быть: обоснованными (принимаемыми на основе экономического анализа и многовариантного расчёта); интуитивными (хотя и экономят время, но содержит в себе вероятность ошибок и неопределённость).

Руководители обязаны постоянно и всесторонне изучать поступающую информацию для подготовки и принятия на ее основе управленческих решений, которые необходимо согласовывать на всех уровнях пирамиды управления.

Технология принятия управленческих решений выделяет: окончательное и оптимальное решения.

Окончательное решение принимается именно руководителем независимо от процедуры обсуждения и согласования.

Оптимальное решение – это выбранное по какому-либо критерию оптимизации наиболее эффективное из всех альтернативных вариантов решение.

Руководители начинают осуществлять функцию контроля с того самого момента, когда они сформулировали цели и задачи и создали организацию. Процесс контроля состоит из установки стандартов, изменения фактически достигнутых результатов и проведения корректировок в том случае, если достигнутые результаты существенно отличаются от установленных стандартов. Существует три основных вида контроля: предварительный, текущий и заключительный. В процессе принятия и реализации управленческих решений важны все три вида контроля.

Следует различать методы принятия решений, направленных на достижение намеченных целей. Они могут быть различными:

1. Метод, основанный на интуиции руководителя, которая обусловлена наличием у него ранее накопленного опыта и суммы знаний в конкретной области деятельности, что помогает выбрать и принять правильное решение.

2. Метод, основанный на понятии “здравого смысла”, когда руководитель, принимая решения, обосновывает их последовательными

доказательствами, содержание которых опирается на накопленный им практический опыт.

3. Метод, основанный на научно-практическом подходе, предполагающий выбор оптимальных решений на основе переработки большого количества информации, помогающий обосновать принимаемые решения. Этот метод требует применения современных технических средств и, прежде всего, электронно-вычислительной техники.

Принятие верных управленческих решений возможно при выполнении условий КИО, то есть (К)омпетентность, (И)нформированность, (О)перативность (своевременность).

Руководители обязаны постоянно и всесторонне изучать поступающую информацию для подготовки и принятия на ее основе управленческих решений, которые необходимо согласовывать на всех уровнях пирамиды управления.

В заключении можно отметить:

1. Решение – это выбор альтернативы. Необходимость принятия решений объясняется сознательным и целенаправленным характером человеческой деятельности, возникает на всех этапах процесса управления и составляет часть любой функции менеджмента.

2. Принятие решений является самым важным делом в работе руководителя или менеджера. Принимая решение, нужно осознавать, что руководитель распоряжается не только своей судьбой, но и судьбами работающих у него людей.

3. Принятие решения – не одномоментный акт, а результат процесса, имеющего определённую продолжительность и структуру. Процесс принятия решений – циклическая последовательность действий субъекта управления, направленных на разрешение проблем организации и заключающихся в анализе ситуации, генерации альтернатив, выборе из них наилучшей и ее реализации.

4. Каждое управленческое решение имеет свой конкретный результат, поэтому целью управленческой деятельности является нахождение таких форм, методов, средств и инструментов, которые могли бы способствовать достижению оптимального результата в конкретных условиях и обстоятельствах.

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЛИЧНОСТИ И ГОСУДАРСТВА

Зырянова Анастасия

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Беляя В.Е.

Проблема взаимоотношений личности и государства во все времена привлекала к себе пристальное внимание учёных - философов, социологов, политологов, юристов, представителей других областей гуманитарного знания. Она остаётся актуальной и сейчас. В центре сложных процессов, происходящих в обществе, находится человек, и его позиция в значительной мере определяет основные задачи правовой деятельности государства.

Прежде всего, стоит начать с определения правового статуса личности. Правовой статус личности – это система закреплённых в нормативно-правовых актах и гарантированных государством прав, свобод, обязанностей, ответственности, в соответствии с которыми индивид как субъект права координирует свое поведение в обществе.

Взаимосвязи государства и личности требуют чёткой урегулированности и упорядоченности. Предпосылкой обладания правами и обязанностями является гражданство как определённое политико-правовое состояние человека.

Гражданство и вытекающие из него правовые последствия (права и обязанности) неотделимы от природы государства, от его социальной направленности.

В правах и обязанностях не только фиксируются образцы, стандарты поведения, которые государство считает обязательными, полезными, целесообразными для нормальной жизнедеятельности социальной системы, но и раскрываются основные принципы взаимоотношений государства и личности.

Основу взаимоотношений между государством и личностью составляют принципы правового государства с чётким определением ценностных приоритетов в пользу человека, его прав и свобод. Системный анализ сущности принципа взаимной ответственности государства и личности следует начать с определения его законодательных основ.

В ст. 1 Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 г. провозглашается: «Все люди рождаются свободными и равными в своём достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны поступать в отношении друг друга в духе братства».

Особо следует выделить конституционные обязанности.

Конституционные обязанности – это установленное основным законом требование должного поведения человека как члена общества. Вопреки распространённому мнению, они не сводятся только к традиционно провозглашённым в Конституции обязанностям – платить налоги, нести военную службу и. т. п.

При этом все обязанности можно разделить на позитивные и негативные (пассивные) в зависимости от характера, содержащегося в них предписания и требуемого от их носителя поведения.

Позитивные обязанности требуют от субъекта положительный поведенческий круг норм и правил поведения.

Пассивные же (негативные) требуют от субъекта воздержаться от определённых действий, противоречащих солидарной природе общества.

В нашем государстве Конституция Донецкой Народной Республики была принята 14 мая 2014 года. Конституция ДНР – основной документ, единый, имеющий высшую юридическую силу, прямое действие и верховенство на всей территории, политико-правовой акт, посредством которого народ учредил основные принципы устройства общества, взаимоотношения личности и государства.

Особо следует выделить концепции взаимоотношения личности и государства.

Исторически, исходя из приоритета тех или иных интересов, сформировалось две концепции взаимоотношений государства и личности.

Первая предполагает приоритет государственных интересов над личными, которая была сформирована в СССР.

Социальная организация общества строилась на традиции системоцентризма. Провозглашался лозунг: «Кто не работает, тот не ест».

Вторая, противоположная, обосновывает приоритет личных интересов над государственными в трудах Д. Локка, Г. Гроция, Ш. Монтескье, Ж.Ж. Руссо и многих других мыслителей. В либеральной доктрине главным во взаимоотношениях личности и государства является личность, а главное для личности – это свобода, равенство, гуманизм, права человека.

В последнее время появилась и третья концепция, призванная соединить в себе положительные черты первых двух – так называемая доктрина оптимума. Суть третьей концепции состоит в том, что приоритет не отдаётся ни интересам личности, ни интересам государства, а провозглашается равенство между ними – доктрина оптимума. Данная концепция предполагает установление необходимого баланса интересов личности и государства, сочетание индивидуальных и государственных начал в жизнедеятельности общества.

В данном исследовании предлагаются следующие способы обеспечения баланса интересов личности и государства:

ограничение и самоограничение, как со стороны власти, государства, так и со стороны личности, гражданина;

сочетание методов убеждения и принуждения в системе государственного управления сверху донизу;

развитие отношений партнёрства и сотрудничества между государством и личностью на основе общих целей и задач; расширение экономической и политической свободы личности;

сокращение чрезмерного социального расслоения общества на «очень богатых» и «очень бедных», поиск социального мира и согласия между правящими элитами и малоимущими слоями населения;

национальное и межэтническое единство народов в государстве.

В подведении итогов исследования можно сделать вывод о том, что взаимоотношения между государством и личностью – очень сложный механизм и в нём должны выполнять свои функции, задачи и обязанности каждая из сторон.

В противном случае общество никогда не сможет даже приблизиться к наиболее совершенной модели взаимодействия государства и личности, а значит, оно не сможет получить и все блага, которое можно обрести.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ

Иванова Алина

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

В связи с постоянной волатильностью информационной экономики вопрос модернизации промышленных предприятий постоянно актуален. Определив конкурентоспособность промышленного предприятия для его развития, необходимо модернизировать производственную сферу, чтобы обеспечить достаточный уровень конкурентоспособности промышленного предприятия внутри отрасли или рынка.

В условиях информационной экономики особое внимание следует уделить развитию сферы управления промышленным предприятием, то есть завершению освоения других областей, а также интеграции автоматизации, роботизации и информатизации. Цифровая экономика расширяется несколькими способами. Глобальное производство товаров и услуг информационных и коммуникационных технологий в настоящее время составляет примерно 6,5% мирового валового внутреннего продукта. Продажи роботов находятся на самом высоком уровне, мировые поставки трёхмерных принтеров увеличились более чем вдвое, и ожидается, что в 2020 году они достигнут 6,7 млн. единиц.

Базовые технологии и процессы имеют далеко идущие последствия для организации труда, производства и торговли, распространяя существующую организационную и географическую фрагментацию на наукоёмкие бизнес-функции и категории рабочих мест или производственные фирмы. Цифровизация влияет на все сегменты цепочки поставок: от входящей логистики и управления поставщиками для внутренних процессов до управления клиентами. Полное влияние цифровой экономики станет очевидным только тогда, когда все эти функции станут зрелыми, и станут интегрированными и широко используемыми. Однако различные факторы, такие как риски безопасности данных, проблемы с локализацией данных, а также сбор данных и проблемы конфиденциальности, могут значительно замедлить его разработку. Следовательно, необходимо использовать такие перспективы для развития промышленности в целом и развития предприятий в частности.

Промышленная информационная экономика является первой формой информационной экономики и существует с конца девятнадцатого века и до двадцатого века. С появлением Интернета индустриальная информационная экономика превратилась в новую форму, известную как сетевая информационная экономика. Адаптация предприятий к современной экономике требует создания соответствующей инфраструктуры и предлагает стратегию развития информационной инфраструктуры машиностроительного предприятия.

Основным инструментом стратегии развития является информационная система для автоматизации принятия управленческих решений. Основными особенностями предлагаемой системы являются учёт внешних факторов при определении направления развития экономического потенциала, использование нечёткого моделирования и моделирование организационного взаимодействия. Результатом должна быть активная, пассивная или компенсаторная модель развития. Среди дискуссионных моментов такого подхода следует отметить игнорирование необходимости модернизации производственной сферы предприятий.

Стоит отметить, что большинство учёных, изучавших вопросы модернизации производственной сферы промышленного предприятия в соответствии с требованиями информационной экономики, игнорировали такие задачи, как необходимость разработки формализованного количественного подхода к обоснованию направлений модернизации в соответствии с проблемами функционирования в условиях информации, доступной предприятию при изучении экономики. Также недостаточно внимания уделяется координации модернизации производственной сферы промышленного предприятия с его общими целями развития. Поэтому возникает необходимость в разработке механизма модернизации производственной сферы промышленного предприятия в соответствии с требованиями информационной экономики, который должен содержать инструменты для развития предприятия в условиях современной экономики и обеспечивать формирование проектов модернизации производственной сферы, их взаимную координацию и согласование планов реализации, а также контроль за ее реализацией.

ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Иващенко Виктория
МОУ «Средняя школа №49 города Макеевки»
Научный руководитель: Сулимов Г.В.

В отечественной и зарубежной науке и практике управления в последние годы широко используются такие понятия, как «кадры» и «персонал». Так, под кадрами понимается основной состав работников предприятия. Данная категория характеризует не качество отдельно взятого индивида, а совокупность работников, объединённых в коллектив для совместного достижения общих целей организации. К кадрам не относятся временные работники, совместители, внештатные сотрудники.

Персонал - это «весь личный состав работающих, постоянные и временные специалисты и обслуживающие их деятельность рабочие и служащие», «совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация», «совокупность сотрудников организации, работающих по найму при наличии трудовых отношений с работодателем, обычно оформленных трудовым договором (контрактом).

Персонал должен обладать конкретными знаниями и профессиональными навыками в определённой сфере деятельности: определённые профессиональные и личные интересы; стремление сделать карьеру; потребность в профессиональной и личной самореализации; наличие психологических, интеллектуальных, физических качеств для конкретной профессиональной деятельности.

Оценка персонала заключается в установлении их качественных и количественных характеристик. Количественные характеристики персонала выражаются численностью работников организации, которая требуется для достижения целей ее деятельности. В современных условиях предприятия стремятся к оптимизации состава и численности работников. Но в то же время возрастает значимость качественных характеристик, которые выражают определённые сущностные свойства и способности человеческих ресурсов. Выделение данных характеристик обусловлено спецификой работников как личностей,

отличающихся индивидуальными способностями и возможностями, мотивацией, навыками и опытом.

Качественные характеристики персонала организации: психофизическое (способности работника, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и др.), квалификационные (объём, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающие способности работников к труду определённого содержания и сложности), социальные (уровень социальной зрелости, ценностные ориентации, потребности, мотивы, цели ожидания и интересы в сфере труда).

На современном этапе эволюции концепции управления персоналом можно выделить следующие модели управления персоналом:

1. Управление по результатам.
2. Управление посредством мотивации.
3. Рамочное управление.
4. Управление на основе делегирования.
5. Партисипативное управление.
6. Предпринимательское управление.

В качестве основополагающих принципов современной концепции управления персоналом выделяют:

1. Признание человеческих ресурсов решающим фактором эффективности и конкурентоспособности организации, ключевым ее ресурсом, экономически полезным и социально ценным.

2. Стратегический подход.

3. Принцип инвестиционности заключается в признании экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением, использованием и развитием персонала организации.

4. Самоуправление и демократизация – активное привлечение работников к управлению на всех уровнях, делегирование полномочий в рамках их компетентности, развитие партнерства и сотрудничества в организации.

5. Принцип развития.

6. Принцип качества трудовой жизни.

7. Принцип профессионализации управления – необходимость повышения организационного статуса, уровня профессиональной компетентности специалистов служб управления персоналом, способных выполнять сложные функции и грамотно регулировать трудовые отношения.

8. Принцип инновационности состоит в постоянном совершенствовании форм организации труда, обновлении методов воздействия и побуждения работников к производительной и творческой деятельности, разработке и внедрении прогрессивных технологий.

Основополагающим теоретическим положением новых подходов к управлению людьми в деловой организации является признание экономической полезности и социальной ценности человеческих ресурсов, освоение и развитие которых нуждается в инвестиционных вложениях подобно другим видам экономических ресурсов.

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Ивлева Янина

МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Важность работы заключается в том, что повышение качества жизни населения – социально-приоритетная цель развития общества, важнейшее направление проводимой государством политики доходов и заработной платы. Чем более развита экономика региона и страны, тем выше качество жизни населения.

Во всем мире работа по реализации и определению заданного качества жизни ведётся через законодательное введение стандартов (индексов) качества жизни, которые обычно включают три блока комплексных индикаторов.

Блок № 1 включает в себя список индикаторов качества жизни, который характеризует демографическое благополучие и здоровье населения, которые оцениваются по уровням рождаемости в стране, продолжительности жизни, естественного воспроизводства.

Блок № 2 отражает удовлетворённость населения индивидуальными условиями жизни (достаток, жилища, питание, работа и др.), а также социальная удовлетворённость положением дел в государстве (справедливость власти, доступность образования и здравоохранения, безопасность существования). Для их оценки используются социологические опросы представительных выборок из населения. Объективным индикатором крайней неудовлетворённости служит уровень самоубийств.

Блок № 3 индикаторов оценивает духовное состояние общества. Уровень духовности определяется по характеру, спектру и числу творческих инициатив, а также по частоте нарушений общечеловеческих нравственных заповедей: «не убий», «не укради», «почитай отца и мать своих» и др. Именно в этом случае используются данные нарушения из соответствующих заповедей: убийства, грабежи, тяжкие телесные повреждения, брошенные пожилые родители и дети. Там, где такие проступки встречаются чаще, уровень нравственного состояния хуже.

Качество жизни - термин, используемый в социологии, политике, медицине и некоторых других областях, обозначающий оценку некоторого набора условий и характеристик жизни человека, обычно основанную на его собственной степени удовлетворённости этими условиями и характеристиками. Оно является более широким, чем материальная обеспеченность (уровень жизни), и включает также такие объективные и субъективные факторы, как состояние здоровья, ожидаемая продолжительность жизни, условия окружающей среды, питание, бытовой комфорт, социальное окружение, удовлетворение культурных и духовных потребностей, психологический комфорт и т. п.

Основные факторы, влияющие на качество жизни населения:

- политические факторы;
- экономические факторы;
- социальные факторы;
- научно-технический прогресс;
- экологические факторы.

Вывод. Состояние экономики в любой стране, прежде всего, характеризуется качеством и уровнем жизни населения. Улучшение этих качеств - основная стратегическая задача страны, развития

общества на современном этапе, что и определило актуальность выбранной мною темы. В заключение стоит отметить, что человек ежедневно прилагает огромные усилия, чтобы повысить качество своей жизни, и старается повысить уровень просвещённости людей в этой сфере. Ежедневно люди трудятся и порываются к улучшению качества жизни – получают образование, стремятся к продвижению по карьерной лестнице, прилагают все усилия на то, чтобы достигать достаточно высокого уровня в обществе, поэтому именно эта проблема является актуальной как никогда в наше время.

БЕЗРАБОТИЦА МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Игумнова Наталья

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Рынок труда - это совокупность экономических отношений, связанных с отношениями купли-продажи специфического товара - рабочей силы, на котором совершается обмен труда на заработную плату.

Актуальность настоящей работы обусловлена, с одной стороны, большим интересом по проблеме особенностей безработицы среди молодёжи в современной науке, с другой стороны, её недостаточной разработанностью.

Безработица - сложное социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения, желающая работать на условиях найма или создания собственного дела, не может реализовать (применить) свою рабочую силу из-за отсутствия подходящих рабочих мест (предложений) и лишается вследствие этого основного дохода (заработной платы).

К безработным относятся лица в возрасте экономически активного населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно трём критериям: не имели работы (другого доходного занятия); занимались поиском работы в любой форме; были готовы приступить к работе.

Пенсионеры, студенты, учащиеся и инвалиды относятся к безработным, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к работе. Понятие безработного соответствует стандартам Международной организации труда (МОТ). Статистика определяет численность безработных по полу, возрасту, семейному положению, в городской и сельской местности, по уровню образования, по наличию опыта трудовой деятельности (имеет опыт трудовой деятельности или не имеет), по причине потери работы (ликвидация предприятия, окончание срока временной или сезонной работы, по другим причинам).

Проблемы выпускников на рынке труда:

1. Отсутствие опыта и стажа работы.
2. Проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда.
3. Проблема адаптации на рынке труда выпускников вузов.
4. Проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы.

Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом экономики. Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения молодежь является достаточно выраженной группой риска, но в то же время молодёжь является наиболее перспективной категорией рабочей силы. Реализовать свои потребности в профессиональной сфере удастся далеко не каждому. Трудоустройству мешают уровень и качество полученного образования и невостребованность выпускников на рынке труда. Многие работодатели негативно оценивают такие качества работников, как отсутствие навыков трудовой деятельности. Наибольшим спросом у молодёжи пользуются такие профессии, как экономист и бухгалтер, менеджер, юрист, творческий работник, программист, предприниматель.

Молодёжь на рынке труда представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан, вопросы контролирования и помощи которой являются вопросами государственной политики. Разумеется, все пути выхода из сложившейся кризисной ситуации на молодёжном рынке труда наталкиваются на препятствия в социальной, экономической, правовой, политической сферах нашей жизни, поэтому все меры должны приниматься комплексно. Вопрос об эффективности

государственной молодёжной политики остаётся актуальным. Государству пока слабо удаётся мобилизовать молодёжную инициативу в общественных интересах. В решении вопросов молодёжной политики необходимо добиться также более чёткого разграничения полномочий и ответственности окружных органов и органов местного самоуправления.

БЕЗРАБОТИЦА КАК СЛЕДСТВИЕ НАРУШЕНИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОГО РАВНОВЕСИЯ

Ильина Ариадна

МОУ «Школа № 77 города Донецка»

Научный руководитель: Азаренко С.Ф.

Одной из самых характерных черт болезненного состояния экономики в разное время и в разных странах была и остаётся безработица, возникающая вследствие нарушения макроэкономического равновесия. Безработица – это социально экономическое явление, которое характеризуется наличием трудоспособного экономически активного населения, которое способно и желает трудиться, но не может найти работу из-за несоответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением.

Безработица возникает тогда, когда предложение труда (трудовых ресурсов) превышает спрос.

Рассмотрим теории, объясняющие явление безработицы.

1. Безработица возникает из-за слишком высокой заработной платы. Эта мысль принадлежит представителям классической школы в экономической теории. Их логика такова: на рынке труда всегда может установиться такой уровень заработной платы, который уравнивает спрос и предложение, обеспечивая полную занятость, но по определенным причинам, например, под давлением профсоюзов, зарплата возрастает. В этих условиях предприниматели не могут брать на работу всех желающих, поскольку их расходы на зарплату увеличиваются. Возникает излишек трудоспособных, т.е. безработица.

2. Безработица возникает из-за недостаточного спроса на товары и услуги. Это объяснению принадлежит Дж. М. Кейнсу и представителям

Стокгольмской школы. Они искали причины безработицы в уменьшении совокупного спроса. Самым динамичным элементом совокупного спроса являются потребительские расходы. Для того, чтобы преодолеть несоответствие между предложением и спросом, которое угрожает сокращением производства и появлением безработицы, необходимы государственные мероприятия, направленные на стимулирование спроса (увеличение государственной помощи малообеспеченным, снижение налогов и т.д.).

3. Безработица возникает из-за негибкой структуры предложения труда, а именно из-за неспособности быстро реагировать на изменения спроса на трудовые ресурсы. Авторы этого объяснения (его можно назвать структурным) исходят из того, что рынок труда – явление динамичное. На нем постоянно появляются новые работающие и новые рабочие места. Для достижения соответствия между рабочими местами и работающими последние должны пройти переквалификацию, приобрести новые профессии и опыт или переехать на новое место жительства.

4. Безработица возникает в связи с тем, что в процессе накопления капитала все меньшая его часть направляется на наем работников и все большая – в средства производства, поэтому уменьшается спрос на рабочую силу. Это объяснение основывается на идее, названной «общим законом капиталистического накопления». Этот закон сформулировал Карл Маркс, который утверждал, что преодолеть безработицу можно только избавившись от капиталистических отношений.

Итак, классическое объяснение безработицы акцентирует внимание на зарплате, кейнсианское – на спросе на товары и услуги, структурное – на динамичном влиянии технологий производства на рынок труда. Какое же из этих объяснений правильное? Вряд ли можно ответить на этот вопрос однозначно. Все зависит от того, в какой конкретной ситуации возникла безработица. Если она возникла в период коренного изменения технологии производства, то необходимо вспомнить о структурном объяснении. Если речь идёт о вероятных последствиях массового повышения зарплаты, то не нужно забывать о возможной связи между уровнем зарплаты и уровнем занятости (классическое объяснение). Если же безработица возникла в период

кризисного сокращения производства, то в этом случае актуальными становятся кейнсианские объяснения.

Проблемы безработицы – одна из задач первостепенной важности для руководства нашего региона. Донецкий край – регион исторически и экономически самобытный. Для поиска оптимальных путей решения проблемы безработицы следует рассмотреть её региональные особенности:

1) Несоответствие между спросом на рабочие места и предложением работодателей. В Донецком регионе есть постоянный спрос на специалистов в сфере промышленности, медработников, педагогов, но рынок труда перенасыщен экономистами, юристами и менеджерами.

2) Гендерная безработица. Ситуация, когда в населённом пункте отсутствует достаточное количество рабочих мест, где могут трудиться женщины. Это явление характерно для городов и поселков, градообразующими предприятиями которых являются предприятия тяжёлой промышленности (чаще всего – шахты, отсюда термин «шахтёрские города»).

3) Нерациональное поведение безработных. Большое количество людей не уведомляет компетентные органы о своей потребности в трудоустройстве, тем самым лишая себя возможности получить актуальную информацию о вакансиях и ежемесячную материальную помощь. В нашем крае представлены все основные виды безработицы: фрикционная, сезонная, структурная и циклическая.

Для решения проблемы безработицы в регионе необходим ряд мероприятий как на областном, так и на государственном уровнях:

- качественное проведение консультационной работы с выпускниками школ, направленной на информирование будущих абитуриентов о состоянии рынка труда, о востребованности той или иной профессии;

- формирование специального заказа в вузах с учётом потребностей рынка труда региона;

- усовершенствование системы сбора и предоставления информации о наличии свободных рабочих мест;

- создание государственных служб и учреждений по переподготовке и переквалификации кадров;

- создание дополнительных рабочих мест в государственном секторе экономики.

Но ошибочно считать, что ответственность за борьбу с безработицей лежит только на органах власти. Прежде всего, необходимы активные усилия со стороны безработного. Решение этой проблемы возможно только при продуктивном взаимодействии власти и социума.

Список источников:

1. Гусейнов, Н. Экономическая теория: учебник / Р. М. Гусейнов, В.А. Семенихина. – М.: Омега – Л, 2016. – 439 с.
2. Ильичев, В. Современные тенденции в области трудовой занятости: методический аспект// Предпринимательство. – 2011. - № 1. – С. 101-108.
3. Сауткина, В. Социальные проблемы незанятости: зарубежный опыт / В. Сауткина // Человек и труд. – 2012. - № 9. – С. 13-18.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО И ЧЕЛОВЕК

Ищенко Анна

МОУ «Школа №1» города Ждановка

Научный руководитель: Кириленко Н.Н.

Эпиграфом к моему докладу является фраза Натана Ротшильда «Кто владеет информацией, тот владеет миром», сумевшему вместе с братом нажать состояние на поражении Наполеона в 1895 году благодаря умению ориентироваться в информационных потоках.

Информация – главный продукт каждого государства, а человек – это тот, кто создает, обрабатывает, хранит эту информацию. Мир стремительно меняется. Накопление человечеством опыта и знаний при освоении природы смешалось с освоением информации. Именно этот процесс и привел к образованию инфосферы. Такое понятие, как обработка информации, появилось совсем недавно, но обрабатывать информацию люди начали еще в древние времена. Сначала из поколения в поколение информация передавалась устно. Это были сведения о профессиональных навыках, например, о приемах охоты, обработки охотничьих трофеев, способах земледелия и др. Но затем

информацию стали фиксировать в виде графических образов окружающего мира.

Личность находится под влиянием разных структур, групп, субэкономических механизмов, субкультур и вынуждается самими условиями своего существования выбирать, сопоставлять, оценивать и ко всему относиться с некоторой дозой критичности и рефлексии, а часто под их напором подчиняться. В этой ситуации человек в новой для себя обстановке вынужден, с одной стороны, приобретать индивидуалистические черты, а с другой стороны – унифицироваться культурно и духовно.

Информация стала одним из важнейших стратегических, управленческих ресурсов, наряду с ресурсами: человеческим, финансовым, материальным. Ее производство и потребление составляют необходимую основу эффективного функционирования и развития различных сфер общественной жизни. 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 имеют жизненную ценность для всех членов общества.

Однако сколько бы ни размышляли философы над перспективами информационного общества, о сущности информационно-компьютерной революции, философия остается верной самой себе и выполняет лишь ей присущую функцию, только когда она занимается человеком.

Информационное общество в принципе лишено каких-либо государственных или национальных признаков в том плане, что оно уж совершенно точно невозможно в одной отдельно взятой стране. И если этот процесс интеграции страны будет хоть в какой-то мере удачным, мы, каждый из нас, проживающий в этом государстве, несомненно, окажемся в выигрыше. Потому что, не считая развития технологий, как высоких, так и чисто утилитарных, бытовых, которые немного облегчат нашу жизнь, мы получим шанс стать более значимыми, менее «винтиками» в государстве, которое сможем контролировать при помощи информационных коммуникаций.

Мы не только получим возможность точно знать о процессах, происходящих в государственной машине, – эта самая машина должна будет учитывать мнение каждого из нас, поскольку мы сможем это мнение до неё донести – и это мнение будет неискажённым. Станет технически осуществимым метод управления государством, отражающий самую суть демократии. Причем, учитывая возможность интерактивности высказывания мнений, станет возможным общественный договор в буквальном понимании – достижение компромисса между всеми мнениями без исключения.

Таким образом, абсолютно снимается проблема меньшинства, чьё мнение фактически игнорируется при чисто арифметическом методе решения большинством голосов. Кроме того, информационная технология ведет к созданию интеллектуальных компьютерных систем.

Перед человечеством встаёт вопрос: сможет ли благодаря компьютерам произойти отчуждение человеческого интеллекта, приведет ли это к созданию интеллекта более мощного, чем человеческий? Не означают ли компьютеризация и информатизация общества и создание систем искусственного интеллекта появление новой, антигуманной, чисто машинной цивилизации, в которой разум, отчужденный от человека, приведет к его исторической (хотя не обязательно биологической) гибели с большей неотвратимостью, чем экологический дисбаланс или ракетно-ядерная война?

Сейчас, после миллионов лет борьбы с природой, человечество, наконец, осознало необходимость вступить с ней в диалог, в сотрудничество. Но должно оно уже сейчас, пока не поздно, задуматься над культурными и интеллектуальными последствиями информационной революции, потому что темп, с которым они наступают, беспрецедентно высок, и, быть может, в недалеком будущем предотвращение негативных последствий окажется уже невозможным.

Мир движется к информационному обществу, где важнейшим ресурсом производства и потребления становится информация, а ее главной ценностью является достоверность. Подрыв доверия к информации, как к общественно полезной ценности, может быть «миной замедленного действия», которая подкладывается под процессы формирования информационной культуры.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОНЯТИЯ «СТИЛЬ РУКОВОДСТВА»

Кабанов Кирилл

ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально-технического образования им. Ф.И. Бачурина»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

Развитие предприятий невозможно без эффективной управленческой деятельности, поэтому значение руководства на предприятиях является актуальным вопросом современности. Умение руководителя создать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, заинтересовать работой сотрудников, применить определенные мотивационные и управленческие методы, проявить свои лидерские способности, умение общаться и решать конфликтные ситуации – все это зависит от выбранного стиля руководства и влияет на эффективность и результативность организации.

Сегодня существует проблема неоднозначности трактовок понятий «стиль руководства» и «стиль лидерства» отечественными и зарубежными учеными, которые нуждаются в дифференциации. Начиная с 30-х гг. прошлого века, в менеджменте и социальной психологии ведется изучение феномена стилей руководства. Накоплен большой эмпирический материал, построено много теоретических моделей, которые различают на разной основе стили руководства. В своих работах Р.Блейк и Дж. Моутон, Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев, Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш, А.А. Брасс и другие авторы раскрывают сущность понятия «стиль руководства», виды стилей руководства, подходы к их выбору.

В таблице 1 приведены различные подходы авторов к определению понятия «стиль руководства». Как видно из таблицы большинство приведенных определений «стиля руководства» сводится к совокупности характерных для менеджера приемов и способов решения задач управления, т.е. стиль руководства рассматривают как систему постоянно применяемых методов руководства.

Анализ литературных источников свидетельствует о том, что в зарубежных и отечественных изданиях не существует дифференциации понятий «стиля лидерства» и «стиля руководства», стиль и метод руководства существуют в определенном единстве, при этом не выделены характерные черты стиля руководства.

Различные подходы авторов к определению понятия «стиль
руководства»

Литературные источники	Позиции авторов относительно трактовки понятия «стиль руководства»
Блейк Р., Моутон Дж. Научные методы руководства. - М.: Высшая школа, 2016 - 365 с.	Способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных.
Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. - М.: Дашков и К, 2015. - 344 с.	Относительно устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности менеджера.
Экономическая энциклопедия / ред. Л.И. Абалкин. - М.: Экономика, 1999. - 1055 с.	Проявление определенных личных качеств руководителя в его отношениях с подчиненными, способах решения производственных и других проблем.
Михайлина Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. - М.: Дашков и К, 2016. - 280 с.	Характерная манера поведения руководителя, которая преобладает в его управленческой деятельности.
Самыгин С.И. Менеджмент персонала: учебное пособие / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. - Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2014. - 480 с.	Привычная манера отношений руководителя с подчиненными, степень усилий, которые он прикладывает, чтобы повлиять на них, побудить их к достижению целей организации.
Брасс А.А. Управление персоналом: от руководства к сотрудничеству / А.А. Брасс. - Минск: Регистр, 2006 - 312 с.	Система постоянно применяемых методов руководства.
Управление персоналом: учеб. пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е.Велесько, П. Ройш. - Минск: ИП «Экоперспектива», 2016. - 320 с.	Совокупность наиболее часто применяемых менеджером принципов и методов управления.
Князев С.Н. Управление: искусство, наука, практика: учеб. пособие / С.Н. Князев. - Минск: Армита - Маркетинг, Менеджмент, 2012. - 512 с.	Система принципов, норм, методов и приемов влияния на подчиненных с целью эффективного осуществления управленческой деятельности и достижения поставленных целей.
Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учеб. пособ. / Н.И Кабушкин. - Минск: «Новое знание», 2015. - 278 с.	Привычная манера поведения по отношению к подчиненным с целью повлиять на них и побудить их к достижению целей организации

Понятие «стиль руководства» является более узким и оказывается в управленческой деятельности руководителя во время налаживания отношений между руководителем и подчиненным. Понятие «стиль управления» шире и обусловлено решением организационно-управленческих проблем.

Первоначально понятие «стиль» (лат. *Stilus*, греч. *Stylos*) рассматривался как палочка для письма, а позже использовалось в значении «почерк». Отсюда можно считать, что стиль руководства – это своеобразный «почерк» в действиях руководителя. Впервые вопрос о стиле руководства был рассмотрен К. Левиным в работе «Экспериментальный подход к изучению автократии и демократии» (1938 г.) [1, с. 94]. Стиль руководства – это явление сугубо индивидуальное, так как он определяется специфическими характеристиками конкретной личности, отражает особенности работы с людьми и технологию принятия решений именно этой личностью. Итак, стиль руководства регламентируется личными чертами руководителя, менеджера. В процессе трудовой деятельности формируется исключительно индивидуальный тип руководителя, действия которого повторить в деталях практически невозможно [2, с. 79]. Определение литературных источников позволило уточнить сущность понятия «стиль руководства». Стиль руководства – это стиль поведения руководителя в отношении своих подчиненных, который в зависимости от ситуации, охватывает субъективно-психологические характеристики руководителя и является направленным на достижения поставленных задач. Поведение – совокупность действий и поступков, образ жизни, определенные действия, умение вести себя в соответствии с установленными правилами.

Таким образом, роль стилей руководства велика, поскольку они влияют на показатели деятельности организации, психологический климат в коллективе, исполнительную дисциплину.

Список источников:

1. Басовский, Л.Е. Управление качеством: учебник / Л.Е. Басовский, В.Б. Протасьев. - М: ИНФРА. М, 2018. - 231 с.
2. Управление персоналом: учеб. пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. - Минск: ИП «Экоперспектива», 2016. - 320 с.

УТИЛИЗАЦИЯ ОТХОДОВ: ЭКОНОМИКА И ЭКОЛОГИЯ

Казадаева Валерия

ГПОУ Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Бойкив Н.Ю.

Среди экономических проблем человечества проблема утилизации отходов является одной из важнейших. Отходы являются серьезнейшей проблемой современного общества. Человечество ежедневно создает тысячи тонн отходов, которые необходимо утилизировать и перерабатывать, чтобы наша планета не превратилась через 50 лет в одну большую свалку. Экономически выгодно давать отходам «вторую жизнь», перерабатывая их. Известны способы использовать бытовые отходы в качестве альтернативных источников энергии.

Все натуральные материалы со временем разлагаются и возвращаются в естественный круговорот веществ. По этому же принципу всегда жило человеческое общество, мы используем товары и изделия, а после отправляем оставшиеся отходы на свалку, где и происходит разложение.

С недавних пор отходы больше не разлагаются сами по себе, виной тому инновационные упаковки из пластика, которые сохраняют продукты питания пригодными к использованию на протяжении долгого времени. Рассмотрим, сколько лет уходит на разложение отходов. Различные источники дают различную информацию о том, сколько времени разлагаются разные виды мусора. Но цифры не сильно различаются (табл. 1).

Как видим, среди всех видов бытового мусора пластик, пенопласт представляет собой наибольшую угрозу. Вред пластика для окружающей среды и человека - самого удобного, но самого неэкологичного вида упаковки — обусловлен тем, что он не разлагается в природных условиях и накапливается в огромных количествах. Этому способствует тот факт, что пластик по большей части применяется как одноразовая упаковка.

Согласно оценкам, каждый год мы используем около 1,6 миллиона баррелей нефти только для производства пластиковых бутылок для воды. Пластиковые отходы являются одним из многих видов отходов, на разложение которых уходит слишком много времени.

Срок разложения различных отходов

Вид отходов	Срок разложения
Окурки	10-12 лет
Изделия из пластика	От 100 до 1000 лет
Кожаная обувь	25-40 лет
Картонная упаковка от молока	5 лет
Фанера	1-3 года
Окрашенные доски	13 лет
Хлопковые перчатки	3 месяца
Картон	2 месяца
Пенопласт	не разлагается
Нейлоновая ткань	30-40 лет
Консервная банка	50 лет
Канат	3-14 месяцев
Батарейки	100 лет
Гигиенические прокладки	500-800 лет
Шерстяная одежда	1-5 лет

Почему же все-таки пластик используют для упаковки? Высокие эксплуатационные параметры полимеров были по достоинству оценены потребителями, именно поэтому пластиковые отходы сегодня стали серьезной проблемой. Каждый человек ежегодно выбрасывает на свалки около 88 кг полимерных изделий: посуду, пластмассовые бутылки и другую тару. Умножив размеры отходов от одного человека на общее население планеты, становится понятным, почему полимеры так опасны для жизни на Земле в целом.

Как правило, сроки разложения изделий из пластика могут достигать 1 тыс. лет. При этом пластиковые пакеты, которые мы часто используем в нашей повседневной жизни, могут разлагаться от 100 до 1 тыс. лет, а пластиковые бутылки – от 450 лет и более. Только в одних Соединенных Штатах ежегодно выбрасывается более 18 миллиардов одноразовых подгузников. Сроки разложения одноразовых подгузников варьируются от 250 до 500 лет. Поэтому так важно сократить их использование и как минимум перейти на многоразовые тканевые подгузники.

Таким образом, увеличение объема отходов является серьезной проблемой для человечества. Следует начать работу по сортировке мусора на начальном этапе. Мусор, который подлежит повторному использованию, необходимо пускать в переработку. Чтобы мусор был отсортирован, необходимо установить баки для разного вида бытовых отходов. Что мы видим, например, на примере Российской Федерации, где в крупных городах баки отличаются друг от друга по цвету. Мусор, который повторно использовать нельзя, необходимо захоронить в специально отведенных местах. И, конечно, начать работу по постепенной замене полимерных материалов в качестве упаковки. Это, безусловно, вопросы, которые должно решать государство.

На уровне обычного человека, лучший способ справиться с этой проблемой - избегать использование продуктов, которые производят отходы и на разложение которых уходит более года.

Список источников:

1. Вторичное использование полимерных материалов/ Под ред. Е.Г. Любешкиной. - М.: Химия, 1995. -51 с.
2. Калугина, С.М. и др. Анализ и оценка зарубежного опыта обращения с твердыми бытовыми отходами / С.М. Калугина, С.В. Селиванова, Е.В. Колыванова // 31 Неделя науки СПбГПУ: Матер. межвуз. науч. конф., Санкт-Петербург, 25-30 нояб. 2002 г. - Ч.1. - СПб.: СПбГПУ, 2003. - С. 154-155.
3. Сметанин, В.И. Защита окружающей среды от отходов потребления. Учебник / В.И. Сметанин. - М.: Колос, 2000. — 232 с.

СПЛОЧЁННОСТЬ – ЗАЛОГ КРЕПКОГО И ДРУЖНОГО КОЛЛЕКТИВА

Казуб Дарина

МОУ «Гимназия №6 города Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

Общество по своей природе является, с одной стороны, физическим существом, а с другой – общественным (социальным). В силу этого оно является носителем определённых природных, индивидуальных способностей и талантов, которыми человек владеет с

рождения, которыми его наделила природа, накопленными общественными знаниями и способностями, приобретёнными в процессе общественной жизнедеятельности и расходует для этого определённые физические, материальные и финансовые ресурсы.

Об этом красноречиво написал И. В. Гёте: «Человек познаёт сам себя только в той мере, в какой он познаёт мир».

Мир каждого человека необъятен, по-своему интересен, имеет свои ценности. Трудолюбие, образованность, доброта, воспитанность, честность и порядочность, терпимость и человечность – это те основные ценности, свойственные человеку. Однако есть ценности, которые являются превыше всего: семья, друзья, родители, дети, знания, образование, свобода, любовь, счастье, здоровье, честь, совесть, достоинство...

Для создания коллектива этих качеств недостаточно. В этом случае должны доминировать деловые качества:

- находить подход к различным ситуациям и разрешении их;
- стремиться к достижению цели;
- иметь самостоятельное мышление и обеспечивать выполнение принятых решений.

Это всё и является синтезом профессиональной компетентности организатора и его способностей направлять деятельность коллектива в нужное русло с максимальной эффективностью.

От руководителя зависит не просто многое, а практически всё. Не стоит надеяться, что коллектив станет сплочённым сам собой: нужно приложить к этому усилия. Слаженная команда обязательно приведёт коллектив к успеху. Даже если коллектив – единое целое, требуется постоянная кропотливая работа, которая позволит поддерживать состояние целеустремлённости.

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.

Руководитель, даже очень небольшого коллектива – это лидер, который должен уметь многое, а главное – быть примером, пользоваться авторитетом.

Лидер – это дипломат, новатор, управляющий и направляющий, всегда идущий впереди, повышающий свой личный рост. Только такой человек может создать сплочённый коллектив, в котором один – за всех и все – за одного.

ОБНОВЛЕНИЕ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ

Калита Елизавета

МОУ «Школа № 77 города Донецка»

Научный руководитель: Добровольская Т.Н.

Социальная сфера деятельности на региональном уровне заключается в осуществлении пространственных процессов в обществе, внедрении рациональных форм организации жизни людей с точки зрения условий труда, быта, отдыха, развития личности, восстановление жизни, воспроизводства населения. Эта сфера непосредственно связана с политикой, экономикой, социологией, демографическими исследованиями и тому подобное.

Вопрос по развитию социальной сферы как вида экономической деятельности рассматриваются исключительно в контексте организации жизни людей в пределах конкретной территории, территориальной организации труда. В состав социальной сферы региона относятся учреждения, удовлетворяющие потребность населения, учреждения здравоохранения, социальной защиты населения, организация санаторно-курортного, туристско-гостиничного обслуживания, физкультуры и спорта.

Специалисты учреждений здравоохранения, например, изучают уровень заболеваемости людей отдельными болезнями, причины, влияющие на наличие того или иного класса болезней. Наличие населения, физическое состояние людей используют для определения потребностей в учреждениях здравоохранения, сети медицинских учреждений, сети домов-интернатов для престарелых и инвалидов, санитарно-курортных и других заведений. На этой основе определяют необходимое количество медицинского персонала.

Важное значение для населения, проживающего на территории определённого региона, масс использования учреждений образовательно-культурного и духовного направления. От состояния образования зависит научный потенциал общества и его развитие. В учреждения образования относятся общеобразовательные учебные заведения и высшие учебные заведения. Широкая сеть учреждений культуры способствует духовному росту общества. В состав этих учреждений входят музыкальные школы, школы художественного искусства, библиотеки, клубы, театры, музеи и тому подобное. Среди учреждений, удовлетворяющих материально-бытовые потребности населения, важное место занимают учреждения жилищно-коммунального и бытового обслуживания. От их работы, от уровня обслуживания населения зависят социальные условия жизни и труда людей, общая культура общества.

Развитая организация бытового обслуживания даёт возможность значительно сократить время каждого человека на выполнение бытовых работ, использовать освободившееся время для удовлетворения культурных потребностей, организацию спортивных мероприятий, туризма и тому подобное.

Социальные процессы на региональном уровне формируются на основе имеющихся:

- социальных обязательств и ответственности;
- социальных стандартов и утверждённых норм;
- социальных ограничений.

К социальным обязательствам и ответственности относится установление конкретных обязанностей между обществом и государственной властью относительно накопления национального богатства и его потребления; соблюдение рациональных соотношений границ производительностью труда и уровнем заработной платы, внедрения различных форм материального поощрения труда, рационального использования материально-технических, энергетических и природных ресурсов сохранение окружающей природной среды.

Использование социальных стандартов и утверждённых норм предусматривает обеспечение конституционных прав граждан на социальные условия проживания, трудоустройства, удовлетворение

образовательно-культурных и духовных потребностей. Установление содержания и объема социальных услуг в соответствии с утверждёнными нормами определяет законодательно определено удовлетворением потребностей людей определённым объёмом социальных услуг, в том числе таких, которые предоставляются на льготной основе.

Социальные ограничения формируются в зависимости от состояния экономического развития государства и региона, предусматривают определение объёмов финансирования, внедрения конкретных видов социальных услуг из всех возможных источников финансирования.

Важное значение приобретает стремление обеспечить одинаково качественные условия жизни для населения независимо от места проживания. С этой целью государственные органы власти предусматривают меры по бюджетному выравниванию межрегиональных различий, касающихся уровня трудоустройства людей, развития социальной инфраструктуры, внедрение на всей территории государственных стандартов.

РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ДНР ПУТЁМ ВНЕДРЕНИЯ 5-ГО ПОКОЛЕНИЯ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Камаева Владислава

МОО «Специализированная школа-

Лицей информационных технологий города Енакиево»

Научный руководитель: Халюзова Е.В.

4-е (4G) и 5-е (5G) поколения телекоммуникационных технологий – основа, необходимая для цифровой трансформации, происходящей буквально в каждой отрасли. Развитие широкополосного доступа в интернет является основой для стимулирования практически любой экономики.

Следует отметить, что до сих пор каждое последующее поколение технологии мобильной связи – GSM, 3G, LTE – становилось революцией в сфере потребления услуг. В Донецкой Народной

Республике знаменательной датой стало 12 сентября 2018 года, когда исполняющий обязанности министра связи ДНР Виктор Яценко подписал указ «О внедрении технологии 4G», дав мощный импульс к развитию современного стандарта 4G в нашей республике.

Тем временем в мире постепенно обретает очертания следующее поколение мобильной связи — 5G. Тестовые испытания подобных сетей уже проводятся в Японии.

Согласно Закону ДНР «О науке и государственной политике в сфере научной, научно-технической, инновационной деятельности, трансфера технологий и интеллектуальной собственности» одним из ключевых направлений развития на период до 2020 года определены информационные и коммуникационные технологии.

Давайте выясним, в каких сферах деятельности человека возможно будет применять столь нашумевшую технологию.

1. Широкополосный доступ для пользователей (это создание высокоскоростного интернет-доступа с любого устройства всегда и везде). Влечет за собой рост трафика в 11 раз к 2021 году.

2. Медиа (видеотрансляции, любой контент по запросу, телевизионные сервисы). Потребуется рост видеотрафика в мобильных сетях в 14 раз в 2021 году.

3. Контроль над критически важными устройствами (это удаленное управление тяжелой промышленностью, мониторинг процессов на заводах, умные сети, дистанционная хирургия).

4. Умный транспорт и дорожная инфраструктура (умная городская инфраструктура, умные автомобили и остановки). В итоге объем мирового рынка умного транспорта достигнет 138,76 млрд дол.

5. Интернет вещей (дополненная реальность, игры, мониторинг состояния детей, тактильный интернет, умная одежда, умные дома).

Основные направления исследований для внедрения 5G:

- использование спектра радиочастот, необходимого для построения 5G;

- условия распространения радиоволн миллиметрового диапазона для внедрения 5G;

- использование сигналов с повышенной спектральной эффективностью;

- разработка требований к качеству услуг 5G.

Предложения по внедрению технологий 5G в ДНР разделяются на организационные и технические. Организационные вопросы по внедрению технологий 4G и 5G в ДНР включают в себя:

- создание нормативно-технической базы по внедрению 5G;
- разработку национальной Концепции и стратегии развития 5G;
- модернизацию регуляторной базы отрасли связи в целях стимулирования инвестиций операторов и производителей оборудования в создание и развитие сетей 5G;
- подготовка преподавателей вузов и специалистов по разработке и технической эксплуатации технологии 5G;
- исследование вопросов безопасности жизнедеятельности человека при внедрении технологий 4G и 5G с целью создания рекомендаций по размещению базовых станций и их максимальной излучающей мощности в спектре используемых радиочастот.

Технические вопросы по внедрению технологий 5G в ДНР следующие:

высвобождение радиочастотного спектра на основе его конверсии для потребностей 5G;

требования к спектральной эффективности сетей 5G;

использование новых сигнально-кодовых конструкций в сетях 5G.

Недавнее европейское исследование, посвященное влиянию широкополосного доступа на социально-экономическое развитие, показывает, что суммарная выгода от применения этой технологии составит €95,9 млрд в год и при этом будет создано 2,4 млн рабочих мест. По оценке Всемирного банка, увеличение проникновения широкополосного доступа на 10% влечет за собой рост ВВП на 1,3 процентного пункта. Сейчас только 40% населения земного шара имеет доступ к глобальной сети. Подключение к интернету дополнительно 10% населения увеличит мировой ВВП на 1 трлн дол. [1]

По оценкам международных экспертов, технология 5G должна обеспечить достижение следующих результатов:

- увеличение во много раз максимальной скорости передачи данных;
- доступ в сеть Интернет в любой точке на скорости 1 Гбит/с и выше;

- переход на облачную инфраструктуру;
- использование масштабируемой и экономичной транспортной сети;
- гарантированное качество для любых видов услуг.

Список источников:

1. Гольдштейн, Б. С. Сети связи пост-NGN / Б. С. Гольдштейн, А.Е. Кучерявый. – СПб.: БХВ-Петербург, 2014. – 160 с.
2. Сайт Народного Совета ДНР. - URL: <https://dnrsovet.su/v-respublike-razrabatyvayut-zakon-reguliruyushhij-nauchno-tehnicheskuyu-deyatelnost/>

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Каримова Виктория

ГПОУ Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Журавлёва И.Б.

По мнению американского предпринимателя, основателя корпорации Apple, Стива Джобса «Успех бизнеса в первую очередь зависит от того, какие люди в нем работают. Любой продукт можно скопировать, любую технологию воспроизвести. Единственное, что точно нельзя повторить, это людей, которые обеспечат движение бизнеса вперед».

Для эффективной деятельности любой организации одним из важных факторов является степень сплочённости коллектива. От этого зависит успешность в достижении поставленных целей.

Что такое коллектив по определению и в каком случае его можно считать сплоченным? Коллектив – общность людей, объединённых достижением единой цели. Члены такой команды могут быть совершенно разными по таким характеристикам как: возраст, способности, темперамент, характер, увлечения. Сплоченность коллектива достигается в том случае, когда в нем максимально удовлетворяются потребности каждого члена коллектива с учетом их интересов и ценностей. Сплоченный коллектив обладает рядом признаков: стабильность его состава, низкий уровень конфликтности, здоровый эмоциональный фон, высокий уровень трудовой дисциплины

и общественной активности, стабильно высокие производственные результаты.

Теперь давайте определим, кто формирует и возглавляет сплоченный коллектив: формирование сплоченного коллектива ложится на плечи действующего руководителя организации совместно с должностными лицами, чья деятельность связана с функциональными обязанностями по управлению персоналом (специалисты отдела кадров, психологи, коучеры и др.)

Категория таких сотрудников должна обладать целым набором качеств и умений: лидерство, высокий уровень интеллекта и профессионализм, стратегическое мышление, решительность и настойчивость, эмоциональная зрелость, умение делегировать полномочия.

Процедура подбора и распределения сотрудников является фундаментальным инструментом в направлении сплоченности коллектива. Технологии подбора должны учитывать множество личных качеств будущих сотрудников (умение работать в команде, уровень профессионализма, темперамент). Очень важно, чтобы люди разделяли принципы и стандарты работы организации, соблюдали ее корпоративную культуру, но не следует забывать и о том, что организации нужны, прежде всего, профессионалы.

Важно отметить, что процесс формирования сплоченного коллектива достаточно долгий и трудоемкий, состоит из нескольких этапов:

1. Формирование команды и начало совместной работы. На данной стадии происходит согласование концепций и распределение ролей. Именно на этом этапе возникают трудности, связанные с переходом от индивидуальной работы к командной.

2. Конфликты и противостояния. Каждый участник пытается установить и отстоять свою роль в коллективе. На этом этапе возможны соперничество, споры, оборонительная позиция

3. Нормализация. На смену битве амбиций приходит продуктивное сотрудничество.

4. Становление. На этом этапе сотрудники принимают концепцию командной работы.

5. Работа в полную силу. Достигнутая согласованность позволяет решать задачи большой сложности. Повышается производительность труда.

Проблемы сплоченности сотрудников весьма актуальны. Феномену сплоченности посвящено множество научных работ отечественных и зарубежных учёных, а также руководителей всех уровней управления.

Одним из наиболее применяемых методов анализа данной проблемы является социологический опрос. Для определения уровня сплоченности коллектива и установления причин низкого показателя нами было проведено анкетирование сотрудников различных организаций. Получены следующие результаты:

35% респондентов дали высокую оценку уровню сплоченности своего коллектива, 32% - считают уровень сплоченности средним, 21% - оценили уровень сплоченности как низкий, 2% - затруднились ответить.

Что касается причин недостаточного уровня сплоченности, мнения участников опроса распределились следующим образом: 42% связывают недостаточный показатель сплоченности с низким уровнем мотивации, 25%-с отсутствием эффективных коммуникаций сотрудников и руководства; 18%-с неэффективным стилем руководства и отсутствием четко поставленных целей; 15%-считают причиной низкого уровня сплоченности нездоровый эмоциональный фон.

Проведенный опрос позволяет установить ряд причин недостаточного уровня сплоченности(которые вы можете наблюдать на экране) и предложить ряд решений, направленных на его повышение.

Давайте определим инструментарий, который позволит выработать эффективную тактику, направленную на повышение уровня сплоченности коллектива:

1. Постановка целей и структуризация функциональных и должностных обязанностей.

2. Разработка действенной системы мотивации и стимулирования труда.

3. Усовершенствование стиля руководства.

4. Эффективная обратная связь на всех уровнях управления.

5. Регулярные мероприятия по производственным вопросам.

6. Систематическое обучение, обмен знаниями между сотрудниками коллектива.

7. Управление социальной политикой.

8. Внедрение элементов тимбилдинга.

9. Профессиональные тренинги, работа с психологом.

Хочу отметить, что предложенную политику сплоченности проводят такие известные компании как Google (мировой лидер в области поисковых технологий и веб-сервисов), Apple, LG (лидеры в производстве электронной техники), Microsoft (лидер по разработке программного обеспечения), Johnson & Johnson (многонациональная компания, занимающая лидирующую позицию по изготовлению медицинских приборов и фармацевтических товаров), Toyota Motors Corporation (крупнейшая японская автомобилестроительная корпорация), Лукойл (российский представитель топливно-энергетического комплекса), которые входят в десятку богатейших и успешных корпораций мира, что позволяет судить об эффективности предложенных методов.

Таким образом, правильно организованный труд, умело выстроенная система коммуникаций, эффективная мотивация, совместное профессиональное самосовершенствование каждого члена трудового коллектива могут стать настоящим залогом успеха в достижении высокого уровня сплоченности коллектива, что, в свою очередь, обеспечит высокие производственные результаты.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ ЛОГАРИФМИЧЕСКОЙ ФУНКЦИИ

Картамьшева Анастасия
МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»
Научный руководитель: Котова В.В.

Математика как наука изучает воображаемые, идеальные объекты и соотношения между ними. В общем случае математические понятия и теоремы не обязательно имеют соответствие чему-либо в физическом мире. В школьном курсе алгебры изучаются логарифмы и логарифмические функции. Что скрывается за этим загадочным

понятием, для чего нужны логарифмы? Логарифмы – прихоть математиков или жизненная необходимость?

С помощью логарифмов можно без труда решить задачи на экономику и банковское дело, различные задачи по физике, химии и биологии.

Также для планирования развития городов, других населенных пунктов, строительства жилья, дорог, других объектов мест проживания людей, необходимы расчеты и прогнозы. Используются логарифмы и в расчётах, связанных с изменением атмосферного давления при изменении высоты над уровнем моря. Логарифмы находят самое широкое применение и при обработке результатов тестирований в психологии и социологии, в составлении прогнозов погоды, в экономике, музыке и т.п.

Остановимся на экономических и финансовых задачах, для решения которых используются логарифмы. В финансовой математике для решения задач на сложение процентов. Если вы положили деньги в банк, то через определённое время ваша сумма увеличится за счет проценты. Увеличения суммы для сложенных процентов находятся по формуле:

$$S = P(1 + i)^n$$

S зависит от n в формуле показательной функции. Обратная показательной функции- логарифмическая функция. Для того, чтоб найти n , прологарифмируем обе части уравнения $S = P(1 + i)^n$, предварительно разделив обе части на P .

$$\frac{S}{P} = (1 + i)^n; \quad \ln \frac{S}{P} = \ln(1 + i)^n; \quad \ln \frac{S}{P} = n \ln(1 + i); \quad n = \frac{\ln \frac{S}{P}}{\ln(1 + i)}$$

Формула для вычисления промежутка времени, за которое сумма вклада увеличится в определенное количество раз.

Статистика постоянно использует понятие среднего. Средняя численность населения, средний уровень инфляции, средняя заработная плата и т.д. Для нахождения средних величин существует

коэффициент усреднения он равен $\ln 2$. И везде, где находятся средние значения экономических величин используется коэффициент усреднения $\ln 2$.

При социологических опросах население разбивают на группы по различным признакам: возрастным, социальным и другим. Оптимальное число групп с равными интервалами можно вычислить по формуле Стерджесса:

$$n = 1 + 3.322 \cdot \lg N;$$

где n – число групп;

N – общее число единиц совокупности.

Графики экономических процессов. При построении экономических графиков часто приходится иметь дело с величинами разного порядка. Так n - период времени экономического процесса изменяется в годах. n - единица, S - прибыль может измеряться и в тыс. и млн., и млрд. (если речь идёт о крупных финансовых структурах). Для того, чтоб график был зримым, по оси x откладываем n , а по оси y не S , а $\ln S$. Такой метод построения графиков называется логарифмической дискриментой.

Логарифмы применяются в банковском деле. С помощью модели Фулмера определяется кредитоспособность клиента. Два коэффициента из девяти, входящих в эту модель, находятся с помощью логарифмов. Точность прогнозов, сделанных с помощью данной модели на год вперёд – 98 %, на два года – 81 %.

Метод логарифмирования используют в дисциплине «Анализ хозяйственной деятельности» для вычисления экономических показателей. Он используется при проведении факторного анализа, когда решаются мультипликативные модели.

Итак, использование логарифмов позволяет сократить и облегчить сложные вычисления.

Рассмотренные примеры показывают, что знание математики нужно не только человеку, непосредственно связанному с математикой, но и людям многих других специальностей.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Качур Ульяна

МОУ «Школа № 82 города Донецка»

Научный руководитель: Мирошниченко Т.В.

Управление персоналом – целенаправленная деятельность руководителей всех уровней управления организации и работников структурных подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы, методы и технологию управления персоналом организации.

Управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом. Управление персоналом охватывает широкий спектр функций. Руководители и работники подразделений системы управления персоналом оценивают результативность труда персонала, деятельность подразделений системы управления, экономическую и социальную эффективность управления персоналом.

Всю совокупность целей организации можно разделить на четыре вида: экономические, научно-технические, производственно-коммерческие, социальные.

Каждый из названных блоков имеет свою цель первого уровня. Исходя из целей, стоящих перед организацией на этапе роста, цель управления персоналом заключается в создании гибких механизмов управления, позволяющих быстро адаптировать персонал к условиям деятельности в растущей организации, сохранить и пополнить команду единомышленников новыми сотрудниками, обеспечивая при этом как достижение целей организации, так и удовлетворение интересов работников.

Для достижения этих целей, следует решить ряд взаимосвязанных задач:

- разработать единые принципы стратегического управления организацией и персоналом;
- стимулировать адаптацию персонала к изменениям в организации;
- создать действенную систему мотивации и стимулирования труда, направленную на развитие персонала, подкрепление достигнутых успехов отдельными работниками и поощрение групповой работы;

- создать систему оценки персонала;
- стимулировать повышение квалификации и обучение работников для развития компетенции в решении задач, стоящих перед организацией;
- обеспечить организацию оптимальным составом персонала нужного качества.

Методы управления персоналом – способы воздействия на коллективы и отдельных работников в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Наука и практика выработали три группы методов управления персоналом:

1. Административные методы базируются на власти, дисциплине, взысканиях и известны в истории, как методы кнута.

2. Экономические методы основываются на правильном использовании экономических законов и по способам воздействия известны, как методы пряника.

3. Социально-психологические методы основаны на способах мотивации и морального воздействия на людей и известны, как методы убеждения.

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

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.

Основные функции управления персоналом:

- подбор, наем и формирование персонала организации для наилучшего достижения целей производства;
- оценка персонала;
- развитие организационной структуры и морального климата предприятия, способствующих проявлению творческой активности каждого работника;
- наилучшее использование потенциала работников и его вознаграждение;
- обеспечение гарантий социальной ответственности организаций перед каждым работником.
- анализ имеющегося кадрового потенциала и планирование его развития с учетом перспектив;
- мотивация персонала;
- оценка и обучение кадров;
- содействие адаптации работников к нововведениям;
- создание социально комфортных условий в коллективе;
- решение частных вопросов психологической совместимости сотрудников и др.

Функции управления персоналом очень тесно связаны между собой и образуют в совокупности определенную систему работы с персоналом, где изменения, происходящие в составе каждой из функций, вызывают необходимость корректировки всех других сопряженных функциональных задач и обязанностей. Так, например, широкое распространение в мировой практике контрактной формы найма персонала привело к заметному изменению функциональных обязанностей.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Кирилюк Николай

МОУ «Шахтёрская основная школа № 11»

Научный руководитель: Бондарчук Т.Н.

Нечасто можно встретить человека, который целиком и полностью доволен своей работой. Все потому, что зачастую люди занимают должности не по призванию. Но в силах руководителя сделать так,

чтобы рабочий процесс был комфортным для всех, а сотрудники выполняли свои обязанности с удовольствием.

Успешные бизнесмены не понаслышке знают, о том, что своих работников нужно стимулировать и всячески поощрять, т. е. мотивировать. От этого зависит производительность труда, качество выполняемой работы, перспектива развития компании.

Мотивация персонала в организации – это мероприятия, направленные на подсознание человека, когда у него появляется желание эффективно работать и качественно выполнять должностные обязанности.

Для примера, представьте себе коллектив, где начальнику нет дела до своих подчиненных. Ему важно, чтобы работа была выполнена в полном объеме. Если у сотрудника что-то не получается, то он будет оштрафован, получит выговор или другое наказание. В таком коллективе будет наблюдаться нездоровая атмосфера. Все работники будут трудиться не по желанию, а по принуждению, с целью заработать деньги.

А теперь рассмотрим другой вариант, где работодатель всячески мотивирует персонал. В такой организации наверняка дружеские отношения у всех сотрудников, они знают, ради чего работают, постоянно развиваются, приносят пользу компании и получают от этого моральное удовлетворение.

Хороший руководитель просто обязан уметь стимулировать персонал. От этого выигрывают все, начиная от рядовых работников, заканчивая самым высоким руководством фирмы.

Мотивацию проводят для того, чтобы объединить интересы предприятия и сотрудника. То есть компании необходима качественно выполненная работа, а персоналу – достойная зарплата.

Но это не единственная цель, которую преследует стимулирование работников.

Мотивируя сотрудников, руководители стремятся:

- заинтересовать и привлечь ценные кадры;
- минимизировать число увольняющихся (устранить «текучку кадров»);
- выявить и заслуженно наградить лучших сотрудников;
- осуществлять контроль за выплатами.

Многие начинающие бизнесмены бездумно подходят к решению вопросов мотивации. Но для того чтобы добиться желаемых результатов, мало просто выплачивать премии. Необходимо проблему проанализировать и перейти к ее грамотному разрешению.

Для этого необходимо изучить теории мотивации известных людей. Их мы сейчас и рассмотрим.

Теория А. Маслоу. Абрахам Маслоу утверждал, что для того, чтобы эффективно стимулировать своих работников, необходимо изучить их потребности. Он их разделил на 5 категорий:

1. Физические потребности – это желание человека удовлетворять свои потребности на физиологическом уровне (пить, есть, отдыхать, иметь дом и т. д.).

2. Потребность находиться в безопасности – все люди стремятся быть уверенными в завтрашнем дне. Им важно чувствовать физическую и эмоциональную безопасность.

3. Потребности социального характера – каждый человек желает быть частью социума. Он стремится обзавестись семьёй, друзьями и т. д.

4. Потребность в признании и уважении – люди стремятся быть независимыми, признанными, иметь статус и авторитет.

5. Потребность самовыражаться – человек всегда стремится покорять вершины, развиваться как личность, реализовывать свои возможности.

Список потребностей составлен таким образом, что первый пункт наиболее важен, а последний менее значим. Руководителю необязательно выполнять все на 100%, но важно попытаться затронуть каждую потребность.

Факторы мотивации персонала, которые ведут к неудовлетворенности, связанные с плохими условиями труда и недостатками в организационном процессе компании. Это может быть низкая заработная плата, плохие условия труда, нездоровая атмосфера внутри коллектива и т. д.

Теория В. Врума (теория ожидания). В особенностях мотивации персонала по В. Вруму лежит тот факт, что человек максимально качественно выполняет ту работу, которая, по его мнению, удовлетворит его потребности.

Теория Дж. Адамса. Смысл данной теории в следующем: труд человека должен соответственно вознаграждаться. Если работнику недоплачивают, то он работает хуже, а если переплачивают, то он работает на том же уровне. Выполненная работа должна справедливо оплачиваться.

Существует много способов мотивации труда работников.

В зависимости от того как вы будете воздействовать на подчинённых, мотивация может быть:

Прямая – когда работник знает, что в случае быстрой и качественно выполненной работы, он будет дополнительно вознаграждён.

Косвенная – в ходе проведенных стимулирующих мероприятий, у работника возобновляется интерес к работе, он чувствует удовлетворение после выполнения какого-либо задания. Для того чтобы методы мотивации персонала приносили желаемый результат, необходимо использовать все виды стимулирования работников в комплексе.

Все люди уникальны и индивидуальны. Одни карьеристы и перспектива карьерного роста для них очень важна, другим по душе стабильность и отсутствие перемен. Исходя из этих соображений, руководители должны понимать, что методы стимулирования работников нужно подбирать индивидуально для каждого работника.

Список источников:

1. Сорочайкин, А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом / А.Н. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. - 2015. - № 1(1). - С. 121-125.

2. Петренко, Е.П. Материальное стимулирование ключевой фактор управления мотивацией / Е.П. Петренко, Т.П. Хрипкова, Т.А. Сентябова // Клиническая лабораторная диагностика. - 2016. - № 9. - С. 22-23.

3. Рассадин, В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / В.В. Рассадин // Труд и социальные отношения. - 2014. - № 3. - С. 53-59.

4. Демененко, И.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга / И.А. Демененко, О.А. Папанова // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. -2016. - №6. - С. 235-237.

ПРИКЛАДНЫЕ ЗАДАЧИ МАТЕМАТИКИ В ЭКОНОМИКЕ

Киселев Георгий

*МОУ «Национальная еврейская школа №99 «Ор-Менахем»
города Донецка»*

Научный руководитель: Сидоренко А.Б.

Математика и экономика — это самостоятельные области знаний, каждая из которых имеет свой объект и предмет исследования. По мнению известного американского учёного Норберта Винера, предназначение математики состоит в том, чтобы находить скрытый порядок в хаосе, который нас окружает. Исходя из этой миссии математики, предметом ее исследований является поиск количественных форм описания абстрактных связей, которые могут иметь место в окружающем нас мире. То есть математика как наука создает универсальные аналитические инструменты исследования связей и получения на этой основе новой информации об окружающем нас мире. Это превращает математический аппарат в универсальный инструмент решения многих задач, с которыми сталкиваются ученые, работающие в совершенно разных областях знаний: экономике, биологии, медицине, лингвистике, социологии и др., — казалось бы, весьма далеких от математики. Вот почему очень часто математику называют царицей наук. В настоящее время наибольших успехов достигают те отрасли знаний, которые широко используют математический аппарат в своих исследованиях.

Что же позволяет при использовании математики добиваться колоссальных успехов в исследовании явлений природы и общества? Ведь математика оперирует такими понятиями, которые, на первый взгляд, не имеют никакого отношения к реальной жизни.

В экономической теории математический язык применяется преимущественно в двух случаях: построение и проверка формальных моделей экономических явлений; формулировка теорем, лемм и их доказательств. В обоих вариантах сначала строятся количественные или структурные зависимости между величинами, а затем обращаются к аппарату формальной логики. Аналогичная ситуация имеет место и в экономической науке. Линейные модели здесь также применяются лишь для описания относительно простых экономических явлений, процессов и систем, которые в большинстве своем являются

нелинейными, сложными, открытыми, неравновесными и потому исследование их с помощью языка нелинейной динамики является более адекватным. Язык математики, эволюционируя в математической физике, выводит на качественно новый уровень развития и экономическую науку.

Рассмотрим некоторые прикладные задачи математики в экономике, описываемые простейшими функциями. Возможности любого производства отражаются характером зависимости между объектом выпускаемой продукции и соответствующими ему затратами сырья, полуфабрикатов, капиталовложений и т.д. Если затраты y прямо пропорциональны объему выпуска x , то функция затрат имеет вид:

$$y = a_0 + a_1x, \text{ где } a_0 > 0, a_1 > 0, x \geq 0).$$

То есть это линейная функция.

Например, с помощью функции вида:

$$y = a_0 + a_1x - a_2x^2, (a_0 > 0, a_1 > 0, a_2 > 0, x \geq 0)$$

можно охарактеризовать зависимость урожайности функции y некоторой сельскохозяйственной культуры от количества x внесённых удобрений. Это, как мы видим, квадратичная функция.

С помощью гиперболической зависимости

$$y = a_0 + \frac{a_1}{x}, (a_0 > 0, a_1 > 0, x \geq 0)$$

можно моделировать зависимость затрат y на единицу выпускаемой продукции от объёма производства x .

Экспоненциальную производственную функцию

$$y = a_0 + a_1e^{a_1x}, a_0 > 0, a_1 > 0, x \geq 0)$$

можно использовать для вычисления количества средств на счете через x лет, если кладётся сумма a_0 , а банк выплачивает a_1 % годовых.

Если уровень выпуска не может быть больше некоторой предельной величины a_0 , то с помощью показательной функции

$$y = a_0 - ka_1^x, (a_0 > 0, 1 > a_1 > 0, k > 0, x \geq 0)$$

можно моделировать влияние затрат переменного ресурса R на выпуск продукции y . Если нужно описать ситуацию, в которой рост затрат x некоторого ресурса R ведёт к неограниченному увеличению выпуска y , то используется степенная производственная функция

$$y = a_0 x^{a_1}, (a_0 > 0, a_1 > 0, x \geq 0)$$

Более сложные зависимости описывают с помощью производной и некоторых теорем дифференциального исчисления. Изучать это вопрос я планирую в 11 классе.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Кисель Владислав

МОУ «Школа № 105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Каждый предприниматель хочет увеличить прибыль от своего «бизнеса». Но как это сделать? Есть много вариантов увеличения эффективности работы «бизнеса». Можно заняться рекламой, менеджментом, стимулированием и мотивацией сотрудников, и именно это я хотел бы разобрать подробнее.

Мотивация и стимулирование два близких понятия, однако, они обладают отличиями, которые играют большую роль в эффективности работы руководителя с сотрудниками. Как управлять с помощью мотивации? Мотивация-это пробуждение к действию. Побудить можно с помощью мотива, то есть предмета, представляющего ценность для человека. Для того чтобы мотивировать сотрудника, руководителю требуется учитывать внутренний мир человека, его интересы, стремления, а также потребности. Следовательно, основная задача руководителя - знать сотрудников, чтобы подобрать для каждого основной фактор мотивации, мотив. Таким мотивом могут быть: деньги,

должность, общение. Вывод состоит в том, что мотивация это сложный, многоплановый процесс, поэтому многие руководители выбирают стимулирование.

Стимулирование намного проще, оно не требует знания сотрудников, здесь используют «среднестатистическую модель». В случае, когда у сотрудника недостаточно мотивации для выполнения работы, так как она скучна и не интересна, часто используют материальное стимулирование. Материальное стимулирование – это, когда за невыполнение работы, или недостаточно высокое качество выполненной работы, происходит заметное уменьшение заработной платы. Стимулирование может быть и не материальным. Например, выплата премии за хорошую работу, похвала перед коллективом, или фото на доске лучших работников. В итоге, стимулирование эффективно только в том случае, если работа является срочной или же не стандартной.

Мы видим, что мотивация эффективней стимулирования. Но почему? Очень часто стимулирование вызывает привыкание, то есть работник получает премию каждый месяц и воспринимает её как должное. Но в последний месяц он её не получил из-за уменьшения качества работы, или же из-за отсутствия системы. И получается, что сотрудник, который работал больше, получил столько же, как и сотрудник работающий меньше. И именно поэтому, руководителю не стоит забывать о мотивации, которая имеет долгосрочный эффект, в отличие от стимулирования, которое имеет краткосрочный эффект с привыканием.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Клеванова Таисия

МОУ «Школа № 112 города Донецка»

Научный руководитель: Лукашова М. В.

Информационное пространство – это совокупность следующих компонентов:

информационных ресурсов, содержащих базы данных, сведения и знания, зафиксированные на соответствующих носителях информации;

организационных структур, обеспечивающих функционирование и развитие единого информационного пространства, в частности, сбор, обработку, хранение, распространение, поиск и передачу информации; средств информационного взаимодействия граждан и организаций, обеспечивающих им доступ к информационным ресурсам на основе соответствующих информационных технологий – программно-технических средств и организационно-нормативных документов.

На сегодняшний день одной из актуальных задач образования Донецкой Народной Республики выступает разработка и создание максимально эффективных условий обучения и развития для каждого учащегося в рамках учебно-воспитательного процесса в учебных учреждениях. Это обусловлено общественной потребностью в творчески мыслящих личностях, стремящихся к активной самостоятельной деятельности, самореализации, конкурентно-способных, готовых генерировать и реализовывать новые идеи в различных областях знаний.

Формирование единого информационного пространства сводится к созданию общей информационной базы данных – компьютерного отображения информационного поля образовательной системы, объединяющего информационные потоки, и организации постоянного доступа к ней всех участников учебного процесса. Главная цель единой информационной базы заключается в создании комплекса педагогических условий, обеспечивающих эффективное целевое сотрудничество всех субъектов образовательного процесса, усовершенствованного за счёт системного внедрения инновационных образовательных технологий и ИКТ для развития универсальных учебных действий учащихся и повышения качества, доступности и прозрачности образовательной деятельности учебного заведения, что соответствует государственному и социальному заказам на образование. В этих условиях особую актуальность приобретают следующие задачи, направленные на подготовку учащихся:

- формирование навыков самостоятельной работы с учебным материалом с использованием средств информационно-коммуникационных технологий (поиск и обработка информации, использование различных источников данных, работа с документами);

- формирование умения и навыков критического мышления в условиях работы с большими объемами информации, способности осуществлять выбор и нести за него ответственность;

- развитие умения находить и интерпретировать связи между учебными знаниями и явлениями реальной жизни, к которым эти знания могут быть применены; способности решать нетрадиционные задачи, используя приобретённые знания, умения и навыки;

- развитие коммуникабельности, предполагающей учёт различных точек зрения, умение анализировать их основания, навыки публичных выступлений, участия в дискуссии, умение устанавливать и поддерживать контакты, сотрудничать и работать в команде.

Единое информационное пространство школы подчинено образовательному процессу, обеспечивает и обслуживает, в первую очередь, учебную деятельность школы, в центре находится ученик. И учащийся за годы обучения в школе получает самые передовые знания, умело и активно их применяет, диалектически мыслит, раньше социализируется, легче адаптируется к быстро меняющемуся миру и при этом успевает посещать кружки, секции, читать книги и т. д.

Основная идея создания единого информационного пространства школы представлена на рис. 1.

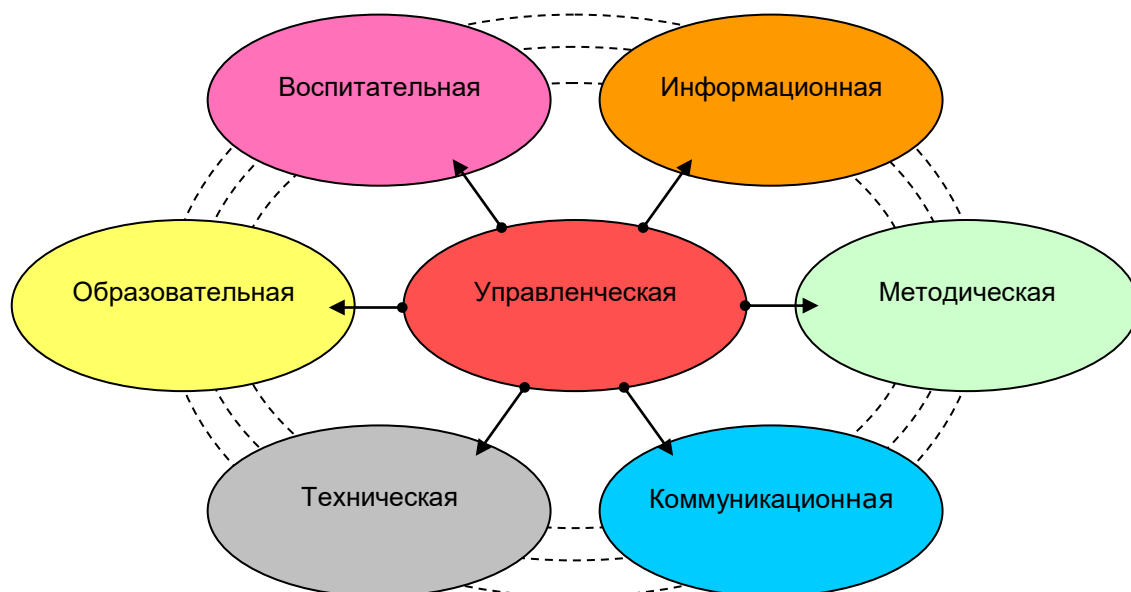


Рис. 1. Единое информационное пространство школы

В единое информационное пространство школы входят составляющие:

1. Физическая, или «неэлектронная», составляющая. Это кабинет информатики, предметные и специальные кабинеты, библиотека (медиаотека), помещения для кружковой, факультативной работы и группы продлённого дня.

2. Информационная, или «электронная», составляющая включает аппаратное обеспечение, программное обеспечение, содержательное наполнение (в том числе сетевое), сайт школы, методическую поддержку, с помощью которой структурируются и актуализируются учебные материалы.

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

Климко Любовь

МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект»

Научный руководитель: Глушановская С.И.

В современных условиях глобализации, развития технологий требуется внедрение организационных мероприятий по обеспечению непрерывности инновационного цикла и постоянного совершенствования организации предпринимательства.

Изучению проблем, связанных с инновационным бизнесом и предпринимательством, посвящены труды многих зарубежных и отечественных учёных.

Теоретические основы экономической политики и инноваций разрабатывали такие известные зарубежные ученые и практики, как Г. Александер, Р. Брейли, А. Вебер, Дж. Кейнс, А. Леш, С. Майерс, П. Самуэльсон, У. Шарп, Й. Шумпетер.

Огромный вклад в исследование вопросов инновационной деятельности внесён такими отечественными учеными, как В. Амитан, А. Гальчинский, Н. Герасимчук, А. Голиков, М. Долишний, С. Дорогунцов, О. Кухленко, В. Лушкин, В. Симоненко, Л. Шутенко и другие.

Инновационный бизнес — это совокупность технологических, научных, финансовых и коммерческих действий, направленных на

коммерциализацию полученных знаний, навыков, приобретённого оборудования и технологий.

Результатом является создание новых продуктов, не имеющих аналогов, либо усовершенствование уже продаваемых на рынке продуктов. Инновации бывают следующих видов: технические, технологические, организационно-управленческие, информационные, социальные.

На данный момент, на равных правах используется ряд близких по значению понятий: инновационный бизнес, предпринимательство, инновационный процесс и деятельность. Эти понятия объединяются следующими составляющими: получение прибыли путём создания технических и технологических нововведений, распространение инноваций, превращение новой идеи в товар.

Впервые занялся проблемой предпринимательства - Р. Кантильон. Он обнаружил, что расхождение между спросом и предложением на рынке создаёт возможность покупать дёшево и продавать дорого. Людей, использующих возможность получать из этого прибыль, он назвал «предпринимателями» («предприниматель» - в переводе с французского «посредник»). А. Смит и Д. Рикардо трактовали предпринимателя как всесторонне развитого капиталиста. Такого же подхода придерживался и Д. Милль.

Предпринимательская деятельность — самостоятельная, осуществляемая на свой риск и под свою имущественную ответственность деятельность, которая направлена на получение прибыли.

Существуют различные функции предпринимательства: общеэкономическая, ресурсная, организационная, творческая, социальная. Её суть проявляется в том, что любой дееспособный индивидум может проявить свои таланты и способности, создав собственное эффективное дело.

Таким образом, новаторство является одной из функций предпринимателя, и соответственно, оно должно присутствовать в предпринимательской деятельности всегда.

Развитие инновационного предпринимательства зависит от спроса со стороны потребителей на инновации, наличия развитого научно-технического потенциала национальной экономики,

функционирования венчурных фирм и инвесторов, финансирующих рисковую инновационную деятельность

Инновационный бизнес и предпринимательство – это особый новаторский процесс хозяйствования. В его основе лежат постоянный поиск новых возможностей, ориентация на инновацию, умение извлекать и использовать для решения постоянных задач ресурсы из самых разнообразных источников.

Данный вид предпринимательства связан с готовностью предпринимателя, добровольно взять на себя весь риск, связанный с осуществлением нового проекта или же улучшением существующего, принять на себя финансовую, моральную и социальную ответственность за процесс, который должен принести денежный доход и личное удовлетворения достигнутым. Он является основной базой всех сфер предпринимательской деятельности.

Инновационное предпринимательство одновременно представляет собой и экономическое явление, и процесс. В качестве экономического явления предпринимательство выступает как форма производственных отношений по поводу производства и реализации потребителям конкретных товаров необходимого качества и получения запланированного результата. Как экономическое явление оно выражает всю систему отношений, возникающих у предпринимателя во взаимоотношениях с потребителями в процессе реализации товаров, с поставщиками, другими хозяйствующими субъектами, наёмными работниками и, наконец, с государственными и иными органами управления.

Предпринимательство как процесс – сложная цепочка действий – от поиска предпринимательской идеи до ее воплощения в конкретный проект предприятия, позволяющий производить необходимые потребителям товары. Заканчивается процесс получением определённого объёма прибыли.

В ДНР есть предпосылки для развития инновационного бизнеса и предпринимательства. Прежде всего, это наличие высших учебных заведений с традициями преподавания естественных и технических наук; общая восприимчивость населения к инновациям, точным наукам и технике; наличие значительного количества предприятий, ориентированных на выпуск высокотехнологической продукции.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ

Кобзева Олеся

МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки»

Научный руководитель: Гончарова Л.В.

История свидетельствует: государство может выполнять в обществе как конструктивную, так и деструктивную роль. В первом случае государство благотворно воздействует на общественный организм, обеспечивает порядок, функционирование и развитие общества. Во втором случае - встаёт над обществом, разрушает общественный организм.

В свою очередь, общество служит социально-экономической основой государства. Неразвитым (недемократическим) обществам соответствуют и неразвитые государства, в которых власть бесконтрольна, а сила сосредоточивается лишь в карательных и принудительных органах.

Можно выделить две модели взаимоотношений между государством и обществом. В одном случае государство видит в повышении благосостояния общества свою цель. Когда общество и его благо становятся целью, государство изыскивает приемлемые средства для достижения этой цели, выступает как партнёр, слуга общества и применяет главным образом методы убеждения.

В другом случае государство имеет какую-то «свою цель». К примеру: «построить коммунизм», обеспечить превосходство арийской расы, осуществить завоевания или какую-то «великую миссию», решить «великую задачу» и т.п. И тогда само общество превращается в средство достижения подобных целей, государство выступает по отношению к обществу как хозяин, надсмотрщик, начальник и применяет, как правило, методы принуждения.

Логика истории ведёт к постепенному изменению характера и функций государства, а также моделей взаимоотношений между ним и обществом.

Политическая жизнь, политическая система общества - это поле взаимодействия государства и личности. В идеале государство должно служить человеку. Однако в действительности связи между личностью и государством сложны и противоречивы. Государство может выступать как сила, враждебная простому человеку. Так было при

рабовладельческом, феодальном государствах, которые отражали интересы лишь меньшей части общества. Часто государство превращает человека в придаток государственной машины. Так происходит при авторитарных и тоталитарных режимах.

Я обратила внимание на эту тему, поскольку я считаю, что она достаточно актуальна в нашем мире. Ведь государство, общество, личность не могут друг без друга, не смотря на противостояния, разногласия.

Таким образом, государство и человек объективно противостоят друг другу. Человек стремится к максимально возможной свободе. Однако безграничная свобода угрожает самому человеку и обществу в целом. Беда в том, что люди зачастую злоупотребляют предоставленной им свободой, не умеют пользоваться ею, нарушают права и интересы других людей и государства. Свобода перерастает во вседозволенность, ведёт к столкновению интересов, к беспорядкам. Такое положение неприемлемо для государства. В свою очередь, государство стремится к порядку. Для выполнения своих функций государство стремится в максимально возможной степени «упорядочить» отношения, вплоть до сильного ограничения степени личной свободы своих граждан. Идеальный порядок, с точки зрения государства, - когда все ходят строем. Однако такой порядок неприемлем для общества, человека, личности.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ ПОСТАВКИ СЖИЖЕННОГО ТОПЛИВА

Коваленко Виктория

ОО ВПО «Донецкая академия транспорта»

Научный руководитель: Бородина О.А.

Логистика имеет большое значение для клиентов, поставщиков предприятия, его владельцев и акционеров. Ее роль в системе управления современным предприятием заключается в координации всех структур предприятия [1].

Главная цель логистики – вовремя, в необходимом количестве, с необходимым уровнем качества, с минимальными издержками

доставить произведённую продукцию в нужное место. Совокупность логистических целей и функций определяет сущность логистики.

Логистическая система представляет собой адаптивную систему с обратной связью, выполняющую те или иные логистические функции [2, с. 41]. Она, как правило, состоит из нескольких подсистем и имеет развитые связи с внешней средой.

Пример распространённой логистической системы предприятия представлен на рисунке 1:

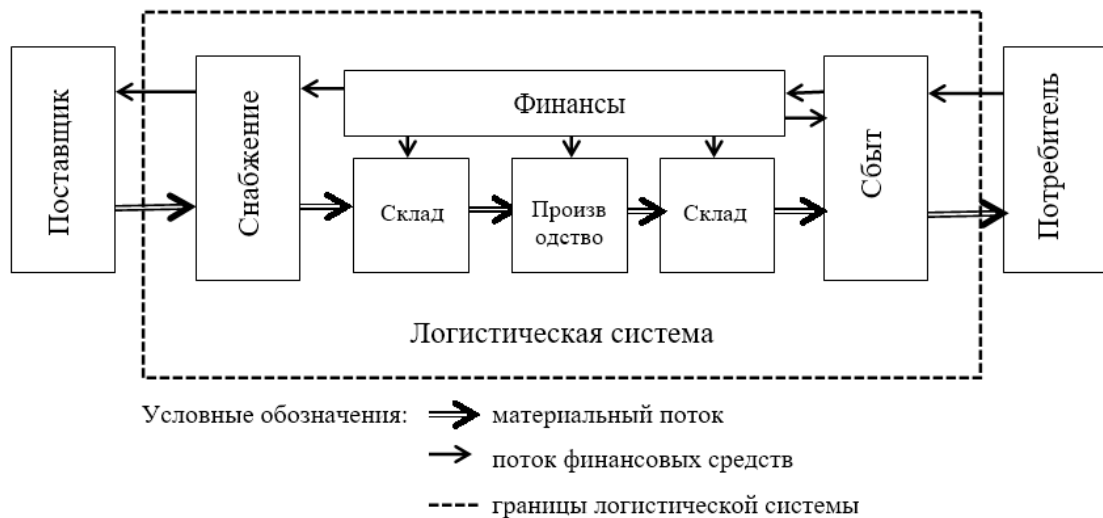


Рис. 1. Выделение границ логистической системы на основе цикла обращения средств производства [3, с. 55]

Логистическое управление - это такой подход организации деятельности предприятия, основанный на принципах логистики, который характеризуется системной комплексностью управления товарно-материальными, финансовыми и информационными потоками для достижения эффекта синергии с целью удовлетворения потребностей предприятия и запросов потребителей с минимальными затратами ресурсов и времени [4, с. 66].

Газовая отрасль является одной из перспективных и ведущих отраслей экономики Донецкой Народной Республики. Газ как товар, который служит предметом складывающихся отношений в этой отрасли, является стратегическим энергетическим ресурсом, следовательно, экономические, правовые и организационные аспекты отношений, связанных с его хранением, транспортировкой, продажей

должны быть надлежащим образом детально урегулированы.

Рынок газа в нашем государстве в текущем периоде развития современной экономики характеризуется отсутствием системного правового регулирования, в том числе чёткого правового определения положения участников рынка. Нормативная база регулирования деятельности газораспределительных организаций находится в стадии формирования. В частности, отсутствует базовый закон регламентирующий деятельность данных организаций и определяющий принципы функционирования рынка СУГ Донецкой Народной Республики.

В современных экономических условиях Донецкой Народной Республики газовая промышленность имеет важнейшее экономическое и общественное значение. Движение топливно-энергетических ресурсов, в том числе сжиженного газа, по своей физической природе происходит в виде потоковых процессов, в связи с чем, для их исследования может быть использован логистический подход. Совершенствованию логистических процессов снабжения, распределения и хранения сжиженного газа должно способствовать развитие методологии логистики на газораспределительных предприятиях.

Логистический подход к управлению предполагает осуществление оптимизации потоковых процессов, протекающих в ходе производства и реализации товаров и услуг, как на уровне организации, так и в рамках технологического цикла, предусматривающего участие нескольких организаций, и в масштабах национальной, межнациональной и глобальной экономики. Важнейшее условие оптимизации – соблюдение организационного, технологического, экономического и информационного единства потоковых процессов.

Для обеспечения эффективного функционирования данной организации целесообразно обратиться к опыту успешных субъектов газового рынка других стран, одним из которых является российское АО «Газпром газэнергосеть», на примере которого необходимо рассматривать особенности организации логистической деятельности на газораспределительных организациях.

Важным условием эффективной логистической системы по обеспечению сжиженным природным газом в рамках государства

является наличие актуальной и системной нормативной базы. Проанализировав нормативно-правовые акты, которыми регламентируется деятельность газораспределительных организаций в ДНР, можно сказать, что нормативная база в этой отрасли недостаточно структурирована и сформирована стихийно. Выходом из сложившейся ситуации представляется системное реформирование законодательства в газовой сфере, определение правового положения всех участников рынка газа, в том числе газораспределительных организаций.

Список источников:

1. Портнова, Д.С. Роль и значение логистики в деятельности предприятия / Д.С. Портнова // Nauka-rastudent.ru. – 2015. – №. 06 (18) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nauka-rastudent.ru/18/2729/>
2. Ельдештейн, Ю. М. Логистика: электронный учебно-методический комплекс / Ю.М. Ельдештейн - 508 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kgau.ru>
3. Гаджинский, А. М. Логистика: учебник для высших учебных заведений по направлению подготовки «Экономика» / А.М. Гаджинский. – М.: Дашков и К^о, 2013. – 420 с.
4. Ларина, Р.Р. Логистика в управлении организационно-экономическими системами. Монография / Р.Р. Ларина, В.Л. Пилюшенко, В.Н. Амитан. – Донецк: Изд. ВИК, 2003. – 239 с.

СПЛОЧЁННЫЙ КОЛЛЕКТИВ

*Коваленко Владимир, Иванов Данил
МОУ «Лицей «Интеллект» г. Донецка»
Научный руководитель: Курган Е.Г.*

Актуальность проблемы формирования сплочённого коллектива организации обуславливается тем, что данной проблеме уделяется большое внимание на протяжении достаточно длительного времени, поскольку от данного фактора зависит личностное, психологическое, физическое здоровье не только самих членов этого коллектива, но и участников взаимодействия с ними. Другой аспект данной проблемы связан с тем, что рыночные отношения проецируются на

взаимодействие начальников и подчинённых, коллег, во многом определяют психологический климат организации в целом.

Коллектив – устойчивая во времени группа объединённых общими целями и задачами людей, достигшая в процессе совместной деятельности высокого уровня развития.

Основными социально-психологическими характеристиками коллектива являются: стремление к сохранению целостности группы, информированность, организованность, ответственность, открытость, контактность, сплочённость, коллективизм.

Как группа становится коллективом?

Любой коллектив представляет собой группу. Но не каждая группа способна развиться до стадии коллектива. Чтобы лучше понять отличие коллектива от группы, проанализируем, как происходит это развитие. На начальном этапе люди объединяются для выполнения определённой задачи. Каждый при этом оказывается в ситуации, требующей умения сориентироваться, проявить себя. Полностью раскрыться обычно весьма затруднительно. Люди не спешат обнаруживать свои чувства, слабости. Они стараются быть рациональными, выдвигая на первое место взаимное изучение. Вторая фаза характеризуется тем, что участники группы лучше узнают качества друг друга. Имеющие аналогичные позиции и сходное восприятие сближаются. Преодолеваются предубеждения по отношению к отдельным лицам. Начинается критика применяемых методов работы и установленных правил. Мнения сталкиваются. Отношения на этом этапе могут стать конфликтными. Однако разумный подход заключается в грамотном решении межличностных проблем и умелой корректировке действий.

Если группа успешно преодолела вторую фазу, создаются благоприятные условия для становления здорового коллектива. На этой стадии взаимное доверие участников резко возрастает. Отношения становятся все более открытыми и прочными. Легче достигается согласие относительно постановки целей работы при совместных действиях. На завершающем этапе сообщество людей принимает форму коллектива. Между его членами устанавливаются особые взаимоотношения.

Ниже рассмотрен опыт успешных компаний по формированию сплочённого коллектива.

Гугл:

- организация увлекательных экскурсий;
- открытые выступления глав компании. Twitter;
- организация брифингов на крыше штаб-квартиры в Сан-Франциско;
- совместные занятия йогой.

Таким образом, можно выделить ряд действенных методов, которыми пользуется руководитель для создания сплочённого коллектива.

1. Корпоративные традиции. Например, каждый понедельник устраиваются планёрки, где подводятся итоги прошедшей недели и даются следующие задания. Каждую пятницу выбирается самый отличившийся сотрудник.

2. Коллективные мероприятия: дни рождения на работе, корпоративные праздники, туристический поход. Неформальное общение сближает людей, выпуская их из панциря деловой этики.

3. Тимбилдинг. Это командные мероприятия, направленные на сплочение команды – то, что доктор прописал. Дословно тимбилдинг переводится как «строительство команды». Многие компании специализируются на проведении тимбилдинга.

4. Мозговые штурмы. Мозговой штурм – это плотная коллективная работа, направленная на решение проблемы. Мозговые штурмы – это прекрасный способ раскрыть потенциал каждого сотрудника. Иногда самые яркие идеи предлагают скромные работники, тихо сидящие в уголке офиса.

5. Поощрения. За каждое достижение участнику даётся звание, награда, он переходит на следующий уровень. Люди будут вовлечены в процесс и станут с удовольствием работать над достижениями целей.

Таким образом, в заключение можно сделать следующие выводы. Понятие коллективизма и сплочённости коллектива включает в себя постоянную заботу членов коллектива о его успехах, стремление противостоять тому, что разобщает, разрушает коллектив. Коллективизм – это также развитие добрых традиций, уверенности каждого в своём коллективе. Чувство коллективизма не позволяет его членам оставаться равнодушными, если задеты интересы коллектива. В

таким коллективе все важные вопросы решаются сообща и, по возможности, при общем согласии.

В процессе межличностного взаимодействия в коллективе формируется общность взглядов и общая позиция, что способствует интеграции сотрудников в единое социальное целое. Поведение участников совместной деятельности определяется их объективной взаимозависимостью, которая составляет необходимое условие всякого взаимодействия. Самым лучшим типом руководства для эффективно работающей организации является демократический стиль, который характеризуется разделением власти и участием подчинённых в принятии решений.

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Коваленко Дарья

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Головки О.В.

Время для менеджера любого звена — это такой же ресурс, как и люди, сырьё, финансовые средства. Его важнейшей особенностью является безвозвратность — его нельзя накопить, передать, взять в кредит, поэтому важно научиться использовать этот ресурс с максимальной выгодой. Предположим, что руководитель неправильно распорядился своим временем, в результате чего условия контракта не были выполнены в срок, и как прогнозируемый итог - фирме придётся уплатить штраф, чтобы возместить убытки, связанные с простоем. Успех каждого руководителя зависит не только от материально-экономической величины, но и от того, как он распоряжается самым ценным приобретением — временем. Руководитель должен сознательно и системно использовать свое время, чтобы добиваться поставленной цели, чтобы быть успешным. Для этого необходимо знать основные аспекты персонального менеджмента или самоменеджмента.

Самоменеджмент - это технология, которая подразумевает рациональное использование временных ресурсов с целью сознательного управления течением своей жизни. Ключевой фигурой

самоменеджмента является Лотар Зайверт, который впервые ввел это понятие. Его концепция заключается в том, чтобы максимально использовать все имеющиеся ресурсы и сократить затраты времени на выполнение тех или иных операций.

Сущность самоменеджмента может быть выражена в следующих функциях:

- определение целей;
- создание в своём сознании картины успеха;
- использование методики «больших скачков», которая подразумевает быстрый переход к конкретным действиям;
- безусловная вера в собственные силы и достижение успеха;
- концентрация на основных целях и отсеивание второстепенных;
- умение контролировать свои эмоции и не бояться начинать деятельность заново в случае неудачного опыта.

Основные составляющие самоменеджмента:

- самопознание;
- самоорганизация;
- самовоспитание;
- саморегуляция;
- самоконтроль.

Четыре принципа самоменеджмента, которые помогают достигать поставленных целей:

1. Принцип системности. Краеугольный камень жизненных преобразований заключается в системном подходе к изменениям. Только действуя шаг за шагом, можно быть уверенным в конечном результате на все 100%. Трудно не согласиться с Альбертом Эйнштейном: «Среди беспорядка найдите простоту, среди раздора найдите гармонию».

2. Принцип малого действия. Согласно этому принципу нужно прилагать минимальные, но постоянные усилия для достижения поставленной цели. Как сказал Конфуций: «Путь в тысячу миль начинается с первого шага».

3. Принцип внутренней цели. Ставя перед собой цель, следует исходить из того, какое желание лежит в её основе. Глубинная причина всегда имеет лишь одно из двух оснований: избежание страданий или получение награды.

4. Принцип инертного развития.

Самоменеджмент (персональный менеджмент) руководителя охватывает шесть фаз:

1. Постановка цели.

2. Планирование.

3. Принятие решений по конкретным делам, т.е. организация и реализация планов – составление распорядка дня и организация личного трудового процесса.

4. Контроль – самоконтроль, а в случае необходимости – корректировка целей.

5. Информация и коммуникация.

В этой связи четко прослеживаются преимущества самоменеджмента:

выполнение работы с наименьшими затратами;

лучшая организация труда;

меньше спешки и стрессов; больше удовлетворения от работы;

рост квалификации;

меньшая загруженность работой;

меньше ошибок при выполнении;

достижение руководителем профессиональных целей кратчайшим путём.

Организация трудового дня руководителя должна отвечать основному принципу: «Работа должна подчиняться мне, а не наоборот».

Таким образом, самоменеджмент – это последовательное и целенаправленное внедрение эффективных методов работы в повседневной практике с оптимальным использованием своих ресурсов для достижения своих же целей.

Известный специалист в области менеджмента Ален Маккензи утверждал: «Нет ничего более лёгкого, чем быть занятым. И нет ничего более трудного, чем быть результативным».

Исходя из всего сказанного, можно сделать следующий вывод. Деловые люди часто сетуют на то, что в сутках всего 24 часа. Успеть за день все запланированное просто невозможно, даже если вести переговоры с помощью конференц-связи. Обвинять в неудачах можно кого угодно. А можно научиться самоменеджменту, т. е. искусству управлять своим временем и ресурсами с максимальной

эффективностью. Тогда окажется, что в сутках есть время не только на сон, но даже на спорт и отдых. Как сказал Пауло Коэльо: «Если развивать что-то одно, то изменяется и всё, что находится вокруг». Этот мотив способствует конечному достижению жизненного равновесия. Реализация собственных возможностей в направлении самоменеджмента как условие личного и профессионального успеха позволяет жить, оставаясь самим собой, и в результате приводит к установлению правильного жизненного баланса.

ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Коваленко Михаил

МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево»

Научный руководитель: Комарова О.А.

Государственное регулирование экономики сегодня выступает необходимым условием обеспечения успешного функционирования рыночного механизма. Всем известно, что успех любого бизнеса во многом зависит от того, какие условия будут созданы для его развития, от роли государства в регулировании и поддержке развития хозяйственной деятельности, поскольку именно государство создаёт те «правила игры», которые находят отражение в нормах права, принятых государством, и которым вынуждены следовать участники рынка.

Особенно важна роль государственного регулирования экономики для нашего молодого и, к сожалению, сегодня юридически непризнанного государства. В условиях военного времени, сложной политической и социально-экономической обстановки в регионе предприятия Донецкой Народной Республики сконцентрированы на поиске путей и способов своего выживания. И без поддержки государства им не выжить.

Современная рыночная экономика регулируется с помощью экономических (косвенных) и административных (прямых) методов. Их конкретное соотношение постоянно меняется, но при этом всегда преобладают экономические методы, так как они не сковывают свободу предпринимательства, не носят разрушительного характера и

оказывают регулирующее воздействие на экономику через стимулирование или торможение деятельности субъектов рынка. В условиях спада производства государство применяет методы, стимулирующие экономическую активность. И, наоборот, при «перегреве» экономики вводит экономические меры, снижающие эту активность.

Экономические и административные методы находятся в определённой взаимосвязи. Любой экономический регулятор применяется или изменяется после принятия соответствующих государственных решений, а также контролируется государственной службой, поэтому он уже несёт в себе элемент администрирования. В то же время административные методы должны быть экономически обоснованы.

Административные инструменты не связаны с созданием дополнительного материального стимула или опасностью финансового ущерба. Они базируются на «силе приказа», государственной власти и включают меры запрета, разрешения и принуждения.

Так, в целях обеспечения безопасности или по другим причинам государство может запретить следование через его территорию грузов других государств или признать общественно вредным производство каких-либо товаров. Для ведения определённых видов хозяйственной деятельности, например, банковской, образовательной, строительной, необходимо получить у государства специальное разрешение - лицензию.

К мерам принуждения можно отнести и то, что государственные органы обязывают промышленные предприятия устанавливать очистные сооружения, организовывать у себя производственное обучение молодёжи.

Экономические инструменты государственного регулирования подразделяются на инструменты денежно-кредитной и бюджетной политики.

Прямое государственное хозяйственное регулирование осуществляется средствами бюджетной политики. Государственный бюджет - это доходы и расходы центрального правительства и местных властей.

В условиях современной экономики инструменты прямого государственного регулирования экономической жизни страны все больше заменяются на инструменты косвенного регулирования, среди которых основными являются налоги.

Налоги в государственном регулировании экономики - это, с одной стороны, главный источник финансирования государственных расходов, материальная основа бюджетной политики, а с другой стороны, это инструмент регулирования. Задача государственных бюджетных органов состоит не в простом обложении налогами тех или иных источников поступления средств, а в создании тонко настраиваемого механизма воздействия на хозяйственное поведение юридических и физических лиц. Для этого используются временно предоставляемые налоговые скидки, отсрочка уплаты налогов, налоговые льготы. В частности, за счёт предоставления налоговых льгот с уменьшением налоговых платежей отчётного периода увеличивается объём капитальных вложений и возрастает объём производства, что в конечном итоге обеспечивает рост налоговых поступлений в будущем.

Полное разграничение экономических и административных методов невозможно, так как они несут в себе черты друг друга. Например, влияние налогов и кредитных ставок как экономических мер скажется на экономическом поведении только после того, как будет принято административное решение об изменении тех и других.

В заключение хочу сказать, экономика Донецкой Народной Республики находится в очень сложном состоянии. Тем не менее, Республика даже с учётом ущерба от разрушений обладает значительным промышленным потенциалом, и при условии грамотного государственного регулирования экономики, внешней помощи, инвестирования в экономику имеет шанс развиваться.

Список источников:

1. Ананьева, Е.А. Современный механизм государственного регулирования экономики / Е.А. Ананьева // Вопросы экономики. - 2011. - № 1 (43). - С. 40-50.

2. Капканщиков, Г.П. Государственное регулирование экономики: Учебное пособие для студентов гуманитарного факультета / Г.П. Капканщиков, С.Г. Капканщиков. - Ульяновск: УлГТУ, 2000. - 164 с.

3. Меньшикова, Е.А. Государственное регулирование экономики: учеб, пособие / Е.А. Меньшикова. - Хабаровск : Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2014. - 111 с.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА

Ковалец Елизавета

МОУ «Средняя школа №49 города Макеевки»

Научный руководитель: Сулимов Г.В.

Инновационная экономика (экономика знаний, интеллектуальная экономика) – тип экономики, основанной на потоке инноваций, постоянном технологическом совершенствовании, производстве и экспорте высокотехнологичной продукции с очень высокой добавочной стоимостью и самих технологий. Предполагается, что при этом прибыль в основном создаёт интеллект новаторов и учёных, информационная сфера, а не материальное производство (индустриальная экономика) и не концентрация финансов (капитала).

Инновационная экономика основана на двух фундаментальных принципах:

- главной целью экономической политики является стимулирование повышения производительности труда;
- постоянное увеличение количества инноваций в структуре экономики.

В двадцать первом веке, в структуре инноваций будет доминировать доля интеллектуального капитала с большим количеством виртуальных объектов.

Направления инновационной деятельности двадцать первого века:

- энергосбережение;
- защита природных ресурсов;
- производство и распределение пищи и воды;
- обращение с отходами;
- образование и обучение;
- медицина и продление жизни;
- безопасность и борьба с терроризмом;
- новые технологии;

- генетика и клонирование;
- глобальные связи;
- транспорт и логистика населения;
- обмен знаниями;
- комплексная электронная среда;
- глобализация;
- интерфейсы и робототехника;
- развлечения;
- исследование космического пространства.

В списке даны направления, которые видны уже сейчас, и приводятся в приоритетном порядке. Именно работа с вышеперечисленными направлениями позволит технологическим странам стать лидерами мирового хозяйства и диктовать инновационную политику не только менее развитым странам, но и другим, уже высокотехнологичным участникам мировой экономики.

инновационная экономика должна опираться на особую инновационную инфраструктуру и институты поддержки инновационного процесса:

инновационные центры, направляющие исследования, анализирующие инновационный спрос и предложение, координирующие усилия коллективов-разработчиков;

законодательство, регулирующее отношения в сфере инноваций (защита интеллектуальной собственности, патенты);

центры коммерциализации технологий и разработок, которые смогли бы провести инновацию через весь долгий путь от идеи до конечного продукта;

финансовые институты (государственные и частные), оказывающие поддержку инновационной деятельности при помощи грантов и кредитов.

Вместе вышеперечисленные институты формируют национальную инновационную систему (НИС), которая является опорой инновационной экономики. Но переход к новому типу хозяйствования невозможен без высококвалифицированных и высокопроизводительных кадров.

Роль квалифицированных специалистов в инновационной экономике является определяющей. Подготовка кадров, способных эффективно управлять инновационными процессами, разрабатывать и внедрять инновационные проекты, должна стать приоритетной задачей перехода к инновационной экономике. Поэтому следует отметить, что развитие инновационных подходов в производстве и социальной жизни, становление инновационной экономики как таковой, требуют разработки новой концепции подготовки человеческого ресурса. В ее основу должны быть заложены следующие принципы:

развитие творческой личности, ее нацеленность на инновации;

подготовка квалифицированных специалистов, менеджеров и государственных управленцев в различных сферах инновационной деятельности;

создание системы непрерывного повышения квалификации кадров, интегрированной в систему производства инновационной продукции;

сотрудничество университетов и других вузов с предприятиями, реализующими инновационные проекты;

сотрудничество университетов с другими ведущими отечественными и зарубежными вузами с целью обмена знаниями, опытом и совместной реализации инновационных проектов.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Козырев Артём

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Великий баснописец Крылов писал: «Когда в товарищах согласия нет, на лад их дело не пойдёт, и выйдет из него не дело, только мука».

И не поспоришь с такими словами, когда вокруг неразбериха, того кто стоит во главе игнорируют, а в самом коллективе идёт «война».

Но что же может привести к такому исходу? Первое что приходит в голову это некомпетентность лидера. У лидера довольно много обязательств, начиная со сбора коллектива, и до сплочения группы до такой степени, что бы она работала как единый организм.

Как этого добиться? Допустим я открыл интернет-кафе, и очередь дошла до найма персонала. Конечно желательно что бы характеры у людей были схожи (людям комфортнее с теми, кто схож на них), но для только открывшегося интернет-кафе – это воля случая (в больших компаниях перед поступлением на должность работники проходят специальный тест). Чтобы избежать лишних конфликтов рекомендуется нанимать людей примерно одного возраста, социального положения.

Что же дальше? Собрались совершенно незнакомые друг другу люди на новом месте. Конечно же, стадия знакомства друг с другом, выявления слабых и сильных сторон, в этот момент начинаются первые разногласия и так называемый «естественный отбор». На этом этапе чаще всего увольняются самые слабые.

Сотрудники привыкли к новому месту, поняли, кто есть кто, и начали предлагать свои решения задач, стараться, чтобы заслужить поощрение начальства. Все это ведёт к достижению общих результатов и играет роль в сплочении коллектива.

Прошло время, все поняли, кто есть, кто и заняли своё место в коллективе. Через время уже будет намного меньше конфликтов, каждый знает своё место в коллективе и упорно трудиться, пока руководитель улыбается, наблюдая за этой картиной. Но чтобы достичь таких результатов, нужно крепко поработать на предыдущих стадиях. Посмотрим, как.

Вот мы и подобрались к конкретным решениям. Можно использовать несколько работающих способов сплочения любой, даже самой несплочённой команды.

1. Корпоративные традиции. Каждую пятницу можно выбирать самого отличившегося сотрудника и поощрять его.

2. Коллективные мероприятия: дни рождения на работе, корпоративные праздники, туристический поход, прогулки в клубы. Неформальное общение здорово сближает людей, выпуская их из границ деловой этики.

3. Тимбилдинг. Это командные мероприятия, направленные на сплочение команды - то, что доктор прописал. Дословно тимбилдинг переводится как «строительство команды». Многие компании специализируются на проведении тимбилдинга.

Вывод: для сплочения коллектива все, кто находятся в нём, должны понимать, что у каждого человека есть, что о себе рассказать.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ

Кокин Сергей

МОУ «Школа №22 города Донецка»

Научный руководитель: Рогожкина В.А.

Сфера услуг является одной из основных сфер взаимоотношения между покупателем и продавцом. Если мы хотим увидеть явные различия в сфере услуг, то конечно мы должны сравнить технологии нашего времени и периода XX века. На данный момент идёт модернизация транзакций между продавцом и покупателем, а именно следующих вещей:

- шифрование данных о платеже между покупателем и продавцом;
- переход обычных банковских карт к бесконтактным платежам (карты с бесконтактным платежом/ApplePay/GooglePay/PayPass и другие).

Безусловно это положительные моменты, однако, на данный момент в нашей Республике не то что не везде есть NFC-терминалы, а в некоторых магазинах и вовсе нет терминалов поддерживающие банковские карты. Насколько я знаю, наш банк и вовсе не выпускает карты с бесконтактным платежом, что является шагом назад. Конечно, на данный момент есть сложности и нет времени, чтобы как-то улучшить взаимоотношения между покупателем и продавцом, есть базовые элементы платежа – вот и хорошо. Но все же я хочу привести пример того, как в других странах построена система инновационной деятельности в сфере услуг. Вначале я хочу выделить страны мира, которые перешли на бесконтактный платёж: Канада, Швеция, Австралия, Великобритания, Франция, США, Китай, Германия, Норвегия, Дания. Все эти страны в той или иной степени вводят бесконтактный платёж в массы. Опираясь на этот список, ниже будут приведены данные о странах, которые переходят на бесконтактные платежи.

Самые распространённые приложения на мобильных устройствах в Дании: 25% графика составляет MobilePay, в свою очередь социальная сеть FaceBook 24%. Такие проценты являются большим показателем, они показывают, что общество движется к автоматизации и не боится инноваций в давно приевшейся системе. Что такое MobilePay? Как бы странно это не звучало, это мобильное приложения разработанное не каким-либо свободным разработчиком, а самим Датским банком, предназначено оно для платежей, переводов и прочих финансовых услуг, само приложение можно использовать не только в Дании, но и Швеции, Норвегии и Финляндии.

Самым крупным игроком в сфере финансовых транзакций мира можно назвать Китай. По данным CNBC можно узнать, что большая часть транзакций проводится с помощью мобильных приложений, дебетовые карты также присутствуют в статистике, однако, они все равно проигрывают наличному платежу. В стране пользуются следующими мобильными приложениями для обработки платежей: WeChat Pay, AliPay, также используется международный ApplePay и мобильные приложения, которые выпускают сами банки. Наличность отнюдь не стоит на последнем месте в этой статистике, а занимает третью позицию, но все-таки это является не то, что большим, а огромным показателем того, что Китай стремительно переходит от наличности к безналичным расчётам.

Приведя примеры других стран, следует изложить некоторые способы перехода к безналичному платежу в нашей Республике. Во-первых, следует учесть, что нет особого смысла в мобильных приложениях, так как в большинстве своём наше население не очень охотно пользуется смартфонами, я не имею ввиду молодое поколение, а поколения людей преклонного возраста. Итак, самой важной вещью, по-видимому, является производство банковских карт, которые будут поддерживать технология бесконтактного платежа. Это процесс не быстрый, однако, скорее всего будет востребован во всех возрастных категориях, потому что, если мы говорим о людях от 20 до 40 лет, то я думаю в этом они увидят удобство пользования банковской карты, а для людей преклонного возраста это ненужность в запоминании ПИН-кода и в попытках ввести тот самый ПИН-код в бесконтактном терминале. Если у клиента есть страх того, что при потере карты у него

спишут все деньги, то это предотвращается тем, на банковских картах обязательно будет установлен денежный лимит на сутки и также подтверждение ПИН-кода в случае транзакции больше определённой суммы (к примеру, суммы в 1000 рублей). Во-вторых, нужно уменьшить комиссию пользователям карт, поддерживающих бесконтактный платёж, чтобы люди стремительно переходили на них. Возможно, это уменьшит поступление средств, но с другой стороны это может увеличить количество пользователей Центрального Республиканского Банка, что в свою очередь вернёт недостающие финансовые средства. В последнюю же очередь можно предложить разработку мобильного приложения, как это сделал Датский Банк, но это действие должно быть заключительным, потому что без качественно построенной сферы бесконтактного платежа мобильное приложение никакого смысла нести не будет. Мобильное приложение будет являться комфортным дополнением пользователем бесконтактных карт, которые в будущем вовсе захотят отказаться от банковской карты или наличных средств.

ЭЛЕМЕНТЫ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ГОРОДОВ И РАЙОНОВ

Колесников Александр

ГПОУ «Докучаевский горный техникум»

Научный руководитель: Осерецкая О.И.

Города и районы, как культурные социально-экономические образования, выстраиваемые на основе общей социальной и хозяйственной жизни, играют определяющую роль в достижении общих целей и задач, стоящих перед Донецкой Народной Республикой. В настоящий момент в Республике 20 городов и районов: города Донецк, Дебальцево, Докучаевск, Горловка, Енакиево, Ждановка, Иловайск, Кировское, Макеевка, Снежное, Торез, Харцызск, Шахтерск, Ясиноватая, Зугрэс, Амвросиевский район, Новоазовский, Старобешевский, Тельмановский и город Углегорск [1].

Исследование управления городами и районами, с учетом современных механизмов хозяйственной деятельности и ее закономерностей, основывается на усовершенствовании развития

общества при условии привлечения территориальных резервов для роста показателей экономики и социальной сферы. Поэтому исследование воздействия составляющих элементов механизмов государственного регулирования на развитие городов и районов Донецкой Народной Республики в настоящее время является актуальным.

Отдельные вопросы решения проблемы государственного регулирования развития городов и районов освещались в работах как отечественных (О.В. Коломийченко, В.Е. Рохчин), так и зарубежных авторов (М. Портер, К. Макконнелл, Л. Брю). Непосредственно изучением вопросов экономического развития Донецкой Народной Республики занимался коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований» в рамках сотрудничества с Институтом народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук [2].

Основными экономическими рычагами механизма регулирования развития городов и районов могут быть:

ставки и порядок налогообложения республиканского и местного бюджетов;

бюджетные ассигнования в партнерское создание объектов экономической инфраструктуры;

финансирование капитальных вложений инфраструктуры общего пользования;

объемы приватизации и национализации подчиненного имущества;

размещение городских, районных и местных заказов поставок, подряда;

гарантийные услуги по реализации инноваций (в пределах собственных активов);

влияние на денежный оборот через удержание для использования в городе и районе экономии с эмиссионного результата; внедрение в практику городского и районного управления индикативного планирования с ежегодным обзором итогов;

применение программно-целевых методов решения городских и районных проблем;

предоставление преференций с инвестирования в объекты эксплуатации местных природных ресурсов;

организация и осуществление заимствований для финансирования городских и районных проектов;

предоставление в аренду имущества.

Таким образом, процесс регулирования городского и районного развития ставит целью минимизацию негативного воздействия экономических преобразований, создание действенных механизмов функционирования экономики, защиту социальных слоев населения. Объектом регулирования должно быть рациональное использование производственно-экономического, естественно-ресурсного, трудового и рекреационного потенциалов городов и районов. Достижение сбалансированности между производственной и социальной функцией на данном уровне является источником ускорения развития, роста потребления и улучшения жизненных стандартов населения.

В конце 2019 года в Министерстве экономического развития Донецкой Народной Республики состоялась презентация программ восстановления и развития экономики и социальной сферы на 2020 год, разработанных администрациями городов Горловка, Енакиево, Макеевка, Донецк, Ясиноватая и Харцызск [3, 4]. Впервые подготовка программ проходила с учетом формирования республиканского бюджета, что позволит повысить эффективность выполнения заявленных мероприятий. Комплексный анализ программ, заявленных на 2020 год, показал, что администрациями районов запланированы мероприятия по увеличению валового сбора продукции сельского хозяйства, повышению урожайности и расширению посевных площадей. Кроме того, по причине изношенности спецтехники в 2020 году за счет средств предприятий планируется частичное ее приобретение и капитальный ремонт. На сегодняшний день все системы жизнеобеспечения городов и районов работают в штатном режиме. Последствия аварий на коммунальных сетях устраняются оперативно, намечена тенденция к снижению задолженности населения за жилищно-коммунальные услуги, социальные пособия выплачиваются в полной мере и своевременно.

Подводя итоги проведенного анализа, можно сделать вывод, что для более успешного государственного управления экономикой и

достижения высоких результатов от реализации сценария развития Республики, необходима целенаправленная систематизация и модернизация существующей системы управления социально-экономическим развитием в соответствии с программами восстановления и развития экономики и социальной сферы на 2020 год [1].

Список источников:

1. Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru>.

2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – 260 с.

3. О республиканских программах: закон Донецкой Народной Республики от 02 октября 2015 года №80-ІНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-respublikanskih-programmah/>

4. Правительство Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravdnr.ru/tag/socialno-ekonomicheskoe-razvitiie/>

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Колесникова Валерия

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Пушкина Г.И.

Эффективное управление как сложная комплексная задача нуждается в оптимальном взаимодействии разного рода ресурсов. Учитывая современные тенденции развития экономики, информационные ресурсы играют ключевую роль в деятельности любого субъекта рыночной экономики, обеспечивая автоматизацию бизнес-процессов предприятия и более чёткое и гибкое управление. В

свою очередь внедрение информационных технологий в процесс управления предприятием способно обеспечить его конкурентоспособность, а, следовательно, способность занять наиболее выгодную позицию в маркетинговой среде, которая постоянно изменяется и формируется под воздействием разнообразных факторов.

Формирование инновационной структуры управления предприятием невозможно без использования современных информационных компьютерных систем. Модели управления, которые формируются, необходимо помещать в оболочку единого информационного пространства (интегрированной информационной среды), которое как катализатор ускорит получение информации о процессах, происходящих на предприятии; структурирует обмен данными между смежными подразделениями; повышает эффективность планирования и управления производством и ресурсами организации. Конец XX и начало XXI ст. ознаменовались научно-технической революцией в отрасли информационных технологий.

Способность мобилизовать и максимально использовать достижение информационных технологий приобрела решающее значение. Для достижения успеха в новой информационной среде нужны новые возможности. Информационные технологии дают возможность предприятиям: значительно увеличить скорость обработки информации; создавать разные виды баз данных; оперативно принимать управленческие решения; применять современные методы проектирования; делать сложную инженерную продукцию высшего качества и по низкой цене; улучшить организацию управления персоналом предприятия; повысить производительность труда инженерно-технических работников, эффективность работы управленцев.

Для того, чтобы понять роль и значение информационных технологий в управлении предприятия и бизнеса, необходимо проследить эволюцию развития информационных технологий.

Новые системы позволяют складывать отчетность в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности, автоматизировать бухгалтерский документооборот и регулировать денежные потоки. Кроме того, финансовые модули включают функции,

которые поддерживают процесс составления бюджета (в том числе формирование бизнес-плана и контроль его выполнения), а также функции оперативного финансового планирования.

Информационные технологии - уникальное информационное средство управления информацией, которое помогает руководителям, конструкторам, инженерам, технологам, финансистам, юристам и другим специалистам управлять всеми данными о процессах, которые проводятся, и процессах, которые будут проводиться на протяжении всего жизненного пути организации.

Определяющими мотивами внедрения информационных технологий является желание оптимизировать учет и контроль на предприятии, уменьшить расходы, оптимизировать управление при территориальном распределении компании, обеспечить прозрачность для инвесторов, увеличить долю рынка. В то же время рост автоматизации управления на средних предприятиях в значительной степени сдерживается такими факторами, как сложность расчёта реальной выгоды от внедрения, отсутствие уверенности в достижении необходимых результатов, поскольку оценка результата от внедрения информационных технологий намного более сложна, чем простое сопоставление желаний, расходов и возможностей компании.

Развитие большинства предприятий требует реализации стратегии, ориентированной на клиента, поскольку увеличение эффективности деятельности предприятий в значительной степени зависит от роста клиентской базы, увеличения лояльности существующих клиентов и, как следствие, увеличение части услуг, которые делаются на рынке.

Еще десятилетие тому назад главным условием успеха было качество продукции, но сегодня качество - это норма, конкуренция переместилась даже не на уровень цен, а на уровень сервиса, причем очень качественного, который нуждается в современных технологиях и подходах. В этих условиях работа с клиентами становится одной из главных задач предприятия. Маркетинг, реклама, система продаж, доставка и обслуживание клиентов, дизайн и производств новых продуктов, системы расчетов с клиентами- это бизнес-стратегия ориентированная на клиента.

Хорошо организованная система взаимоотношений с клиентами, наличие обратной связи позволяет правильно настроить компанию на клиента, на обслуживание его интересов.

Создание действенной инновационной системы управления предприятием возможно только при комплексном подходе, объединении системы сбалансированных показателей, с последними инновационными достижениями в сфере информационных технологий.

Благодаря внедрению в жизнь разработанного алгоритма решения проблемы выбора информационных технологий управления на предприятиях стал возможным выбор информационных технологий управления и оценка результативности влияния ИТ-систем на деятельность предприятия.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Колотий Дарья

МОУ «Школа №112 города Донецка»

Научный руководитель: Лукашова М. В.

В нашем мире довольно много проблем: политических, социальных, важное значение сейчас придают экологическим проблемам. Но среди этого множества можно выделить ещё одну, довольно важную – проблему безработицы. А особенно остро она сейчас стоит перед молодёжью. Ведь как начать реализовывать себя, если буквально на каждом шагу, в каждой вакансии можно увидеть «обязателен опыт работы».

Проблема включения молодёжи в трудовую сферу жизнедеятельности носит сегодня центральный характер, поскольку именно эта социальная группа будет определять качество человеческого потенциала в ближайшие тридцать-сорок лет. Молодёжь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Например, в нашей республике, уже создан Молодёжный парламент.

«Молодёжный парламент – законотворческая деятельность. Это будущие государственные служащие нашей Республики. И вот это

закладывание основ там даёт нам понимание по каким законам и канонам нам надо жить», - рассказывает Яна Яковенко, руководитель блока по реализации проектов ОО «Молодая Республика» - именно эта организация создала этот проект.

Также Яна отмечала: «Молодёжь – это ресурс 21 века. Почему? Да потому что этот креатив, нестандартный взгляд на все те вещи, которые происходят у нас, это стремление познания истины, к проявлению себя даёт тот самый трамплин и скачок для преобразования и возможности реформации всех сфер жизни нашего края. Многие считают сейчас, что отстаивание позиции – митинги. Я считаю, что это давно ушло в прошлое. Возможно, они имеют какой-то эффект, но он краткосрочный, и не они выражают истинное мнение народа, и, в частности, молодёжи. Выражает мнение молодёжи – их деятельность».

А осуществлять эту деятельность на бесплатной основе можно при помощи разнообразных проектов общественных организаций. Но, учитывая стремление молодёжи к самостоятельности, стремление к лучшей жизни без ограничений, осуществлять свою деятельность и выражать собственное мнение многим хочется.

Давайте разберёмся, какие проблемы ещё стоят на пути у выпускников школ и ВУЗов, помимо отсутствия опыта работы:

1. *Проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда.* Проблема заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы. Например, сестра моей знакомой отучилась на администратора, но работу по специальности не нашла – в данной специальности не было надобности. Что же она сделала? Быстро переучилась на мастера маникюра и теперь имеет постоянный доход.

Как решить?

- переобучение специалистов в службе занятости и в вузах;
- создание информационных систем, позволяющих учитывать спектр вакансий, анализировать их и прогнозировать ситуацию на рынке труда тоже улучшит ситуацию;
- возможно налаживание механизма, при котором вузы будут заключать с предприятиями прямые договора на обучение специалистов требуемых специальностей.

2. *Инфантилизм молодёжи в поиске работы.* Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жёсткие ситуации рынка труда. Для решения этой проблемы предложено, прежде всего, раннее привлечение подростков к труду.

3. *Проблема неосведомлённости населения о своих правах и возможностях в поиске работы.* В настоящее время население крайне неудовлетворительно информировано о возможностях поиска работы. При этом играют роль как уже опоминавшаяся пассивная позиция в поиске работы, так и определённого рода предрассудки, неверная интерпретация ищущими работу гражданами своего положения как неудачника и просителя. Кроме того, оказалось, что информационных каналов о спросе на рынке труда явно недостаточно. Широкое же информирование граждан о существующих возможностях и правах в поиске работы позволит частично снять каждую из названных проблем.

4. *Проблема дискриминации женщин при приёме на работу.* Мы много говорим о феминизме, поэтому сейчас данная проблема активно рассматривается и, надеюсь, решается. Но всё-таки остаются те работодатели, которые предпочитают брать на работу скорее мужчин, чем женщин. Здесь, наверное, стоит просто продолжить менять сознание людей и отучать их от взглядов на современный мир старыми установками. Всё-таки 21 век – век изменений и перемен.

Каким же образом сейчас нашей молодёжи найти своё место? Найти ту работу, которая будет соответствовать нашим установкам? Ответ можно найти в понятии «удалённая работа в интернете». Сейчас именно это самая важная и самая большая площадка для самореализации.

Следует рассказать о нескольких должностях, актуальных сейчас:

1. Копирайтер – человек, создающий тексты (чаще всего продающие, рекламные, полезные) для разнообразных компаний, сайтов или отдельных личностей. Для того, чтобы больше понять, что это за профессия и приобрести какие-то теоретические сведения,

целесообразно прочитать книгу Людмилы Сарычевой и Максима Ильяхова «Пиши, сокращай».

2. Транскрибация – перевод аудио-контента, видео-контента или изображения в текстовый вид. Оплачивается невысоко, но делать может каждый.

3. Верстальщик – человек, создающий дизайн (и иногда наполнение) какого-то печатного издания. Иногда подразумевается более широкий смысл – создание любого печатного объекта.

4. Графический дизайнер – профессия, которая подходит всем тем, кто умеет рисовать в графических редакторах.

5. Обработка аудио или видео – подходит для тех, кто обладает хотя бы базовыми навыками монтажа и может создавать что-то креативное. Лучше и востребованнее – если уметь делать интересные вещи, создавать анимацию

Как мы можем понять, возможностей заработать в интернете гораздо больше, и работа сможет найтись почти для каждого. Но, несомненно, проблему с трудоустройством молодёжи нужно решать, и делать это как можно скорее.

ГОСУДАРСТВО КАК МЕНЕДЖЕР ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Комаричева Алина

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Гелеверя Е.А.

Каждому гражданину хочется жить в экономически процветающем государстве. Но ему необходимо знать, что развитие общества в целом и отдельных хозяйствующих субъектов базируется на обеспечивающем рост национального богатства расширенном воспроизводстве материальных ценностей. В макроэкономическом масштабе благосостояние является в значительной мере результатом инвестиций. Термин «инвестиции» происходит от латинского слова «invest», что означает «вкладывать».

Как показывает мировая практика, даже перед ведущими на сегодняшний день мировыми державами США и Китаем стоит задача

привлечения инвестиций. Это связано с тем, что собственных доходов бюджета никогда не бывает достаточно.

В создавшихся условиях именно государство выступает как менеджер инвестиционной политики. Конечная цель инвестиционной политики - обеспечение высокого качества и уровня жизни региона. В чём же она заключается?

Инвестиционная политика государства - комплекс взаимосвязанных целей и мероприятий по обеспечению необходимого уровня и структуры капиталовложений в экономику страны и отдельные ее сферы и отрасли, повышению инвестиционной активности всех основных агентов воспроизводственной деятельности: населения, предпринимателей и государства.

Главной задачей государственной инвестиционной политики является формирование благоприятной среды, способствующей привлечению и повышению эффективности использования инвестиционных ресурсов для развития экономики и социальной среды.

Инвестиционная политика ориентирована на:

- определение целесообразных для каждого периода времени объёмов инвестиций и их структуры;
- выбор приоритетов;
- повышение эффективности инвестиций.

Государство как менеджер инвестиционной политики проводит следующие направления деятельности:

- модернизация системы реализации государственной инвестиционной политики;
- управление рисками;
- контроль за сбалансированностью инвестиционной политики.

Функции государства в реализации государственной инвестиционной политики:

1) установочная (определение стратегических целей и приоритетов, в постановке задач инвестиционной политики на предстоящий период);

2) мобилизующая (поиск источников инвестиционных ресурсов, в определении путей их привлечения для решения поставленных задач, основные инструменты - монетарная политика, налогообложение,

политика в области амортизационных отчислений, бюджетная политика, регулирование внебюджетных фондов);

3) стимулирующая (реализуется путём предоставления налоговых и финансовых льгот - субсидий, субвенций, дотаций, создание оффшорных зон, формирует кредитную и дисконтную (процентную) политику);

4) контролирующая (государственный контроль осуществляется через соответствующие контрольные органы и органы управления различного уровня).

Каждое государство самостоятельно определяет принципы инвестиционной политики исходя из текущей политической и экономической ситуации в стране.

В Донецкой Народной Республике 29 - 30 октября 2019 года состоялся первый международный инвестиционный форум.

Инвестиционный форум - площадка по привлечению капитала в экономику Донбасса, улучшению инвестиционного климата и развитию внешних экономических и деловых связей. Инвестиционный климат характеризуется устойчивостью законодательной базы, благоприятным таможенным режимом, умеренными налогами и различными льготами, предоставляемыми инвестору. Решению этих вопросов была отведена ключевая роль.

В работе форума были задействованы 6 площадок, включающие в себя следующие направления: экономический потенциал; формирование благоприятного инвестиционного климата; сотрудничество в сфере АПК; научно-образовательный потенциал; Донбасс и регионы России; экологическое развитие.

В шести секциях приняли участие более 250 делегатов из России, ЛНР, Южной Осетии, Абхазии, Франции, Финляндии, Ирландии, Великобритании, Швейцарии, Болгарии, США, Турции, Сирии, Йемена, Таджикистана, Ирана и Египта.

Главной целью форума являлась разработка предложений по созданию новой экономической модели развития Донбасса и максимально благоприятных условий для привлечения инвестиций. За время работы форума представители бизнес структур Республики заключили 34 соглашения на 135,4 млрд. рублей. Также анонсировано открытие двух предприятий.

В рамках реализации резолюции Донецкого международного инвестиционного форума о создании новой экономической модели развития Донбасса специалисты Минэкономразвития разработали дорожную карту по созданию благоприятного инвестиционного климата.

Документ разделен на несколько блоков и содержит 48 предложений по 11 направлениям инвестдеятельности. Предложения, в частности, включают снижение регулирующего воздействия органов власти в предпринимательской среде, создание интернет-портала для дистанционного оформления разрешительных документов, внедрение электронной системы взимания налогов и сборов, сокращение количества инспекционных проверок, отмену лицензирования по отдельным видам экономической деятельности.

Для реализации реформ необходимо обновление законодательной базы – принятие законов об инвестиционной деятельности, о развитии малого и среднего бизнеса, инновационной деятельности, организации предоставления государственных и муниципальных услуг. Также предлагается усовершенствовать ряд законов в экономической сфере.

Таким образом, значение инвестиций нельзя переоценить, так как они непосредственно определяют рост экономики страны. Ведущую роль в этом процессе выступает государство – менеджер инвестиционной политики.

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Кондращенко Евгений

МОУ «Краснопартизанская школа города Ясиноватая»

Научный руководитель: Быстрая Т.Г.

Уровень и качество жизни является наиболее важной социальной категорией, которая характеризует структуру потребностей человека и возможности их удовлетворения. Человек страдает от низкого и испытывает удовлетворение от высокого качества жизни, независимо от сферы работы или личной жизни. Следовательно, качество жизни необходимо человеку постоянно и задача государства заниматься его повышением. Человек сам стремится к улучшению качества жизни:

получает образование, стремится к продвижению по карьерной лестнице, прилагает все усилия к тому, чтобы добиться признания в обществе.

Основными показателями качества жизни населения являются следующие критерии:

- доходы населения (среднедушевые, номинальные и реальные доходы, номинальная и реальная начисленная средняя заработная плата, средний и реальный размер назначенной пенсии, величина прожиточного минимума и доля населения с доходами ниже прожиточного уровня, минимальные размеры заработной платы и пенсии и пр.);

- качество питания (калорийность, состав продуктов);

- качество и модность одежды;

- комфорт жилища (общая площадь занимаемого жилья на одного жителя);

- качество здравоохранения (число больничных коек на 1000 жителей);

- качество социальных услуг (отдых и сфера услуг);

- качество образования (число вузов и средних специальных учебных заведений, удельная доля студентов в численности населения);

- качество культуры (издание книг, брошюр, журналов);

- качество сферы обслуживания;

- качество окружающей среды, структура досуга;

- демографические тенденции (показатели ожидаемой продолжительности жизни, рождаемости, смертности, браков, разводов);

- безопасность (число зарегистрированных преступлений и доля их раскрытия).

Основными показателями уровня жизни населения являются:

- объем валового внутреннего продукта на душу населения;

- объем производства товаров первой необходимости;

- уровень инфляции;

- уровень безработицы;

- величина реальных доходов на душу населения;

- возможности населения инвестировать в себя и в экономику;

- соотношение прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда;
- число граждан с доходами ниже прожиточного минимума;
- доля государственных расходов на образование, культуру, здравоохранение и социальное обеспечение;
- отношение среднего размера пенсии к прожиточному минимуму;
- продолжительность жизни человека;
- соотношение рождаемости и смертности населения;
- объем розничного товарооборота;
- отклонение состояния окружающей среды от нормативов.

Уровень и качество жизни населения во многих странах земного шара отличается. Самый высокий уровень и качество жизни населения в Западной Европе и Англо-Америке. В этот список на данный момент входят и страны Аравийского полуострова, Новой Зеландии, Австралия, Сингапур, Бруней и др. По странам СНГ этот показатель различается. В Российской Федерации он самый высокий, за ней следуют Казахстан, Туркменистан и Беларусь. В Беларуси самая дорогая валюта в СНГ,

Из курса истории мы знаем, что СССР, будучи вовлечённым в мировую войну, за её годы смог увеличить экономическую мощь, достигнув, по окончании войны, уровня Западной Европы и даже выше. Экономическая мощь прямо связана с уровнем и качеством жизни населения. Наша программа по повышению качества жизни населения содержит 2 этапа: экономические, а затем социальные преобразования. Основной доход Донецкой Народной Республики может поступать из промышленной сферы, поэтому все свободные денежные средства необходимо направить на подъем металлургии и угольной промышленности. Этому могут способствовать инвестиции РФ и других государств. А также, модернизация угольных шахт за счёт государственного сектора приведёт к увеличению добычи угля. Следующим шагом станет налаживание его сбыта, что потребует реставрации и модернизации железнодорожного сообщения.

Таким образом, все эти меры позволят накопить средства для проведения социальных реформ. Следствием этого будет повышение уровня и качества жизни населения нашей молодой Республики.

РАБОТА С КИТАЙСКИМИ ПОСТАВЩИКАМИ

Кононенко Ирина

МОУ «Специализированная школа №95 города Донецка»

Научный руководитель: Корноухова Л.С.

В настоящий момент экономика Китая растёт быстро, как никогда, и все больше предпринимателей во всём мире заинтересованы в сотрудничестве и успешно сотрудничают с китайскими производителями и поставщиками.

Основная причина, по которой мир стремится импортировать товары из Китая и переносить крупное производство на Китайскую территорию – это невероятная дешевизна рабочей силы, которая непосредственно влияет на стоимость продукции.

Предприниматель имеет все шансы на ведение сверхприбыльного бизнеса. Однако, занимаясь поиском деловых партнёров в КНР, всегда стоит помнить об одном: доверять китайским предпринимателям нельзя. Конечно, среди них есть порядочные люди, ведущие дела честно, но нужно принять за основу утверждение о том, что все китайцы стремятся обмануть иностранцев, и быть осторожным [1].

Как избежать обмана? Прежде всего, нужно уметь отличить мошенников, выдающих себя за надёжных производителей. Изучая список производителей одного региона, нужно обращать пристальное внимание на тех, кто размещает похожее описание и одинаковые фотографии, а также на тех, кто под одними контактными данными предлагает разнообразные, не связанные между собой товары, например, пуховики и ведра. Разобраться, кто же из дельцов действительно имеет свою фабрику и производит продукцию, очень непросто. Даже визит на завод не может застраховать вас от обмана, так как ничто не мешает торговой компании договориться с владельцем завода, чтобы обмануть иностранца. В данной ситуации поможет сотрудничество с консультантом, который знает китайский язык и умеет искать информацию в Китае [2]. Производитель может уверять, что его товар имеет сертификат СЕ, гарантирующий соответствие товара требованиям безопасности и экологии всех стран Евросоюза, но такой сертификат запросто может оказаться подделкой.

Пути импорта продукции приведены в табл. 1.

Пути импорта китайской продукции

Схемы движения товаров	Достоинства	Недостатки
Прямые закупки у производителя	Возможность получения минимальной цены от производителя без накруток посредников, предоставление гарантии на закупаемый товар, возможность решения вопросов компенсации стоимости бракованного товара	Необходимость знания иностранных языков – английского или китайского на высоком уровне, умение определять надёжность производителя и качество товара, умение составлять внешнеторговый контракт и умение разбираться в товаросопроводительных документах и вопросах перевозки и таможенного оформления.
Закупки через китайские торговые компании	Более широкий ассортимент товара и небольшие объёмы минимального заказа. Сотрудники торговых компаний отлично владеют иностранными языками, навыками международной торговли и деловым этикетом.	Посредники перекупают товар у производителей, что ведёт к повышению цены товара на 10-40%, отсутствие контроля качества и низкая вероятность, а зачастую и невозможность получения компенсации в случае поставки некачественного товара, большое количество мошенников.
Закупки через отечественного посредника	Самый простой вариант начала бизнеса, связанного с поставками из Китая. Большой выбор компаний, предоставляющих подобные услуги и имеющих собственные офисы в Китае, базы надёжных поставщиков и опыт в организации доставки и таможенного оформления товаров от китайских поставщиков.	Достаточно высокая стоимость услуг этих посреднических компаний, что отражается на себестоимости товара. Также, некоторые компании получают проценты от сделок от китайских поставщиков, и таким образом, представляют и защищают на китайском рынке интересы не заказчика, а свои собственные.

Компания, работающая на законных основаниях, должна быть зарегистрирована в Торгово-промышленной палате Китая и иметь уникальный номер. Чтобы проверить подлинность этого номера, нужно знать китайский, так как на английском китайские чиновники справок не дают. Предприятия должны иметь Certificate of Import & Export,

выданный Министерством торговли, а также быть аккредитованными в таможне Китая [3].

Лучший способ найти деловых партнёров в Китае – посетить крупную торговую ярмарку. Во-первых, это позволяет лично познакомиться с представителями компаний и изучить продукцию. Во-вторых, это помогает сэкономить время, которое требуется для самостоятельного поиска. В-третьих, сэкономить деньги. В-четвертых, при правильном ведении переговоров можно получить выгодные предложения от производителей [2].

Список источников:

1. Голубков, Е.П. Основы бизнеса: Учебник/ Е.П. Голубков. - 2-е изд. - М.: Финпресс, 2007. - 688 с.
2. Карасин, Г.Б. Россия и Китай на пороге тысячелетия / Г.Б. Карасин //Международная жизнь. - 1997. - №6. - С. 25-32.
3. Маргелов, М.В. Российско-китайские отношения: на высшей точке развития? / М.В. Маргелов // Международная жизнь. - 2003. - №9. - С. 38.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ

Коржан Дарья

МОУ «Средняя школа №59 города Макеевки»

Государственное управление – это практическое, организующее и регулирующее воздействие на общество в целях его упорядочения, сохранения и преобразования, опирающееся на верховную власть. Государственное управление в обязательном порядке обладает свойством системности. Система государственного управления – это вся совокупность реально существующих и необходимых элементов государственной и общественной подсистем и их взаимосвязей, обеспечивающих выполнение управленческих задач, стоящих перед государством. Только наличие системности придает государству необходимую согласованность, субординацию, координацию, определенную целеустремленность, рациональность и эффективность.

Во всех экономических системах государство регулирует экономику. Государственное регулирование экономики в условиях

рыночного хозяйства представляет собой систему типовых мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера, осуществляемых правомочными государственными учреждениями и общественными организациями в целях стабилизации и приспособления существующей социально-экономической системы к изменяющимся условиям. Инструментами государственного регулирования экономики являются административные инструменты и экономические инструменты (средства денежно-кредитной и бюджетной политики). Особую роль среди инструментов государственного регулирования экономики играет ускоренное амортизационное списание основного капитала и связанные с ним образование и реализация скрытых резервов.

Профессия государственного служащего, как и любая другая, имеет свои преимущества и недостатки. Несмотря на сложности, связанные с трудоустройством в государственные организации, высокий уровень ответственности за деятельность госслужащих и необходимость обладать рядом профессиональных компетенций, молодые люди все чаще выбирают путь развития карьеры в сфере государственного и муниципального управления. Молодежь охотно поступает в высшие учебные заведения на специальности государственного управления, при этом ориентируясь на такие факторы, как престиж и востребованность профессии, карьерные перспективы, возможность приобретения уникального опыта, льготы и премии, предоставляемые государственным служащим, что при существующей конкуренции дает возможность отбирать наиболее перспективных, заинтересованных и квалифицированных специалистов в сфере управления.

Качество жизни является наиболее важной социальной категорией, которая характеризует структуру потребностей человека и возможности их удовлетворения. Качество жизни населения – это степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей человека. Основными показателями качества жизни населения являются: доходы населения; качество питания; качество и модность одежды; комфорт жилища; качество здравоохранения; качество социальных услуг; качество образования; качество культуры; качество сферы обслуживания; качество окружающей среды, структура досуга; демографические тенденции; безопасность. Уровень жизни – это

уровень благосостояния населения, потребления благ и услуг, совокупность условий и показателей, характеризующих меру удовлетворения основных жизненных потребностей людей. Уровень жизни характеризуется целым блоком показателей: потребительская корзина; средняя заработная плата; разница в доходах; продолжительность жизни; уровень образования; структура потребления продуктов питания; развитие сферы услуг; обеспеченность жильем; состояние окружающей среды; степень реализации прав человека.

Социальная сфера – одна из основных подсистем общества, сложный, интегрирующий объект, требующий правильного понимания и представления. Социальная сфера связана с человеком, его жизнедеятельностью, удовлетворением его разнообразных и разнонаправленных потребностей и интересов: материальных, духовных, интеллектуальных.

Характер взаимоотношений государства и личности является важнейшим показателем состояния общества в целом, целей и перспектив его развития. Невозможно понять современное общество и современного человека без изучения многообразных отношений людей с государством.

Личность – это индивидуально определенная совокупность социально значимых свойств человека, проявляющихся в отношениях между людьми. Понятие личности, личностные характеристики отдельного человека органически связаны с обществом, его особенностями. Общество – это исторически развивающаяся система отношений между людьми, продукт взаимодействия людей в процессе их совместной жизнедеятельности. Общество и личность – взаимообуславливающие друг друга явления, существующие лишь в неразрывном единстве.

Государство – это особым образом организованный разряд людей, систематически занимающийся управлением и принуждением; это внутреннее устройство общества, особый вид организации человеческого общества как целого, обеспечивающий территориальное, юридическое и политическое единение населения. Государственная организация выступает как официальный, уполномоченный представитель всего общества. В силу этого отношения между

человеком и обществом носят преимущественно государственно-правовой характер, поскольку от имени общества выступает государство.

Список источников:

1. 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. – 336 с.

2. Марченко, М. Н. Источники права: Учебное пособие / М.Н. Марченко. - 2-е изд., перераб. - Москва: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 672 с.

3. Тебекин А.В. Теория управления : учебник / А.В. Тебекин. – Москва : КНОРУС, 2017. – 342 с.

ОТБОР ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ХИМИЧЕСКИХ ЛАБОРАТОРИЙ

Корниенко Анастасия

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Корзун В.Е.

Актуальность проблемы качественного отбора персонала обусловлена тем, что в условиях рыночной экономики каждому предприятию необходимо оставаться конкурентоспособным. Основой успеха является отбор среди всех кандидатов наиболее подходящего и нужного для конкретной работы. Для организации работы химических лабораторий этот этап является особенно важным, т.к. при небольшом штате сотрудников текучесть персонала здесь низкая, а значит работодатель должен быть готов к долгосрочным трудовым отношениям с нанимаемым сотрудником.

С проблемой отбора персонала и его дальнейшего обучения сталкивается каждая организация, однако решают её все организации по-разному. К сожалению, часто отбор на должность лаборанта химического анализа проходит формально: есть вакансия, у претендента имеется соответствующее образование, может быть будет задано несколько вопросов, касающихся профессиональной подготовки аналитика. Однако профессия лаборанта химического анализа выдвигает требования и к индивидуальным и личностным

способностям и качествам специалиста: нервно-психическая устойчивость, ответственность, дисциплинированность.

Для успешной деятельности по профессии также требуются: тонкие цветовосприятие, обонятельная и осязательная чувствительность, точная зрительно-моторная координация на уровне движений кистей рук, хорошая зрительная и сенсорная память, аккуратность, педантичность, хорошая реакция.

Поэтому ещё на этапе подбора и найма персонала в химическую лабораторию необходимо с полной серьёзностью подойти к детализации требований к вакантному рабочему месту и к кандидату на его занятие. При этом не стоит ограничиваться лишь составлением должностной инструкции или квалификационной карты. Лучшим вариантом будет составление профиля компетенций, включающего в себя как описание необходимых профессиональных знаний и навыков, так и индивидуально - личностных характеристик и навыков.

Специалистам по работе с персоналом необходимо не ограничиваться только внешним, или только внутренним источником привлечения персонала, а использовать их в совокупности. В качестве внешних источников для поиска сотрудников на должность лаборанта химического анализа наиболее перспективными являются учебные заведения, выпускающие специалистов данного профиля, объявления в интернете (на сайте предприятия, на специальных сайтах по размещению публикаций о вакансиях), а также изучение резюме, размещённых в интернет-базах.

При подготовке к проведению собеседования следует разработать вопросы и задания, позволяющие оценить вышеперечисленные качества у претендента на занятие вакансии. Приведём примеры таких вопросов и заданий.

1. Для оценки общих представлений о профессии (особенно, если претендент не имеет ещё опыта работы в данной сфере): Что такое настоящий профессионал? Назовите основные показатели качества и технологичности в работе лаборанта химического анализа. Что самое главное в работе по вашей специальности? (процесс или результат?)

2. Для проверки профессиональных знаний (наладка и подготовка к работе лабораторного оборудования, проведение исследований химических и физико-химических свойств вещества).

Найти ошибку в действиях человека. Для этого подойдёт использование иллюстративного материала. Например, изображение лаборанта, проводящего анализ в не застёгнутом халате, что свидетельствует о нарушении правил техники безопасности. Или изображение лаборанта, размещающего взвешиваемый груз на правую чашку аналитических весов, в то время как его надо размещать на левой чашке, а на правой – разновесы. Предоставив такие задания, можно сразу оценить и профессиональные знания, и такое личное качество, как внимательность кандидата.

3. Для проверки знаний в области охраны труда (обращение с первичными средствами защиты и пожаротушения, порядок оказания первой медицинской помощи пострадавшим в химической лаборатории).

Ситуация: лаборант разбила ампулу с бромом в лаборатории. Коричневая жидкость разлилась на полу. Ваши действия при оказании первой помощи и утилизации галогена?

4. Для выявления личных качеств (ответственность, дисциплинированность).

Как строился ваш типичный рабочий день? Когда сотрудник выходит на работу в первый день, что он должен делать? Почему одни часто опаздывают, а другие редко? Что такое допустимое опоздание?

5. Для оценки типа темперамента, характера.

Для качественного выполнения работы, на должность лаборанта больше подходят уравновешенные люди, что можно оценить, наблюдая за кандидатом во время собеседования. Если у человека громкая быстрая речь, он активно жестикулирует, то есть он относится к холерикам, то он мало подходит на данную должность.

Для оценки характера подойдут такие вопросы. Полезна ли подстройка при общении? Приведите пример конфликтной ситуации. Как вы себя вели в ней?

Таким образом, при усовершенствовании процесса найма, отбор персонала становится более качественным. При должной подготовке к собеседованию, разработав и применив на практике нестандартные методы отбора персонала, по его итогам можно получить более эффективный результат в лице работника с высокими профессиональными способностями.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА

Королева Виктория

МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки»

Научный руководитель: Гончарова Л.В.

Вопрос о соотношении правового государства и гражданского общества все большее внимание привлекает в последние годы. В постперестроечный период демократии показал, что интересы государства и общества далеко не всегда совпадают, что вызывает всплеск противоречий, которые требуют альтернативного решения. В связи с этим, перспектива развития взаимоотношений гражданского общества и правового государства, а также возможные их пути, вызывает интерес.

Научные исследования признают, что гражданское общество берет начало там, где без вмешательства государственно-правовых институтов создаются и открыто взаимодействуют между собой объединения. В тоже время, гражданское общество находится в непрерывной органической связи с государственной властью государства.

Становление гражданского общества является одним из закономерных этапов социокультурной эволюции, творение цивилизации с ее развитой промышленностью, сферой услуг, рыночной экономикой и современной формой правления.

Изучение правовых механизмов взаимодействия гражданского общества и органов государственной власти является основным моментом понимания взаимоотношений государства и гражданского общества. Зачастую, ведущая роль в выявлении сфер деятельности, нуждающихся в правовом регулировании, принадлежит именно гражданским объединениям.

Чаще всего, необходимость правового регулирования возникает в различных областях частного права с учетом современного темпа развития науки и техники, а также новых явлений в рыночных отношениях. Участие представителей различных общественных организаций в законодательном процессе является одной из важнейших форм в области укрепления правопорядка, что способствует развитию гражданского общества.

Конституционные основы государства в процессе их реализации способны обеспечить единство и постоянство системы исполнительной

власти, основные нормы ее функционирования и взаимодействия с гражданским обществом.

Для достижения рациональной взаимосвязи гражданского общества и исполнительной ветви власти необходимо создание определенных предпосылок: обеспечение системы исполнения решений в информационном аспекте, так как своевременная достоверная информация является основанием для осознания правды о системе исполнительной власти; построение демократического государства, которое способно обеспечить поддержку, доверие и тесную взаимосвязь органов исполнительной власти с гражданским обществом. Разнообразие взаимоотношений гражданского общества и государства выражены в их отличиях и единстве. Идентичность целей и задач государства и гражданского общества является основным признаком их единства.

Общей целью создания правового государства и формирования гражданского общества является защита прав и законных интересов человека и гражданина. Единство государства и общества проявляется и в организации работы основных структур в общественно-политической, культурной и экономической сферах деятельности в соответствии с Основным законом государства и действующего законодательства. фактом единства общества и государства выступает создание и государственное обеспечение условий для самоопределения и самовыражения личности, его инициативы и свободы в выборе деятельности.

Закреплённые конституционно права и свободы человека и гражданина, позволяют прийти к выводу, что у российского гражданина достаточное количество правовых возможностей не только для осознания себя субъектом гражданского общества, но, и, реализации своих личностных интересов и интересов коллектива. Единство социальных и государственно-правовых явлений находит свое яркое выражение в существующем демократическом политическом режиме, содержание которого составляют правовые приемы и способы осуществления государственной власти, а также предоставляемые гражданам права и свободы в политической, экономической, социальной и культурной сферах деятельности и иных областях жизни гражданского общества.

Таким образом, правовое государство может быть сформировано только в органической связи с гражданским обществом, обеспечивая его функционирование. И в какой степени создается такое общество, в той же степени складывается и правовое государство.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Кравцова Анна

МОУ «Школа №88 города Донецка»

Научный руководитель: Пушкина Г.И.

Не стоит забывать, что основной составляющей любого предприятия являются люди. Каждый отдельный человек, как деталь от слаженного, единого механизма. При подборе (найме) специалистов на рабочие места, следует руководствоваться рядом критериев, необходимых для продуктивной работы этого механизма. Но как собрать этот механизм с нуля, где взять рабочие кадры?

Вот тут на помощь приходит мотивация. Хотя её ещё трудно так назвать, на первых порах, нужно завлечь квалифицированных рабочих, молодых и амбициозных специалистов. Добиться этого можно с помощью обеспечения комфортных условий труда, достойной заработной платы и т.д. Другими словами, вызвать у людей, лучших в своей сфере, желание работать с нами!

А ведь что такое мотивация? Профессор Гарри А. Оверстрит говорит: «Наши действия вытекают из наших главных желаний... и наилучший совет, который можно дать, если вы хотите побудить кого-либо к действию — будь то в работе, домашней жизни, школе или политике — прежде всего, пробудите в нем какое-нибудь сильное желание...».

И так, как же добиться того, чтобы персонал захотел более качественно трудиться? В основе желания трудиться, стоят другие желания, совершенно различного характера.

И чтобы понять какие именно, необходимо наладить контакт в рабочем коллективе, стремиться к взаимопониманию. Дать людям цель, ради которой они готовы выкладываться на все 100%, помочь им почувствовать свою значимость, создав благоприятную почву, для

творческой деятельности, организации своего труда самими сотрудниками. Одним словом, превратить рабочий процесс в нечто большее. Именно так мы получим наибольшую продуктивность нашего механизма.

Необходимо уметь находить общий язык со своим коллективом. Мотивированный сотрудник получает удовольствие от работы, к которой привязан душой и телом, и испытывает радость. Только тогда можно обсудить все проблемы, находящиеся в коллективе, пойти на уступки сотрудникам, возможно, подсказать им в чём-то. Благоприятные условия для работы помогут усердно работать сотрудникам, не отвлекаясь.

Кроме мотивации рационально так же использование стимулирования. «Мотивация» и «стимулирование» два близких понятия, однако, если понятие «стимул» употребляется в основном для обозначения материального или морального поощрения, то «мотив» используется более широко и охватывает все стороны поведения работника.

Стимулирование труда - это материальная основа мотивации персонала, представляющая собой комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников. Стимул - это внешнее воздействие на работника, со стороны руководства с целью побуждения его к эффективной деятельности.

Проще говоря, стимулом можно считать дополнительную плату, в том смысле, что амбиции людей не заканчиваются на работе. У них есть иные потребности, всплывающие по мере жизнедеятельности человека, на которые тоже необходимо время, так почему человеку не дать мотивацию потратить это время в рабочем процессе, стимулируя его за это желанным вознаграждением.

Заботливое и чуткое отношение к рабочим, обеспечение комфортных условий и создание атмосферы для плодотворного труда уже само по себе является мотивацией.

Тем более что здоровых и позитивно настроенных людей легче мотивировать, следовательно, если человек здоров и бодр, а значит, амбициозен, то и хорошо стимулируем.

Примером такого отношения можно считать Чарльза Шваба, предпринимателя и промышленного магната, стал известен благодаря тому, что именно под его руководством Bethlehem Steel стала одной из крупнейших металлургических компаний мира. Шваб несомненно был уникальным руководителем, так как его управленческие навыки, по мнению многих, значительно опережали тенденции того времени.

Стратегия Ч. Шваба заключалась в том, чтобы быстро создать атмосферу соперничества между работниками дневной и ночной смены. Их мгновенный отклик объясняется тем, что желание повысить статус своей команды дано человеку природой, так почему бы его не использовать?

Каждый человек хочет развиваться, иметь карьерный рост и для этого готовы много и плодотворно работать. Именно этот фактор может быть стимулом для сотрудников. Иногда, если сотрудники не видят себя в этой профессии, «стоят на одном месте», то, естественно, прогресса наблюдаться не будет. В этом случае приходится идти на крайние меры (лишение премии, потеря рабочего места).

Для того чтобы сотрудники имели стимул работать, прежде всего, они должны понимать для чего будут это делать. Перед своим рабочим классом требуется точно объяснить все цели и задачи работы, чтобы они понимали, что требует от них начальство и есть ли смысл оставаться на прежнем месте, если развития на нем они не получают. Работа в компании, название которой у всех на слуху также послужит стимулом для продуктивного сотрудничества.

Сегодня рынок труда обладает дефицитом квалифицированных специалистов. А для успешного развития компании необходим стабильный эффективный коллектив. Различные комплексы программы для повышения квалификации, интеллекта, эрудиции, самосовершенствования помогут сотрудникам развиваться. Нужно проводить мероприятия, направленные на поднятие самооценки и собственного достоинства, на удовлетворение от своей работы. Возможность обучения за счёт предприятия. Этот прекрасный шанс позволяет повысить уровень квалификации.

Из этого следует, что главное понимать свой коллектив – знать, чего он хочет и использовать это.

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Криворотов Дмитрий

МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»

Научный руководитель: Линницкая И.В.

Человечество постоянно задумывается над увеличением социально-экономического потенциала общества, но, до сих пор, важнейшим вопросом остаётся нищета, разруха одних государств и достаток, благополучие других. Данный расклад зависит от уровня экономического и человеческого развития государства. Экономические показатели страны в отдельности не дадут полную картину происходящего.

Поэтому, мы используем показатели уровня и качества жизни, которые «измеряют» прогресс общества. Благодаря им мы можем учитывать всю многогранность ситуации в обществе и индивидуальные условия, способствующие удовлетворённости качеством жизни. Рассмотрим данные показатели в отдельности.

Качество жизни. Такое понятие, как «качество жизни» применяется при оценке общей обеспеченности человека и обществ. Процесс измерения величины уровня жизни очень трудоёмкий.

Сложности прибавляет множество факторов, влияющих на него. Данные факторы связаны с общепринятыми правами человека (право на свободу, на вступление в брак и свобода от дискриминации). Отсюда видно, что показатели качества жизни включают не только обеспеченность и занятость, но и окружающую среду (как с социально-психологической, так и с физиологической точки зрения), физическое и психическое здоровье, образование, отдых и досуг, а также социальную принадлежность.

Уровень жизни. В отличие от понятия «качества», «уровень жизни» напрямую зависит от средних доходов населения и от товаров, которые человек может себе позволить. Среди таких товаров особенно стоит выделить товары первой необходимости и предметов роскоши.

Таким образом можно сформулировать определение. Уровень жизни - это уровень комфорта и благосостояния населения, обеспеченности материальными и нематериальными благами и предметами первой необходимости.

При сравнении показателя уровня жизни разных стран стоит учитывать его отличительную черту: показатель одной страны может сильно превосходить показатель другой, но при этом в разных государствах за ту же сумму можно купить разное количество товаров. Например, можно жить зажиточно и комфортно в Индии, но в Великобритании с той же суммой денег позволить себе много роскоши уже нельзя. Или же, одну буханку хлеба весом 1 кг в Польше можно купить за 1,36 американских доллара, а в Германии – за 2,94 доллара.

Если необходимо добиться точности при вычислении показателя уровня или качества жизни населения той или иной страны, то необходимо учитывать их сложное строение. Данные показатели содержат множество составляющих стандартов, которые выражаются численными показателями и коэффициентами.

Среди них можно выделить базовые: «устройство» населения (динамика рождаемости, смертности, миграции, изменение численности и структуры населения), качество образования (количество и доступность образовательных учреждений населению), средний доход на душу населения, степень различия доходов, размер прожиточного минимума и доля малоимущего населения, количество и доступность развлекательных заведений, безопасность населения (показатель преступности, её предупреждение и предотвращение), качество здравоохранения (расходы на здравоохранение, смертность и заболеваемость от конкретных причин).

Несомненно, на показатели уровня и качества жизни населения огромное воздействие оказывает политика правительства. Государство управляет экономическими процессами и стабилизирует их. Именно политика действующей власти контролирует и корректирует функционирование социально-экономических процессов, а, соответственно, и изменение исследуемых нами показателей. Их улучшению должны предшествовать изменения во многих сферах жизни общества, что, в развитых странах, является результатом многолетнего труда разных правителей. Развивающимся странам стоит «учиться» у экономически развитых, расширять и совершенствовать данный механизм улучшения. Одна из главных задач – благотворно влиять на улучшение уровня качества и жизни населения.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Кривоухова Элина

МОУ «Школа № 116 города Донецка»

Научный руководитель: Потапенкова А.Н.

Квалифицированный руководитель должен искать индивидуальный подход к своему сотруднику, чтобы тот, в свою очередь, работал продуктивнее. Несложно догадаться, что в негативной и напряжённой обстановке человек, в силу своего психоэмоционального состояния, не сможет работать в полную силу своих умственных и физических способностей. Поэтому руководство должно обеспечить сотруднику благоприятные условия для работы. Для этого существуют методы управления. Методы управления – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления производством. Существует 3 группы методов управления, которые различаются способами воздействия на людей: административные, экономические, социально-психологические.

Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определённой организации и т.п. Эти методы имеют прямой характер воздействия: любой регламентирующий или административный акт подлежит обязательному исполнению. Коротко говоря, данный метод подразумевает под собой строгую дисциплину, распорядительное воздействие и систему штрафов и выговоров. Как и во всех методах, у данного есть свои плюсы и минусы.

Плюсы: разработка чётких правил внутреннего трудового распорядка, приказы с указанием содержания вопроса, мероприятия, сроков и т.п., анализ причин увольнения и разработка мер по их устранению.

Минусы: противоречивые приказы, отсутствие чётких правил наказания и поощрения, использование устаревших и типовых инструкций.

Метод административного управления подходит для предприятий, где необходима чёткость и скорость выполнения конкретной задачи.

Экономические методы. Управляющие воздействия на персонал осуществляются на основе использования экономических законов и категорий. Данный метод включает в себя классификации: мобилизацию трудового коллектива, регулирование материальной заинтересованности работников в соответствии с экономическими возможностями, рыночное ценообразование (себестоимость, спрос, цена и т.д.) и различные формы собственности (муниципальная, частная и общественная).

Плюсы: конечные результаты четко определены (доход, себестоимость, качество, объём), увеличение заработной платы с учётом квалификации, наличие четкого положения о премировании, обеспечение работникам бесплатным или частично оплаченным жильем.

Минусы: план экономического развития не развивается, фиксированная зарплата на минимальном уровне в отрасли, прекращение выплат материальной помощи, игнорирование ссуд.

Психозэмоциональный метод воздействия на персонал базируются на использовании закономерностей психологии и социологии. Социологические методы играют важную роль в управлении персоналом, они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию работников с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.

Плюсы: проведение социологического анкетирования в коллективе, поддержание благоприятного климата на основе соблюдения прав человека.

Минусы: игнорирование социальных экспериментов, ориентирование на рыночную конкуренцию.

Психологические методы играют очень важную роль в работе с персоналом, поскольку направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. В управлении персоналом важно понять принципы работы с ним.

Принципы управления персоналом – это правила, положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в

процессе управления персоналом. Принципов управления существует множество, но при всех условиях управление персоналом осуществляется на основе следующих традиционно утвердившихся: научность, централизм, плановость, первое лицо, единство распорядительства. Для примера приведены три главных принципа управления:

– принцип цели (каждое действие должно иметь ясную и определённую цель);

– 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.);

– принцип соответствия (порученная работа должна соответствовать функциональным обязанностям, интеллектуальным и физическим возможностям исполнителя).

Подводя итог, хочу сказать, что глобальная цель управления персоналом состоит в формировании, развитии и реализации с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации. Это означает улучшение работы каждого сотрудника с тем, чтобы он оптимальным образом наращивал и использовал свой трудовой и творческий потенциал и благодаря этому содействовал достижению целей предприятия, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении.

ПОВЫШЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПОМОЩИ ГРАЖДАНСКОГО СОБАКОВОДСТВА

Кривцова Елизавета

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Всем нам известно о том, что за период войны ситуация с взрывоопасными предметами военного назначения представляет постоянную угрозу. Существует множество методик информирования населения о действиях и идентификации потенциально опасных предметов, но этого часто бывает все равно недостаточно, несмотря на

титанические усилия государства обезопасить своих граждан. По некоторым данным общее количество гражданских лиц, раненых и ставших инвалидами из-за последствий войны, оценивается в 7-9 тыс. человек, из них около 700 дети. Среди основных причин жертв – мины, неразорвавшиеся снаряды, мины ловушки и самодельные взрывные устройства.

Совсем недавно мы стали свидетелями страшной трагедии, когда дети подорвались на боеприпасе в нашем районе (Петровский район города Донецка).

Идея проекта состоит в том, чтобы использовать гражданских собак в патрулировании и обнаружении потенциально опасных взрывных устройств, боеприпасов. Все это возможно при государственной поддержке развития гражданской кинологии нашей республики, а также создания единого государственного клуба гражданской кинологии.

Самым эффективным считается использование собак минно-розыскной службы для разыскивания мин в неметаллическом чехле. Собаки находили мины и устройства с взрывчатыми веществами там, где остальные методы показывали своё бессилие.

По существующим данным, и в сегодняшние дни одним из наиболее внушительных средств для разыскивания мин и прочих взрывоопасных предметов считаются минно-розыскные собаки, которые обладают достаточно высокими показателями точности работы (в процессе полевых исследований – до 90%).

Благодаря этому можно было бы осуществлять отбор и обучение собак по государственной программе минно-розыскной работы, что позволило бы кинологам-любителям осуществлять патрулирование объектов гражданской инфраструктуры. Для обучения и дрессировки можно было бы использовать уже существующие площадки силовых ведомств.

Для осуществления проекта, необходимо:

1. Учредить кинологический государственный клуб служебного собаководства, в котором должны будут регистрироваться все питомники служебных пород собак.

2. В рамках клуба добровольно будут проводиться дрессировки по следующим направлениям:

- общий курс дрессировки (ОКД); (на платной основе);
- защитно-караульная служба (ЗКС); (на платной основе);
- минно-розыскная работа; (на бюджетной основе).

В процессе работы обучаться будут не только собаки, но и их владельцы будут получать подробный инструктаж о нормах и порядке действий у сапёров. По окончании обучения будут выдаваться сертификаты.

Итогом всего проекта будет являться популяризация кинологии и улучшение безопасности гражданских объектов нашей Республики, таких как: школы, детские сады, парковые территории, жилые массивы.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ И ПРИНЦИПЫ. ВАЖНОСТЬ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Крылов Платон

МОУ «Школа №13 города Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

XXI век является сложным периодом развития донецкой экономике. Всем известно, наше управление требует более новых и действенных путей решения существующей системы управления. Как говорил Петр Капица: «Руководить - это значит не мешать хорошим людям работать», но есть ли правда в этих словах?

Как разобраться в этом и где найти решение? Тут появляется «менеджмент», который собирает все знания об организации системы управления на разных предприятиях, психологию коллектива в целом, а также все нюансы общения, взаимопонимания и искусство убеждения руководителей и подчинённых.

В чем же суть менеджмента в деловом общении? Если подобрать простое объяснение для задач менеджмента, то это наука о том, как найти идеальное сочетание пряника с кнутом. Что немало важно в наше сложное время, так как в современном обществе многие ценности, нормы и идеалы изменились, а не которые из них потерпели крушение. Управление - уже не способ достижения отточенной и слаженной работы. Это своего рода потакание своим деспотичным и авторитарным наклонностям. Способ проявления эгоизма и самолюбия.

От английского «management» - «умение владеть», но чем же? Обстоятельствами, людьми и ситуацией? Может быть, это власть над умственными способностями, возможностями и собственными силами? Итак, это вроде лёгкое английское слово, но оно в себя включает спектр человеческих возможностей: креативность, коммуникабельность, гибкость, ум, лояльность, стрессоустойчивость, умение общаться и т.д. Это довольно-таки ёмкое и многогранное слово, которое играет немалую роль в современной жизни предприятия и людей, работающих на нём.

«Управление - необходимость». Оно возникало вместе с людьми, в то время, когда они объединились совместным желанием достичь какой-нибудь цели. При этом возникла потребность в координации их пути к достижению, а также возможность принимать решение, рационально и чётко видеть цель и пути достижения. Человек, на которого возлагались эти «обязанности» являлся руководителем, а остальные – исполнителями. «Чтобы вести людей за собой, иди за ними», - сказал китайский философ Лао-Цзы.

Нередко в процессе управления рождается конфликт – это противостояние мнений, отстаивание своей точки зрения, в отличие от мелких ссор конфликт не исчерпывается. Для успешности предприятия директорату стоит задуматься о «Принципе земляники со сливками» Дейла Карнеги, который заметил, что стоит учитывать и потребности окружающих.

Человеку, который претендует на звание «Успешный и мудрый руководитель» нужно отказаться от некоторых стереотипов, которые складываются о сотрудниках, в первую очередь. К примеру, не стоит думать, что люди не любят работать или им безразлично качество работы. Также, стоит избавиться от мнения, что если не контролировать подчинённых, то они будут не справляться и отлынивать от работы. Итак, после того, как руководитель вновь поверил в трудолюбие и свой дружный коллектив, стоит приступить к мотивации работников.

А что главное? Заинтересовать! Выделяется два вида мотивации: материальная и нематериальная. Было бы неплохо узнать о желаниях сотрудников и о том, чтобы они хотели исправить и изменить в работе, ведь верный и действующий способ настроить человека на работу – общение с ним.

Каждый руководитель, работающий с людьми, не может избежать общения с ними. Именно от того, насколько он будет компетентен в общении, зависит эффективность работы персонала. Стоит задуматься о взаимоотношениях в коллективе, ведь тёплая и понимающая атмосфера является одним из факторов продуктивной работы.

Вывод: перечислив все возможности, которые дал менеджмент можно прийти к выводу, что, безусловно, действенная методика управления базируется на трёх важных и основных направлениях: общение, правила поведения в коллективе и искусство убеждать, слушать.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Кудренко Александр

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Бомблюк Е.А.

Менеджмент – это управление организацией, коллективом и процессами, протекающими во время ее работы и деятельности. Управление производством на любом уровне – сложная комплексная система. Достижение успеха в производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности организации (фирмы) возможно только при условии высококвалифицированного управления всеми аспектами этой деятельности. Роль менеджмента велика, так как неверно организованная система управления становится причиной потери предприятием платежеспособности и, в конечном итоге, причиной его банкротства. Менеджмент является тем «часовым механизмом», благодаря которому предприятие (фирма) функционирует, достигает поставленных целей, развивается, повышает свой потенциал.

С самого начала своей истории менеджмент в организации сталкивался с множеством проблем и сложностей. Эти проблемы были результатом многих факторов, например, незнанием, как мотивировать персонал, как организовать их рабочее время и пространство, какие решения будут наиболее выгодными и правильными. Многие из них действенны и по сей день, но не все

эти способы ведут к эффективному управлению. Необходимо учитывать и менталитет – не все методы западного менеджмента приемлемы для реализации в нашем обществе, что также создает проблемы.

В чем же заключаются основные проблемы и направления развития менеджмента?

1. Одна из главных проблем современного менеджмента – это проблема качества управленцев. В последние годы эта специальность появилась в российских вузах, вузах Донецкой Народной Республики, но проблема все равно остаётся. Причиной может быть то, что сейчас мало профессионалов, имеющих опыт управления в действительных условиях рыночной экономики. Хорошо известно, что овладеть знаниями в области управления невозможно без получения практических навыков. Естественно, что у основной части выпускников этой специальности жизненный опыт незначителен, а управленческий ещё меньше. На практике воплотить всевозможные новые и эффективные принципы управления довольно сложно. Необходим радикальный пересмотр философии бизнеса, а также изменение психологии персонала (особенно менеджеров), рост личностного потенциала и повышение их квалификации.

2. Существует и такое явление, что рабочий занимает позицию руководителя, получив повышение, но по способам решения проблем, по стилю мышления остаётся специалистом своей отрасли. Истинная роль его нахождения в компании должна состоять в управлении всем процессом принятия и выработке решений.

3. Наблюдается проблема неэффективного взаимодействия собственников компании и топ-менеджмента. Часто между ними происходят конфликты, которые приводят к увольнению управляющего. Как следствие, владелец теряет ценного специалиста, и эффективность работы компании снижается. В это время, менеджер теряет возможность карьерного роста и начинает все сначала. Суть разногласий состоит в том, что собственник хочет максимальной прибыли на каждом этапе деятельности организации, а профессиональный менеджер настроен на достижение стратегических целей.

4. На данный момент не выработаны теоретические и методологические основы по использованию менеджмента на практике.

На основе обозначенных проблем можно выделить основные направления современного менеджмента:

1. Совершенствовать работу компании, применяя современные методы управления (для этого необходимо постоянно развиваться и приобретать новые знания и навыки).

2. Быть способным идти на риск, но в разумных пределах, а также снижать его отрицательное воздействие.

3. Добиваться эффективной работы всех сотрудников в отдельности и в целом всего коллектива.

4. Строить хорошие отношения в коллективе и разрешать конфликты, разработать и шаги развития коллектива, решать социальные проблемы в команде.

5. Поддерживать жизнеспособность компании в условиях растущей конкуренции и при любых изменениях рынка.

6. Подходить к управлению, учитывая особенности отечественных условий бизнеса.

Несмотря на все вышесказанное, хотелось бы отметить, что при правильном и профессиональном подходе можно найти решение всех проблем менеджмента организации.

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Кузьменко Дарья

МОУ «Средняя школа №4 города Макеевки»

Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.

Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного индивида. Следовательно, это некий набор действий со стороны руководителя, направленный на улучшение трудоспособности работников, а также способы привлечения квалифицированных и талантливых специалистов и их удержания. Мотивация во все времена была одной из наиболее важных составляющих в системе управления персоналом.

Теория мотивации подразделяется, на две категории: содержательные и процессуальные. Они основываются на идентификации тех внутренних побуждений, называемых потребностями, которые заставляют людей действовать так, а не иначе. Процессуальные теории мотивации более современные, основываются на представлениях о том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания. Основные процессуальные теории – это теории ожидания, теория справедливости и модель мотивации.

В последние годы персонал, да и в принципе сами компании привыкли, что любые действия должны стимулироваться материально. Если говорить проще, то руководство компании шло по пути наименьшего сопротивления, когда проще было выплатить премию, чем придумать новые способы нематериальной мотивации сотрудников. Мотивация включает в себя внутреннее состояние человека, называемое потребностью. Удовлетворение своих потребностей, являющихся важнейшим мотивирующим фактором человеческой деятельности, человек осуществляет, предьявляя свои возможности на рынке труда.

Сотрудников, понимающих цели компании, необходимо публично поощрять. В виде поощрения могут служить грамоты, благодарности, недорогие подарки. Ещё в более нематериальной мотивации играет роль корпоративная культура, уровень удовлетворённости своей работой, поведение руководства, существование сплочения в коллективе.

Следует использовать также нестандартные методы мотивации сотрудников, это не только модно, но и очень качественно. Сотрудники-живые люди, со своими чувствами и переживаниями. У них есть друзья, родственники, семьи, и они хотят разделить с ними свои награды. Это даёт ощущение значимости и благополучия. Учитывайте человеческий фактор при разработке системы наград, призов и поощрений.

Когда сотрудник хорошо работает, важно чтобы он видел, что руководство это понимает и ценит. Денежные премии, продвижение по карьерной лестнице –это, безусловно, важно. Но добрые слова благодарности руководства имеют не меньшую важность. Избегайте рутины, придумывайте новые правила игры, новые премии и поощрения. Нужно по-хорошему будоражить сотрудников.

Создание дифференциальной системы вознаграждений. Большинство из нас понимают, что все-таки универсальным мотивирующим фактором для человека служит уровень заработной платы, поскольку деньги являются средством, которое может обеспечить реализацию многих его потребностей. Однако сотрудника больше всего может демотивировать не столько не высокая зарплата, сколько не ощущение справедливости, когда коллеги, выполняют работу лучше, при этом получают наравне со всеми или даже меньше. Именно поэтому нужно сделать так, чтобы сумма вознаграждения соответствовала объёму работы - это касается не только зарплаты, но и премирования. Важно так же строго придерживаться сроков выплат.

Так же для мотивации персонала можно использовать такие мероприятия: стать ближе к сотрудникам, обсуждать с ними трудности, которые возникают, и вместе находить пути их решения; наладить достоверное информирование и обратную связь внутри компании; создать прозрачную и чёткую систему оплаты труда в зависимости от затраченных сотрудниками времени и усилий; не задерживать выплату зарплат и премий, предоставляя работникам уверенность в завтрашнем дне.

Исследования показывают, что активный созидательный труд в настоящее время в той или иной мере входит в содержание деятельности большей части работающего населения, прежде всего специалистов с высшим и средним специальным образованием, административно-управленческого персонала, квалифицированных специалистов, рабочих.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Кузьмина Дарья

МОУ «Школа №88 города Донецка»

Научный руководитель: Пушкина Г.И.

Управление персоналом — целенаправленная деятельность руководителей всех уровней управления организации и работников структурных подразделений системы управления персоналом, которая

включает разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы, методы и технологию управления персоналом организации.

Управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом. Управление персоналом охватывает широкий спектр функций. Руководители и работники подразделений системы управления персоналом оценивают результативность труда персонала, деятельность подразделений системы управления, экономическую и социальную эффективность управления персоналом. А также они обязаны соблюдать принципы управления персоналом.

Все цели системы управления персоналом можно разделить на 4 вида или блока:

1. Экономические (получение расчетной величины прибыли от реализации продукции или услуг).
2. Научно-технические (обеспечение заданного научно-технического уровня продукции и разработок, а также повышение производительности труда за счет совершенствование технологии).
3. Производственно-коммерческие (производство и реализация продукции или услуг в заданном объеме и с заданной ритмичностью).
4. Социальные (достижение заданной степени удовлетворения социальных потребностей работников).

Каждый из названных блоков имеет свою цель первого уровня. Исходя из целей, стоящих перед организацией на этапе роста, цель управления персоналом заключается в создании гибких механизмов управления, позволяющих быстро адаптировать персонал к условиям деятельности в растущей организации, сохранить и пополнить команду единомышленников новыми сотрудниками, обеспечивая при этом как достижение целей организации, так и удовлетворение интересов работников.

Для достижения этих целей, следует решить ряд взаимосвязанных задач:

- разработать единые принципы стратегического управления организацией и персоналом;
- стимулировать адаптацию персонала к изменениям в организации;
- создать действенную систему мотивации и стимулирования труда, направленную на развитие персонала, подкрепление

достигнутых успехов отдельными работниками и поощрение групповой работы;

- создать систему оценки персонала;

- стимулировать повышение квалификации и обучение работников для развития компетенции в решении задач, стоящих перед организацией;

- обеспечить организацию оптимальным составом персонала нужного качества.

Методы управления персоналом – способы воздействия на коллективы и отдельных работников в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Наука и практика выработали три группы методов управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические. Административные методы базируются на власти, дисциплине, взысканиях и известны в истории, как методы кнута. Экономические методы основываются на правильном использовании экономических законов и по способам воздействия известны, как методы пряника. Социально-психологические методы основаны на способах мотивации и морального воздействия на людей и известны, как методы убеждения. Принципы управления персоналом – правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом.

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 и др.

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.

ЗНАНИЯ МОЛОДЁЖИ – ОРИЕНТИР В МИР НРАВСТВЕННЫХ И МОРАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Кузьмина Ольга

МОУ «Гимназия №6 города Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

Молодой человек – это личность увлекающаяся, со своими жизненными устремлениями и потребностями.

Нам выпало жить в эпоху, когда в мире происходят перемены цивилизованного значения, сочетающие в себе величайший динамизм и глобальный характер. Мощным успокоителем этих перемен выступают революционные сдвиги в области информации.

Сегодня среднеобразовательные учебные заведения вынуждены работать в условиях становления государства и государственности. Растущего человека они должны готовить к жизни, а какой будет эта жизнь, сейчас ещё неизвестно. Тем самым это создаёт объективные предпосылки для пересмотра теоретических основ и технологий системы среднего и высшего образования, сложившихся за 3 столетия промышленной цивилизации.

Преодоление стиля обучения обеспечивающего познавательную активность и самостоятельность мышления обучающихся, является одним из стратегических направлений в модернизации образования.

Эти учебные заведения должны научить мыслить и учиться – вот педагогические императивы современной эпохи. В настоящее время

именно знания – становятся главным капиталом человека и общества всего человечества.

Современное производство требует не только умения обращения с современной техникой, но и высокого уровня образования, знаний культуры, профессионального мастерства.

При этом на передний план выдвигаются не навыки и сноровка, солидная вооружённость знаниями, творческие способности. Сегодня общепризнано, что знания настолько превратилось в предмет колоссальных экономических, политических и культурных интересов, что может определить качественное состояние современного общества.

Сегодня, как никогда, перед молодёжью стоят задачи по защите своей Родины, по знанию истории, которую хотят в некоторых странах переписать под себя, перечеркнуть героизм истинных защитников свободы и независимости в годы Великой Отечественной Войны, присвоить себе их подвиги, многие из которых стоили советским солдатам жизни. Память убить нельзя! Мы это должны помнить и не дать возможность очертить страницы Великой Победы в год её 75-летия.

Потомки защитников той войны, не раздумывая, взяли в руки оружие, чтобы защитить свою Республику, её моральные и нравственные ценности. Многие их имена вписаны в Книгу Памяти нашего народа.

В наше время молодёжь делится на несколько категорий, некоторые считают, что проблемы государства или общества их не касаются, а другие активно принимают участие в жизни своей страны: строят новое государство, проводят различные митинги и акции, создают молодёжные движения и участвуют в них.

Я считаю, что у каждого должно быть чувство долга перед своим государством, и, прежде всего – перед собой. Та молодёжь, которая предпочитает всевозможные развлечения, в ущерб саморазвитию и активному участию в различных мероприятиях, связанных с развитием Республики.

Можно сказать, что они не достигли самосознания и осознания своей самореализации.

Исходя из вышесказанного подтверждается тезис, средние учебные заведения являются первичным звеном накопления человеческого капитала с моральными и нравственными ценностями, формирования

настоящего человека, умеющего знать, беречь и преумножать ценности государства, его истории и культуры, чтить память предков и сегодняшних героев, защитивших родную землю, народ от чужеземных посягательств. Именно от этих учебных заведений зависит фундамент интеллектуального и духовного потенциала молодого человека, его умение применять полученные навыки и опыт в дальнейшей жизни.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Кучковой Андрей

*Государственное бюджетное нетиповое
общеобразовательное учреждение «Республиканский лицей-
интернат «Эрудит» - центр для одарённых детей»*

Основой для существования и развития любой организации является ее кадровый состав. В каждой успешной организации помимо рядовых сотрудников работает ряд специалистов, которые выполняют ключевую роль в текущей деятельности предприятия.

Каждый сотрудник выполняет свою роль и полезен, но только коллективные усилия работников приносят ощутимый для организации результат.

Разрозненные действия сотрудников создают неразбериху и дезорганизацию, возникает ситуация, когда каждый перетягивает ответственность на себя и получается, что ответственен каждый и никто в частности. При недостаточной синхронизации работа может быть не выполнена в срок или выполнена некачественно.

Разделение сфер влияния позволяет разделить ответственность и избежать многих конфликтов. Когда каждый сотрудник выполняет ту работу, которая у него лучше получается, организация добивается успеха за счет специализации и кооперации труда, а также развития трудового и творческого потенциала всех своих сотрудников.

Для того, чтобы сформировать сплоченный трудовой коллектив, работающий как слаженный механизм и к тому же направить его работу в нужное для организации русло, необходимо разобраться в самом понятии «трудовой коллектив».

Коллектив - группа объединённых общими целями и задачами людей, которая в процессе совместной деятельности достигает поставленных задач на основе сочетания индивидуальных и групповых интересов.

Постоянные контакты и совместная работа способствуют формированию сплоченного коллектива. Руководитель коллектива играет важную роль в процессе формирования и поддержания стабильности. Одна из основных его задач - умелое сочетание интересов группы и отдельного сотрудника, создание разумной системы внутригрупповой регламентации, норм и правил, наиболее полно отвечающих интересам каждого и коллектива как единого социального организма. Как правило, сплоченный коллектив отличается единством мнения членов коллектива, в желании сотрудников помочь друг другу и поддержать.

Развитие коллектива - процесс кропотливый и долгий, его можно подразделить на ряд этапов.

Развитие коллектива подразумевает последовательное прохождение таких этапов, как притирка, конфликтная стадия, экспериментирование, появление опыта успешного решения проблем и формирование прочных связей, предполагающих высокую степень организованности работ.

Притирка характеризуется низкой эффективностью, так как на этой стадии люди еще приглядываются друг к другу, стремятся к самовыражению, принимают решение о сходстве своих ценностей с остальными.

Конфликтная стадия развития коллектива характеризуется борьбой интересов, где открыто выражаются разногласия, выходят наружу сильные и слабые стороны отдельных людей, приобретают значение личные взаимоотношения, начинается силовая борьба за лидерство и поиски компромиссов между враждующими сторонами. Лишь на стадии экспериментирования потенциал коллектива возрастает, но он часто работает рывками.

Поэтому возникает желание и интерес работать лучше, другими методами и средствами. Именно на этой стадии у членов коллектива формируется чувство ответственности, точность и аккуратность при выполнении работы. На следующей стадии в коллективе появляется

опыт успешного решения проблем, к которым подходят, с одной стороны, реалистически, а с другой – творчески.

На данном этапе уже можно говорить о формировании единого слаженного механизма, хотя прочных связей еще нет, но уже есть эффективные методы коллективной работы, которые сложились внутри коллектива и применяются.

Итогом развития коллектива становится система устойчивых связей и взаимодействий между ее членами. Людей принимают и оценивают по достоинству, а личные разногласия между ними быстро устраняются.

На высшем этапе развития коллектив достигает высокого уровня сплоченности, сознательности, организованности, ответственности членов коллектива, что позволяет коллективу самостоятельно решать разнообразные задачи, перейти на уровень самоуправления. Далеко не все коллективы выходят на высшие уровни. Поэтому руководителю необходимо постоянно совершенствовать методы формирования и развития коллектива.

На сегодняшний день одной из основных проблем любой организации является дефицит и излишняя текучесть кадров. Повышенный коэффициент текучести кадров говорит о наличии ряда проблем внутри коллектива.

Как правило, сплоченный коллектив отличается единством мнения членов коллектива, в желании сотрудников помочь друг другу и поддержать. Тогда у сотрудников не возникает желания уволиться и перейти в другую организацию.

Решение кадровых проблем в коллективе возможно с помощью приведенных ниже мероприятий.

Наставничество позволит новому сотруднику легче пройти процесс психологической и профессиональной адаптации к новому коллективу и решит проблему с адаптацией новых сотрудников, выполнять данные функции должен функциональный руководитель нового сотрудника или выбранное им ответственное лицо.

Для решения проблем, связанных с отсутствием дифференциации в оплате труда за внесённый вклад в работу и низкой мотивацией к труду целесообразно осуществить такие мероприятия, как организация системы наград и поощрений, грамот, титулов; привлечение

работников решению сложных задач. Это позволит удовлетворить потребности персонала в росте и признании, что повышает уровень удовлетворённости трудом и производительность труда.

Для решения проблемы разобщенности коллектива необходимо организовать проведение коллективных мероприятий для сплочения коллектива. Создание «почты доверия» позволит своевременно выявлять проблемы в коллективе.

Претворение в жизнь данных мероприятий позволит улучшить социально-психологический климат в коллективе, будет способствовать лучшей осведомленности руководящего состава об успехах подчиненных, позволит добиться высокого уровня мотивации перспективных работников, сплочения коллектива и роста производительности труда в целом.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Лазарева Дина

МОУ «Школа №28 города Донецка»

Научный руководитель: Соломчук И.Е.

Мотивация труда – организация работы компании таким образом, чтобы каждый старался выполнить свои обязанности наилучшим образом.

Грамотный подход к оплате работы увеличивает производительность труда. Разделяют 2 подвида: денежную (премии, увеличение оклада, пенсионные надбавки) и не денежную (гибкий график, сокращённый трудовой день, бесплатные билеты на концерт, в театр)

Существует четыре методики мотивации персонала, разработанные на базе теорий мотивации:

1. Теория Ф. Герцберга
2. Теория Д. Макклелланда
3. Теория Ф. Тейлора
4. Теория А. Маслоу

Сейчас мы рассмотрим теорию А. Маслоу на примере Гугл офиса в Нью-Йорке.

По мнению современных психологов, применить на практике эту теорию достаточно сложно.

А. Маслоу предлагает рассматривать работу, как возможность персонала удовлетворить свои потребности. Все потребности он рассматривает в виде пирамиды. Он разделяет:

1. Физиологические нужды: всё что нужно для выживания.
2. Безопасность: чувство защищённости необходимо для поддержки определённого уровня жизни.
3. Любовь: желание нравится коллегам.
4. Признание: человек хочет иметь определённый статус в коллективе.
5. Самосовершенствование.

1. Физиологические нужды. Сам офис достаточно большой. На каждом шагу – развлечения и еда. В офисе куча игровых комнат, ещё есть бильярдная, зал с пианино и вообще всё, что нужно для весёлого досуга. На каждом шагу – мини-кухни с едой. В здании есть несколько столовых, кафе и даже массажные кабинеты. За твоей работой наблюдает не только шеф, но и твои коллеги. Работать плохо в такой обстановке стыдно.

2. Безопасность. К этой группе относятся потребности в безопасности. Охранная система офиса, страховые полисы здоровья и жизни.

3. Любовь. Это социальные потребности человека. Они выражаются в стремлении завести новые знакомства, найти новых друзей. Человек нуждается в том, чтобы проявлять свою любовь и получать по отношению к себе.

4. Признание. После того как человек удовлетворяет потребность в любви, в центре внимания оказывается желание быть уважаемым. В случае успешной реализации своего потенциала и после достижения признания важных для человека людей, он приходит к уверенности в себе.

5. Самосовершенствование. В Google всё просто: если успеваешь сдавать свои проекты быстрее прочих, тебя продвигают вверх по карьерной лестнице. А если карьера для тебя не так важна, как какие-то личные проекты, то можно, например, работать 3 дня в неделю,

получать хорошую зарплату и иметь при этом много свободного времени.

Несмотря на существование теорий и методик стимулирования персонала, многие руководители сталкиваются со сложностями. Система мотивации должна соответствовать потребностям коллектива и легко изменяться вслед за меняющимися условиями.

РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ ХОЗЯЙСТВА

Лайдёнова Анастасия

МОУ «Школа №88 города Донецка»

Научный руководитель: Трунаева А.С.

Во всех экономических системах государство регулирует экономику. Такое регулирование в современной рыночной экономике осуществляется в меньших масштабах, чем в административно-командной системе, но и здесь - экономическая роль государства велика.

Государственное регулирование экономики (ГРЭ) в условиях рыночного хозяйства представляет собой систему типовых мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера, осуществляемых правомочными государственными учреждениями и общественными организациями в целях стабилизации и приспособления существующей социально-экономической системы к изменяющимся условиям [1].

По мере развития рыночного хозяйства возникали и обострялись экономические, социальные проблемы, которые не могли быть решены автоматически на базе частной собственности.

Появилась потребность значительных инвестиций, малорентабельных или нерентабельных с точки зрения частного капитала, но необходимых для продолжения воспроизводства в национальных масштабах; отраслевые и общехозяйственные кризисы, массовая безработица, нарушения в денежном обращении, обострившаяся конкуренция на мировых рынках требовали государственной экономической политики (ГЭП).

Объективная возможность ГРЭ появляется с достижением определенного уровня экономического развития, концентрации производства и капитала. Необходимость, превращающая эту возможность в действительность, заключается в нарастании проблем, трудностей, с которыми и призвано справиться ГРЭ.

В современных условиях ГРЭ является составной частью процесса воспроизводства. Оно решает различные задачи, например стимулирования экономического роста, регулирования занятости, поощрения прогрессивных сдвигов в отраслевой и региональной структурах, поддержки экспорта. Конкретные направления, формы, масштабы ГРЭ определяются характером и остротой экономических и социальных проблем в той или иной стране в конкретный период [2]. Особенно важна роль ГРЭ в развивающихся странах, создающих независимую экономику, в бывших социалистических странах, осуществляющих переход от планового хозяйства на базе государственной собственности к рыночному хозяйству на базе частной собственности. Государство выполняет свои функции, применяя разнообразные методы воздействия на экономику, но существуют ограничения, требования, идущие от рыночной системы.

В принципе исключены любые действия государства, разрывающие связи внутри рыночного механизма, разрушающие его. Недопустимы, например, тотальное директивное планирование, декретированное распределение производственных ресурсов и потребительских товаров (по фондам и талонам), всеохватный административный контроль над ценами и другие аналогичные формы государственного вмешательства. Это требование вовсе не означает, что в рыночной экономике государство, скажем, снимает с себя всякую ответственность за динамику цен или запрещает планирование. Напротив, государство внимательно следит за движением цен и, опираясь главным образом на экономические методы управления, старается не допустить их бесконтрольного инфляционного роста. Рыночная система не исключает планирования на уровне предприятий, регионов и даже народного хозяйства (национальные целевые программы) [1,2].

Поскольку рынок представляет собой во многом самонастраивающуюся систему, влиять на него можно в основном лишь

косвенными, экономическими методами. В целом ряде случаев административные меры не только допустимы, но и абсолютно необходимы. Экономические и административные методы имеют некоторое сходство, они существенно отличаются друг от друга. В частности, административные приемы заметно сужают свободу экономического выбора, а порой вообще сводят ее к нулю. Такое случается там, где администрирование экономически необоснованно, запредельно, обретает черты тотальности, перерождается в командно-распределительную систему.

В этих условиях государственный контроль становится всеобъемлющим, охватывая размеры производства, его структуру, цены, потребительские качества продукции, издержки, заработную плату, прибыль и ее распределение, связи с поставщиками и потребителями, словом - весь хозяйственный процесс.

Выводы. Административные средства не связаны с созданием дополнительного материального стимула или опасностью финансового ущерба. Они базируются на силе государственной власти и включают меры запрета, разрешения и принуждения.

Прямое государственное хозяйственное регулирование осуществляется средствами бюджетной политики. Государственный бюджет - это доходы и расходы центрального правительства и местных властей. Особую роль среди инструментов ГРЭ играет ускоренное амортизационное списание основного капитала и связанные с ним образование и реализация скрытых резервов.

Практически все рычаги воздействия на процесс воспроизводства внутри страны оказывают существенное влияние на внешнеэкономические связи: изменение учетной ставки, налогообложения, новые льготы и субсидии на инвестиции в основной капитал и др.

Список источников:

1. Шишкин, А.Ф. Экономическая теория: Учебник для вузов / А.Ф. Шишкин, Н.В. Шишкина. - В 2 т. - Т. 1. - М.: Гуманит. изд. цент ВЛАДОС. - 2010. - 816 с.

2. Коков, В. Политика должна оставаться на экономических закономерностях / В. Коков // Экономист. - 1998.- №8. - С. 17-28.

ВЫЗОВЫ И АКТУАЛЬНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ В УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ДНР

Лашко Анастасия

ОО ВПО «Донецкая академия транспорта»

Научный руководитель: Бородина О.А.

Угольная отрасль ДНР – это базовое и системообразующее звено народнохозяйственного комплекса, которое вносит значительный вклад в социально-экономическое развитие нового государственного образования. Вклад угольной промышленности в общий объем реализованной промышленной продукции ДНР составляет 10,7%, доля угольной промышленности в общем объеме освоенных капитальных инвестиций 17,3%, в объеме экспорта – 27,5% (таблица 1). В угольной промышленности ДНР занято порядка 37,0% населения нового государственного образования [1].

Таблица 1

Роль угольной промышленности в экономике
Донецкой Народной Республики

Показатель / годы	2015	2016	2017
Доля угольной промышленности в общем объеме реализованной промышленной продукции ДНР, %	11,6	8,3	12,2
Доля угольной промышленности в общем объеме освоенных капитальных инвестиций, %	10,7	5,5	35,6
Доля угольной промышленности в объеме экспорта ДНР, %	55,8	12,2	14,6
Доля численности работников угольной промышленности в среднесписочной численности штатных работников промышленности ДНР, %	45,95	34,6	30,0

В ближайшие 20-25 лет роль угольной промышленности в экономике ДНР принципиально не изменится: она будет выполнять роль локомотива экономики и обеспечивать функционирование других базовых отраслей: электроэнергетики, металлургии, коксохимии и т.д. В более долгосрочной перспективе – снижение зависимости экономики

нового государственного образования произойдет не за счет уменьшения абсолютного вклада, а за счёт опережающего развития других секторов экономики. При этом, угольная промышленность сохранит свое определяющее значение для решения важных стратегических задач развития страны. И в первую очередь, – в обеспечении энергетической независимости ДНР и создании современных территориально-производственных кластеров на базе развития углехимии [2].

В настоящее время угольная отрасль ДНР сталкивается с рядом внешних и внутренних вызовов, которые приводят к снижению потребления угля внутри республики и уменьшению потенциала экспортных поставок. К таким вызовам относятся:

–наметившийся мировой тренд падения объемов добычи и потребления угля;

–превышение предложения угля над спросом на рынках, приведшее к давлению на рост цен и снижению внутреннего спроса на энергетический уголь;

–обострение конкуренции между углем, газом и возобновляемыми источниками энергии на внешнем и внутреннем рынках;

–расширение использования газа в электроэнергетике и коммунально-бытовом секторе.

Эти вызовы требуют ответной реакции посредством обновления приоритетов развития. Важно отметить, что речь не идет об их кардинальном изменении, а формировании «надстройки», соответствующей ситуации на мировом энергетическом рынке и в границах ДНР [3].

Для достижения стратегических целей развития угольной промышленности и смягчения влияния негативных факторов требуется комплексное решение ряда задач, включая нижеследующие:

–осуществление процессов глубокой переработки угля, позволяющей повысить экологическую безопасность и экономическую эффективность угольной энергетики;

–внедрение и распространение экологически чистых технологий обогащения угля, приводящих к значительному снижению выбросов угля в атмосферу;

–совершенствование налоговой политики с восстановлением практики погашения процентных ставок за кредиты, взятые в банках под реализацию проектов инновационного направления; дальнейшее расширение практики предоставления угольным компаниям налоговых льгот при реализации ими новых инновационных проектов;

–расширение применения государственно-частного партнерства при освоении месторождений, строительстве предприятий и инфраструктурных объектов;

–стимулирование расширения собственной машиностроительной базы и использования инновационного отечественного оборудования, обеспечивающего повышение надежности и производительности труда, а также снижение текущих производственных затрат.

Для достижения безубыточного уровня функционирования угольной отрасли кроме увеличения производственных показателей по добыче угля необходимо иметь гарантированные рынки сбыта угольной продукции, которая будет добываться в рамках достижения точки безубыточности, решить вопрос о своевременности расчетов за отгруженную угольную продукцию и электроэнергию и сохранить существующий кадровый потенциал отрасли, в том числе за счет увеличения уровня заработной платы трудящимся, соблюдения социальных гарантий перед работниками угольной отрасли в части своевременной выплаты заработной платы, охраны труда и промышленной безопасности, выдачи бесплатного бытового угля и повышения престижности шахтерского труда.

Список источников:

1. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований» в рамках сотрудничества с Институтом народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики. Государственное учреждение «Институт экономических исследований». – Донецк, 2017. – 84 с.

2. Официальный сайт Министерства угля и энергетики ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mintek-dnr.ru/>

3. Доклад Министра угля и энергетики ДНР о результатах работы за 2018 год. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://dnrsovet.su/doklad-ruslana-dubovskogo-ob-itogah-raboty-ministerstva-uglya-i-energetiki-za-2018-god>

ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Левченко Екатерина

ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум им. Н.П. Баллина»

Научный руководитель: Поляруш В.В.

Формирование сплоченного коллектива – процесс довольно долгий. Экспертами определена пошаговая методика, включающая в себя пять обязательных стадий, которые не следует пропускать или менять их последовательность.

Успешный руководитель должен понимать важность каждой из них, знать, что только четкое выполнение требований поможет сплотить коллектив на работе [1].

Для успешного функционирования и развития предприятия недостаточно придумать название бренда и разрекламировать его. Чтобы работа продвигалась на высшем уровне, прежде всего, необходимо задуматься о персонале.

Поиск надежных и ответственных сотрудников – задание не из простых. Работник должен обладать сразу несколькими качествами, которые редко объединены в одной личности:

- творческими данными;
- коммуникабельностью;
- отличной памятью;
- исполнительностью [2].

Основные условия и критерии формирования сплоченного коллектива. Коллектив станет сплоченным, если:

- совпадают интересы, взгляды, ценности и мировоззрение большего числа членов коллектива;

- коллектив однороден по возрасту. Сложно объединить в одну группу пятидесятилетних и семнадцатилетних участников коллектива, возможно только на взаимоуважении;
- в коллективе должны доминировать доброжелательность, принятие мнения другого, общая психологическая безопасность;
- весь коллектив должен вести активную, эмоционально насыщенную совместную деятельность, направленную на получение результата, значимого для всех и каждого;
- руководитель коллектива или его лидер представляют модель поведения максимально эффективного сотрудника и коллеги;
- успешный руководитель способен предпринять особые действия или мероприятия, чтобы усилить сплоченность коллектива;
- существует другая группа людей или коллектив, которых можно рассматривать как соперников;
- в команде есть человек, противопоставляющий себя коллективу и значительно отличающийся от основного числа его участников [3].

Залогом успеха любой компании является хороший коллектив. В свою очередь, начальник должен гордиться сотрудниками, всячески поддерживать их и поощрять.

Идеальный руководитель не только управляет компанией – он вливается в коллектив, становясь с ним одним целым. Таким образом, он всегда будет в курсе происходящих событий, и, в случае необходимости, сможет благотворно повлиять на создавшуюся ситуацию. В компании желательно создать устойчивый и сплоченный коллектив. Тогда все сотрудники будут держаться вместе, следовательно, не придется обучать новых работников.

Для предотвращения возникновения конфликтов начальник должен четко распределять обязанности подчиненных и в мягкой форме контролировать их выполнение. Такой подход отлично дисциплинирует, не вызывая агрессии со стороны коллектива.

Также важным моментом является наличие дресс-кода, а лучше специальной униформы, тогда на работе все будут равны. Для заказа экипировки можно обратиться в компанию «Лига Спецдежды», где помогут не только разработать одежду, но и нанести на нее эмблему компании.

Семья должна держаться вместе. Рабочий коллектив – это своеобразная семья, а, как известно, все праздники она проводит вместе, поэтому рекомендуется устраивать совместные походы в ресторан или выезды на природу. Кроме того, каждому сотруднику на День рождения положен подарок. Благодаря таким жестам внимания со стороны начальства, коллектив будет проявлять уважение и благодарность, что, несомненно, благотворно повлияет на производительность.

Начальнику предприятия с большой численностью рабочих придется довольно тяжело, ведь в таких случаях формируются отдельные группы людей, которые, в основном, общаются только между собой.

Чтобы сплотить персонал, необходимо организовывать мероприятия, которые смогут посетить все без исключения. Это поможет поддерживать дружескую атмосферу в коллективе.

Список источников:

1. Фопель, К. Групповая сплоченность: психологические игры и упражнения: перевод с немецкого / К. Фопель. - Москва : Генезис, 2010. - 330 с.
2. Кови, С. Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 374 с.
3. Макаренко, А.С. Организационное строение коллектива / А.С. Макаренко // Изб. пед. соч. - Т. 1. - М.: Педагогика, 1981. - 210 с. -

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Легенькая Анастасия
МОУ города Горловки «Школа № 50»
Научный руководитель: Кудрик Е.П.*

Мой доклад призван раскрыть понятие «критерии» уровня и качества жизни населения и то, как его измеряют. Осветить проблемы уровня и качества жизни населения Донецкой Народной Республики и предложить способы их решения. Качество жизни населения - это степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей человека. Уровень жизни - это уровень благосостояния

населения, потребления благ и услуг, совокупность условий и показателей, характеризующих меру удовлетворения основных жизненных потребностей людей.

На сегодняшний день наиболее перспективным методом при оценке качества жизни населения представляется социологический метод, позволяющий получить богатую информацию о социальной дифференциации качества жизни, о проблемах удовлетворения специфических потребностей различных групп и слоев населения. Анализ полученной в ходе социологических опросов информации позволяет получить более детальную картину функционирования социальных служб, оказывающих непосредственное влияние на жизнь населения.

Еще один метод исследования - экономико-математический метод исследования заключается в построении модели (образа реального процесса или явления), т. е. возможности изучения реального процесса не непосредственно, а через рассмотрение подобного ему и более доступного

Основными показателями качества жизни населения являются: доходы населения, качество питания (калорийность, состав продуктов, комфорт жилища, качество здравоохранения (число больничных коек на 1000 жителей, качество социальных услуг (отдых и сфера услуг, качество образования, качество культуры (издание книг, брошюр, журналов, качество окружающей среды, структура досуга, демографические тенденции, безопасность (число зарегистрированных преступлений)

С началом военных действий многие предприятия прекратили свою работу. Так за 2014 год промышленность упала на 59 %, строительство сократилось на 37,5%. Общий объем производства, который измеряется в ценах, существующих на момент производства упал в 2014-2015 году на 64% и не восстановился в полной мере до сих пор. Так в 2012 году объем ВВП составлял 468 млрд рублей, а в 2019 уже 299 млрд рублей.

Согласно данным Минэкономразвития ДНР, средняя заработная плата на 1 января 2019 составила 10892 руб. Данный показатель на 12,3% выше, чем годом ранее и на 24,3% больше, чем на апрель 2016.

Самыми распространенными факторами влияния на уровень жизни населения является: политические факторы, экономические

факторы, социальные факторы, научно-технический прогресс, экологические факторы. Финансирование сферы улучшения уровня жизни населения явно недостаточно. Для решения этой проблемы необходим перевод теневой экономики в легальное положение, в том числе и за счет снижения налогового бремени. Необходимо возрождение экономики, повышение уровня реальной заработной платы, экономической активности населения.

Для существенного повышения уровня жизни необходимым условием является формирование высокой доли среднего класса. Я предлагаю следующие решения: реструктуризация нежизнеспособных производств, оптимизация бюджетной сферы, развитие новых производств с коротким циклом воспроизводства.

Подводя итоги, я хочу сказать, что проблема уровня и качества жизни населения ДНР не является тайной. Повышение уровня и качества жизни населения возможно лишь при активной деятельности каждого гражданина. Что же касается долгосрочной перспективы, до лишь 6% опрошенных в ДНР сомневаются, что Донбасс сможет ликвидировать последствия военного конфликта и «будет регионом с низким уровнем жизни».

Результаты наглядно показали, что, несмотря на все трудности, жители Республики не теряют надежды и смотрят в будущее с оптимизмом.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ДОНБАССА

Леонов Алексей

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Инновационные перспективы для Донбасса - ТЭК, металлургия, химическая промышленность, машиностроение.

Важно создать редкое маркетинговое предложение для Донбасса, прикрепив к нему необходимые расчеты и ресурсы. Например, территории инновационного машиностроения и товаров для зеленой энергетики. Это позволит Республике стать активным игроком на внутреннем и внешнем рынках. Так, в Донбассе готовятся выпускать

собственные автобусы марки «Донбасс». Власти рассказали планы по переходу на полноценное производство машин «Донбасс». Первый этап – сборка из комплектов. Второй этап – крупно узловая сборка SKD. Третий этап – сборка CKD и максимальная локализация. С помощью данного транспорта получилось разгрузить большую часть маршрутов и уменьшить время ожидания автобуса.

Также в Донецке был выпущен первый Трамвай собственного производства, под названием «Я – Донецкий». Был представлен на столичном электротехническом заводе (ДЭТЗ). Вагон оборудован, по современным стандартам, в частности, есть беспроводной интернет. Трамваи собственного производства помогут не только обеспечить жителей Донбасса новым транспортом, но и создать хорошие условия для увеличения эффективности производства в целом.

Развитие дорожно-транспортного комплекса с помощью добавления АСУДД с использованием элементов интеллектуальных транспортных систем для усовершенствования управления дорожным движением, уменьшения аварийности, повышения пропускной способности, а также улучшения экологических показателей.

Также на Донбассе ведется разработка инновационных автомобильных технологий таких как:

- бензиновый бесшатунный двигатель внутреннего сгорания с кривошипно-кулисным механизмом преобразования движения поршня;
- технология регулирования мощности поршневого двигателя внутреннего сгорания изменением рабочего объема;
- технология регулирования степени сжатия поршневого бензинового двигателя внутреннего сгорания на режимах частичных нагрузок;
- автономный испытательный комплекс для определения расхода топлива и режимов движения автомобиля;
- программа расчёта норм расхода топлива на автомобильном транспорте.

В заключение можно сказать, что Донбасс не стоит на месте и постоянно разрабатываются новые технологии, которые с каждым годом всё совершеннее. Что в итоге поможет вывести наш край на международный уровень промышленности, а также экономики.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ

Липко Ангелина

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Личность, общество и государство – это постоянно меняющиеся и развивающиеся организмы, вследствие чего характер их взаимоотношений также претерпевает постоянные изменения. В основе этих взаимоотношений – обеспечение баланса, паритета интересов личности, общества и государства.

Государство – это особая организация политической власти, которая располагает специальным аппаратом (механизмом) управления обществом для обеспечения его нормальной деятельности.

Общество – человеческая общность, специфику которой представляют отношения людей между собой, их формы взаимодействия и объединения.

Личность – это индивидуально определенная совокупность социально значимых свойств человека, проявляющихся в отношениях между людьми.

Человек не может существовать вне общества. Общество не может существовать вне государства. Характер взаимоотношений государства и личности является важнейшим показателем состояния общества в целом, целей и перспектив его развития. Проблема взаимоотношений человека, общества и государства в той или иной форме сопутствовала всей истории развития человечества и человеческой мысли. Невозможно понять современное общество и современного человека без изучения многообразных отношений людей с государством.

Задача государства состоит в обеспечении политической стабильности и экономического роста для качественного и эффективного функционирования гражданского общества в стране. При этом государство и гражданское общество должны находиться в диалоге. Эффективное взаимодействие гражданского общества и государства возможно при условии создания государством достаточного материального базиса для развития духовных начал каждой личности, для развития ее потенциала. Гражданское же общество, в свою очередь, должно

обеспечить нравственные устои такого государства, предоставляя свободу заботиться о духовном.

Категория «экономическая свобода» рассматривается в качестве объединяющего начала членов гражданского общества, при этом не являющегося единственным консолидирующим признаком. Интересы и потребности гражданского общества следует учитывать при проведении внутренней и внешней политики государства, политических процессах, социально-экономических проектах. Выявлено, что одна из задач гражданского общества - своевременно и грамотно донести такие интересы и потребности до государства, высказать свое мнение по поводу происходящего в стране и обществе, убедительно аргументировать свою позицию. Установлено, что гражданское общество весьма чутко реагирует на проявления экономической политики государства: примерами тому могут служить институты саморегулирования в строительстве, финансовых рынках, оценочной деятельности.

Гражданское общество обладает социальным капиталом, государство – экономическим капиталом: грамотное распределение данных важнейших составляющих приводит к появлению экономически сильного гражданско-активного государства.

Таким образом, вопрос о взаимодействии государства, общества и личности имеет под собой объективные причины и является актуальным уже много лет.

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Литвиненко Владислав

МОУ «Школа №141 им. П.П. Зверькова города Донецка»

Научный руководитель: Лазарева Е.А.

Информация стала одним из важнейших стратегических ресурсов. Наличие информации предопределяет развитие стран, отраслей экономики, организаций. И в век современных технологий в экономике часто стали применять различные информационные технологии.

Информационные технологии в экономике – это комплекс действий над экономической информацией с помощью компьютеров и другой техники с целью получения положительного оптимального результата.

Они необходимы для эффективной обработки, сортировки и отбора данных, для осуществления процесса взаимодействия человека и вычислительной техники, для удовлетворения потребностей в информации, для осуществления оперативных связей и многого другого.

Современные модели информационных технологий позволяют просчитать и спрогнозировать экономически важный результат и на его основе принять верное управленческое решение, осуществить подсчет совокупного экономического эффекта, риски и гибкость показателей системы.

В экономике современные информационные технологии применяются с целью эффективной и оперативной компьютерной обработки информационных ресурсов по отработанным алгоритмам, хранения больших объемов экономически важной информации и передачу ее на любые расстояния в минимальные сроки.

Также, информационные технологии помогают принимать экономически важные решения и принимают непосредственное участие в процессе эффективного управления деятельностью.

Целью написания данного доклада стало изучение понятия информационных технологий, их классификации, объектов информатизации и роли современных информационных технологий в бизнесе и управлении.

Сегодня мы затронем конкретную сферу – бизнес и управление, и влияние информационных технологий на нее. Чем они являются в данном контексте? Информационные технологии – совокупность решений по реализации поддержки бизнеса, с помощью создания системы сбора, обработки, хранения и передачи нужной информации. Стоит уточнить, что речь идет именно о комплексе взаимодействующих элементов, направленных на единый результат.

Суть работы ИТ – реализация определенного алгоритма, направленного на получение определенного результата. Как правило этот результат – предоставление информации для определенного

потребителя, и подготовка данных для следующего шага алгоритма. Но сам процесс обработки информации должен быть хорошо продуман, для исключения любых ошибок.

Известен случай, когда компания выстраивала свою систему по частям, и в какой-то момент была допущена ошибка – не были должным образом согласованы входные параметры системы управления складом и параметры, вводимые в системе оперативного учета. Конечно, результат не был фатальным: сотрудники, работающие в системе управления складом, были вынуждены повторно вводить документы, обработанные на предыдущем этапе. Это приводило к потере времени и повторным ошибкам ввода.

Банки создают платежные системы, карточки, электронные аккаунты; Магазины создают сайты, онлайн каталог, онлайн систему бонусов; Производители развлечений переносят свои продукты на компьютерную технику, делая их лучше, красивее и доступнее; Государство создает единый портал, с удобной системы уплаты налогов, штрафов, записью в необходимые гос. Структуры, информацией. Нет ни одной сферы, которую ИТ так или иначе не улучшил бы, и не сделал бы удобней для повседневной жизни.

Еще одной важной проблемой является то, что легкость распространения и доступа, позволяет так же легко нарушать авторские права разработчиков различной продукции. Более всего этому подвержены аудио-видео продукция, и различное программное обеспечение.

Решение этой проблемы – уголовное преследование «пиратов», более продвинутые системы защиты, создание единых онлайн сервисов, из которых приложения используются. В странах западной Европы доля ИТ в бизнесе достигает 90%. В нашей республике, к сожалению, еще довольно устойчив стереотип о сложности и недоступности ИТ технологий для малого бизнеса. Но время идет, и интеграция небольших предприятий с ИТ технологиям становится все больше и больше, так как к людям приходит понимание, что сейчас это основной и необходимый двигатель прогресса в бизнесе, и одними человеческими ресурсами становится все сложнее и сложнее, а иногда и невозможно контролировать структуру предприятия.

От выбора способа взаимодействия с ИТ зависит дальнейшее

развитие и эффективность предприятия, ее качество работы. В современном мире без интеграции с информационными технологиями уже становится невозможно построить какой-либо эффективный бизнес.

Список источников:

1. ИТ-бизнес: Информационные технологии – это настоящий прорыв. – URL: <https://technet.microsoft.com/ru-ru/library/gg607700.aspx>
2. Информационные технологии в бизнесе. – URL: <http://information-technology.ru/articles/20-it/127-informatsionnye-tekhnologii-v-biznese>
3. Информационные технологии и бизнес. – URL: <http://www.intaris.ru/experience/articles/142/>

ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ

Литвинов Сергей

МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка»

Научный руководитель: Курган Е.Г.

В экономике очень важны вопросы юридического характера по информационным правоотношениям. Согласно Декларации прав и свобод человека и гражданина «каждый человек имеет право искать, получать и распространять информацию», но, с другой стороны, ограничения этого права устанавливаются законом в целях охраны личной, профессиональной, коммерческой и государственной информации.

Какую информацию необходимо защищать? Существует несколько видов тайн, находящихся под защитой. В их число входят:

- 1) Государственные тайны
- 2) Коммерческие тайны.
- 3) Персональные и профессиональные тайны.

Государственная тайна – защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной

деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности.

Под коммерческой информацией предприятия понимаются не относящиеся к государственным секретам сведения, связанные с производством, технологией, управлением, финансами и другой деятельностью предприятия, разглашение (передача, утечка) которых может нанести ущерб его интересам.

Персональные данные – сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность. Не допускаются сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни, а равно информации, нарушающей личную тайну, семейную тайну, тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений физического лица без его согласия, кроме как на основании судебного решения.

Как можно защитить информацию? Для защиты информации можно использовать следующие методы:

1) Дезинформация (заключается в распространении заведомо ложных сведений относительно истинного назначения каких-либо объектов и изделий).

2) Дробление (знание какой-то одной части информации не позволяет восстановить всю технологию в целом).

3) Кодирование (метод защиты информации, преследующий цель скрыть от соперника содержание защищаемой информации и заключающийся в преобразовании с помощью кодов открытого текста в условный при передаче информации по каналам связи)

4) Шифрование (метод защиты информации, используемый при передаче сообщений с помощью различной радиоаппаратуры, направлении письменных сообщений и в других случаях, когда есть опасность перехвата этих сообщений соперником).

5) Страхование (как метод защиты информации сводится к тому, чтобы защитить права и интересы собственника информации или средства информации как от традиционных угроз (кражи, стихийные бедствия), так и от угроз безопасности информации).

Защита информации нужна от:

- кражи (копирования) документов;

- подслушивания переговоров;
- несанкционированного доступа к информации;
- перехвата информации;
- внедрения (вербовки) инсайдеров;
- фальсификации, подделки документов;
- диверсии.

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Лихотский Илья

МОУ «Школа № 98 города Донецка»

Учеными многих стран уже долгое время ведется поиск показателей, которые бы полностью отражали социально-экономическое положение общества. Только количественных оценок уровня и условий жизни для характеристики экономического и социального развития страны оказывается недостаточно. Очень важно знать, от каких показателей зависит качество и уровень жизни.

Современный экономический словарь дает следующее определение качества жизни: «качество жизни - обобщающая социально-экономическая категория, включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт».

Понятие качества жизни имеет довольно сложную структуру. Ряд авторов отмечают, что в него, с их точки зрения, включаются качество здоровья популяции, качество образования, качество природной среды, духовность. Отсюда, на наш взгляд, качество жизни - это совокупность условий человеческого существования, обеспечивающих получение необходимых жизненных благ, материального богатства и духовных ценностей.

В связи с формированием рыночных отношений и появлением человека как субъекта хозяйствующей деятельности в настоящее время не только понятие «потребности», но и понятие «интересы» активно используются экономической наукой, предметной областью которой

являются рациональные действия хозяйствующего субъекта для достижения поставленных целей.

Диалектическое единство и противоречие потребностей и интересов человека находится в основе всего социального развития. Именно процесс возвышения потребностей и расширение свободы выбора человеком способа их удовлетворения являются основной движущей силой и целью развития современного общества. Поэтому в самом общем виде мы рассматриваем качество жизни как «степень развития и полнота удовлетворения всего комплекса потребностей и интересов людей, проявляющихся в различных формах деятельности, так и в самом жизнеощущении».

Существуют и другие определения качества жизни, выходящие за рамки проблем потребностей и интересов. Так, специалисты различных отраслей знаний, исследующие под эгидой Всероссийского научно-исследовательского института технической эстетики (ВНИИТЭ) эту проблему, рассматривают содержание понятия «качество жизни» как совокупность жизненных ценностей, характеризующих виды деятельности, структуру потребностей и условия существования человека (групп населения, общества), удовлетворенность людей жизнью, социальными отношениями и окружающей средой». Более конкретно в их методике качество жизни рассматривается как комплекс характеристик жизнедеятельности индивида (группы людей или населения в целом), обуславливающих ее оптимальное протекание в конкретное время, в определенных условиях и месте и обеспечивающих адекватность ее (жизни) параметров основным видам деятельности и потребностям человека (биологическим, материальным, духовным и др.).

Исходя из вышесказанного, проблема согласования интересов предполагает изучение систем интересов отдельных участников совместной деятельности, выявление характера их взаимодействия и поиск путей согласования на основе взаимно-поддерживающих (совпадающих) интересов.

Традиционно выделяют три основные группы носителей экономических интересов в сфере хозяйственной деятельности: собственники капитала, менеджеры и наемные работники. Проблема согласования интересов данных субъектов на уровне предприятия

является наиболее типичным объектом изучения экономической науки. При этом из сферы изучения выпадают интересы потребителей и общества. В связи с этим представляется важным изучение интересов всех субъектов в отраслевом разрезе. Важнейшей отраслью, обеспечивающей увеличение человеческого капитала, является сфера образования.

Общество представляет собой многоэлементную систему, в которой каждому субъекту присущи свои собственные интересы. Реализация интересов различных субъектов обеспечивает обществу экономический рост, тогда как подавление интересов отдельных субъектов ведет к неустойчивости всей системы, повышает уровень конфликтности и снижает уровень эффективности ее функционирования. Согласование и интеграция личных интересов в сопряжении с государственными или корпоративными представляется важной и актуальной задачей.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА

Луханина Дарья

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Система государственного управления – это организация государственного управления путем применения различных методов и способов, обеспечивающая выполнение государством своих функций.

Государственное управление функционирует не в виде отдельных элементов, а как единое, взаимосвязанное их образование, т.е. системно. Однако сложность определения системы государственного управления состоит в том, что общепринятых и общепризнанных понятий «система государственного управления» в государствоведческой науке нет, как нет юридически обоснованного социально-правового института государственного и муниципального управления. Согласно философскому подходу, под системой понимается совокупность элементов (компонентов, подсистем), находящихся в отношениях и связях между собой и образующих определенную целостность, единство. В системе государственного управления принципы являются

надежным средством организации и регулирования целенаправленного процесса воздействия на общество.

Существенной особенностью принципов государственного управления является то, что в большинстве своем они закреплены в правовых нормах.

Общесистемные принципы государственного управления:

Общеметодологические:

- приоритет государственной политики,
- принцип объективности,
- принцип целесообразности,
- принцип обратной связи;

Регулирующие управление как социально-политический процесс:

- законность,
- легитимность,
- созидательная деятельность,
- сочетание демократии с централизмом,
- сочетание отраслевого управления с территориальным.

Системный подход к изучению управления позволяет представить его как функционирование нескольких сложных социальных систем.

Система государственного управления, в отличие от социального, частью которого она является, формируется и функционирует целерационально: на основе определённых идей и ценностей (монархических, либерально-демократических, социалистических, религиозных и др.).

В зависимости от того, на какой идейно-ценностной базе строится политическая система в данном обществе, таково и духовное основание системы государственного управления как ее подсистемы. Каков тип политической системы и ее ядра - государства, таков и характер государственного управления.

Универсальные признаки системы государственного управления, сложившиеся в политической истории мирового сообщества, проявляются и модифицируются в многообразии признаков, специфических для каждого государства и частных отдельных сфер государственной жизни. Своеобразие систем отмечается во всем: в концептуальной основе, в характере и структуре управляющих субъектов и взаимосвязях между ними, в наборе управленческих

функций, в их конкретном содержании, в принципах и методах управления.

Неизменными остаются объективная необходимость бытия системы государственного управления, ее неразрывная связь с властью и основные элементы: управляющий субъект, управляемый объект и субъектно-объектные отношения. Общая модель системы государственного управления не остается неизменной и в рамках одного и того же политического режима. В зависимости от характера приоритетных задач, решаемых государством на том или ином конкретном историческом этапе, изменяются цели системы и в целом стратегия государственного управления.

Это, естественно, влечет за собой определённую модификацию организационных структур, институтов и, что особенно важно подчеркнуть, механизма мотивации активности ведущих субъектов управления и стимулирования позитивных моментов обратной связи. В условиях стабильного функционирования данной общественной системы демократического типа утверждается система государственного управления, ориентированная на инновационный характер участия управляемых в реализации функций, системы.

В ситуации кризиса возникает необходимость в мобилизационной государственно-управленческой стратегии, а соответственно и в определенной перестройке общегосударственной системы управления. Антикризисная система государственного управления существенно отличается от той, которая функционирует в стабильных обществах, в преуспевающих странах.

Итак, подытоживая вышесказанное, можно сделать следующий вывод. Система государственного управления образуется подсистемами целей и принципов осуществления властно-управленческого воздействия на общественную жизнедеятельность, выражаемого обычно в правовых формах, и включает организационные структуры государственного аппарата (государственные органы), систему государственной бюрократии (персонал государственной службы), совокупность реализуемых функций и используемый при этом комплекс методов, средств и ресурсов, а также прямые и обратные взаимосвязи между субъектами и объектами управления, необходимые при этом информационные потоки, документооборот и т.п.

Специфика системы государственного управления зависит от множества факторов: уровня развития социума, особенностей национальной культуры, конкретной исторической ситуации, задач первостепенной важности, стоящих перед государством и т.п.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА 21 ВЕКА

Лыга Игорь

ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»

Научный руководитель: Прихоженко В.Б.

Первые два десятилетия XXI века — это период нисходящей волны пятого Кондратьевского цикла и падающей эффективности связанного с ним технологического уклада. В предстоящем десятилетии (примерно 2010–2020 гг.) мир, похоже, ожидает ряд глобальных кризисов, первые признаки которых мы уже переживаем. Прежде всего, это более глубокий, чем в 2001–2002 гг. и 2007–2008 гг., экономический и инновационно-технологический кризис, связанный с предстоящей сменой Кондратьевского цикла в 2020-х гг. Нарастают экологический, продовольственный и геополитический кризисы. Первый из них порождается ускоренным ростом потребления ископаемого топлива (нефти, газа и угля) и усилением теплового загрязнения планеты. Будет усугубляться нехватка продовольствия, произойдет дальнейший рост цен на продукты питания. Возможен затяжной геополитический кризис, связанный с формированием нового мироустройства, основанного на диалоге и партнерстве цивилизаций, принципе многополярности. Снижение остроты этого кризиса возможно лишь на основе согласованной долгосрочной стратегии. Рычаги в этой области находятся в руках Совета безопасности ООН, «Группы восьми», «Двадцатки», Шанхайской организации сотрудничества и др.

Наиболее вероятным сценарием представляется падение темпов роста мировой экономики в первые два десятилетия XXI века — со значительным их ростом в последующие два десятилетия, когда базисные инновации шестого технологического уклада начнут давать полноценную отдачу.

Демографическая ситуация в России остается достаточно сложной, несмотря на некоторое снижение убыли населения в последнее время. Низкая рождаемость подрывает трудовую ресурсную базу и, тем самым, препятствует динамичному экономическому развитию России. Дефицит молодых кадров негативно сказывается, в первую очередь, на инновационно-технологическом развитии. Уровень смертности в России высок, особенно среди мужчин трудоспособного возраста, ключевым фактором здесь является злоупотребление алкоголем и курением.

Были выделены три основных сценария:

1. Оптимальный, реализуемый при комплексном задействовании эффективных мер по стимулированию рождаемости, поддержки семьи, материнства и детства, по реализации антиалкогольной и антитабачной политики скандинавского типа и кардинальному улучшению качества работы системы здравоохранения. В этом случае к 2025 г. население России увеличится до 155 млн чел., а к 2050 г. оно возрастет до 159 млн чел., что явится замечательным результатом; 2) инерционный сценарий, рассчитанный.

2. В условиях сохранения нынешних тенденций, в предположении постоянства демографических показателей, причем показатели по возрастной смертности на уровне 2006 г. и рождаемости на уровне 2007 г.; по данному сценарию население России к 2050 г. уменьшится до уровня в 100 млн чел., что весьма нежелательно;

3. Наихудший вариант, рассчитанный при условии ухудшения ситуации с рождаемостью и смертностью.

Рассмотрим четыре возможных сценария развития экономики России в 2010–2050 гг.:

1) наилучший сценарий, сочетающий оптимальную демографию и инновационную экономику;

2) оптимистический сценарий, страна идет по инновационному пути экономического развития при инерционной демографии;

3) пессимистический сценарий, сочетающий инерционную демографию с инерционной экономикой;

4) наихудший путь развития, когда экономика развивается в инерционном режиме при наихудшем сценарии развития демографии.

При реализации оптимистического сценария Россия к 2050 г. по величине ВВП (около \$9 трлн) будет делить 4–5 места вместе с Японией среди авангардных стран мира. При этом страна трансформируется вновь в передовую научно-техническую державу с инновационной экономикой и мощной отраслью НИОКР, что позволит перейти к кардинальному решению социальных проблем. Уровень жизни россиян в этом случае составит около 70% к уровню жизни населения в странах ОЭСР. Не следует забывать, что уже наступает эра газа в качестве доминирующего энергоносителя, а Россия обладает самыми большими запасами газа в мире, объемов которого хватит еще на 100 лет при текущей интенсивности добычи.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Лысенко Александра

МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево»

Научный руководитель: Комарова О.А.

Мир профессиональной деятельности человека постоянно изменяется вследствие развития общественного разделения труда, появляются новые профессии, однако, профессия государственного служащего всегда является актуальной, пока существует государство. Она обусловлена представлением внутренних интересов государства с позиции административно-управленческого аппарата и внешних интересов взаимодействия государства с другими странами мира.

Государственная служба – профессиональная деятельность граждан Донецкой Народной Республики на должностях государственной службы по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Виды государственной службы:

- государственная гражданская служба;
- военная служба;
- правоохранительная служба.

Другие виды государственной службы устанавливаются путем внесения изменений и дополнений в настоящий закон Донецкой Народной Республики.

В данной работе изложены основы деятельности в государственной службе. Государственная служба подразумевает высокий уровень ответственности сотрудника за принимаемые решения и выполняемые действия, поддержание государственной дисциплины, сохранение репутации, государственной тайны. Государственный служащий должен своими действиями выполнять поставленную задачу государственной власти нести за нее личную ответственность, быть объективным в социальных отношениях. Государственная структура имеет: упорядоченную иерархию, которая подразделяется на категории, делящиеся строго по должностям: руководители, специалисты, помощники. Профессиональные группы: ведущие, старшие, младшие.

Профессия государственного служащего имеет ряд преимуществ, особенно привлекательных для молодого специалиста. Новый сотрудник имеет возможность сразу же принимать активное участие в разработке государственных документов, подготовке различных нормативных правовых актов. Карьера молодых людей на госслужбе обычно развивается быстро, целеустремленный и квалифицированный сотрудник может добиться хороших результатов в довольно короткие сроки. В отличие от коммерческих организаций функции и полномочия государственных служащих являются относительно стабильными, корректировка обязанностей происходит чаще всего с изменениями в законодательстве, что способствует построению планов на среднесрочную перспективу в работе.

Проведя статистический опрос среди сотрудников управления Пенсионного фонда Донецкой Народной Республики в г. Енакиеве отмечается, что в рейтинге самых упоминаемых профессий в Донецкой Народной Республике профессия госслужащего занимает шестое место. Этот интерес к профессии не спадает и сейчас.

По данным опроса 82 % работающих в управлении Пенсионного фонда Донецкой Народной Республики г. Енакиеве ждут от государственной службы стабильности и постоянства, 18 % – премий, льгот и соц. пакета.

Но, несмотря на все преимущества государственной службы, механизмы стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает привлекательность данного вида профессиональной деятельности среди молодёжи. В качестве примера можно привести не совершенный механизм оплаты труда государственных служащих в Донецкой Народной Республики. В связи с чем, на законодательном уровне необходимо регламентировать вопросы повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения государственных служащих.

Исходя из вышеперечисленных недостатков, преимуществ в государственной службе значительно больше, следовательно, можем сделать заключение, что профессиональная деятельность в органах государственной власти достойна того, чтобы поступить в высшие учебные заведения на специальности государственного управления и трудиться ради благосостояния своей республики. Именно от работы государственных служащих напрямую зависит социальное благополучие граждан Донецкой Народной Республики.

Подводя итог, можно сказать, что профессия государственного служащего имеет важное функциональное значение, так как именно государственные служащие воплощают идеи государства в жизнь. Несмотря на недостатки профессии, молодое поколение все чаще выбирает путь развития своей карьеры в сфере государственного управления. Выпускники школ чаще поступают в высшие учебные заведения на специальности государственного управления, ориентируясь на такие факторы, как престиж профессии, карьерный рост и долгосрочные перспективы, возможность получения уникального опыта, льготы и премии, предоставляемые государственным служащим. От престижа государственной службы во многом зависит доверие населения органам власти, а также развитие государства в целом.

Список источников:

1. Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: монография / Г.В. Атаманчук. - М.: РАГС, 2003. - 190 с.

2. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций / Г.В. Атаманчук. - Изд. 2-е, доп. -М.: Омега-Л, 2004. – 320 с.

3. Государственная служба: теория и организация / Под. ред. Е.В. Охотского. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. – 640 с.

ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Люлюшкина Алина

МОУ города Горловки «Школа № 54

с углублённым изучением отдельных предметов»

Научный руководитель: Тимкова Е.П.

В своем докладе, я хочу рассказать и раскрыть, интересующую меня тему. У меня возникли такие вопросы: «Нужно ли вмешательство государства в экономику?», «Какими методами и средствами государство может влиять на экономику?», «Может ли экономика существовать без государства?» и т. д. Сегодня, как раз на такие и подобные им вопросы, я постараюсь ответить, рассказывая о связи государства и экономики.

Начнём с того, что основоположником экономической науки считается Адам Смит и как-то, раз он сказал, что государство должно обеспечивать безопасность жизни и собственности и не вмешиваться в экономические отношения.

Отчасти я соглашусь с ним, но я считаю, что рыночная система не идеальна и без регулирования государства она не сможет, к примеру, дать нам бесплатное образование или позаботиться о льготах. Ведь предприниматели в этом не заинтересованы, так как это делать им не выгодно.

Направления в регулировании экономики государством:

1. Монетаризм - свобода рынка от государственной опеки. (Сторонники - Дэвид Юм, Милтон Фридман) [1, с. 84].

2. Кейнсианство - рынок нуждается во вмешательстве государства (сторонник - Джон Кейнс) [1, с. 84].

Обратившись к истории, я отметила, что в 1929 году была «Большая депрессия» которая длилась до 1933 года. Причиной ее

возникновения стало то, что капитализм перестал быть саморегулирующейся системой. Это был кризис перепроизводства многих товаров, который последовал за периодом процветания и подъёма американской экономики.

Стихийное развитие рынка и присутствие крупного капитала, который действовал вне рамок общенационального регулирования, привело к тому, что товаров, в том числе продуктов питания и многого другого, было произведено столько, что рынок не смог их переварить. Покупательная способность населения не соответствовала количеству товаров, которые были произведены и находились на рынке. В результате случился обвал рынка. И только благодаря вмешательству государства и антикризисным реформам, удалось сдержать ситуацию, которая могла ухудшиться. Государство должно сопровождать экономику, ведь без политики не было бы экономических отношений между странами и сама политика, будь то капитализм (рыночная экономика) или социализм (смешанная экономика), решает какой строй общества будет в государстве. Также, как мы видим, на примере, что экономика не может эффективно справляться с кризисами и время от времени ей нужна помощь. Помимо этого, есть еще одна причина – государство должно обеспечивать повышение спроса.

Теперь мы поговорим о самом главном, какими инструментами можно регулировать экономику. Но сначала узнаем какие цели стоят перед ним:

Цели государства в экономическом плане – это обеспечение экономического роста (выражается в ВВП и ВНП).

Функции: социальная защита нуждающихся, поощрение конкуренции, принятие экономических законов, защита прав собственности.

Несовершенства рынка: производства общественных благ, проблемы внешних объектов (выгода для третьих лиц), монополизация рынка, защита конкуренции, экономические кризисы, криминализация рынка и т.д.

Методы регулирования:

1. Прямые (административные) - государственные заказы, государственные предприятия, финансирование науки, подготовка рабочих, поддержка отечественных производителей, применение

штрафов, лицензирование деятельности, установление санкций, введение норм и стандартов качества.

2. Косвенные:

бюджетно-налоговая (фискальная) политика- налоговая политика, перераспределение доходов;

денежно-кредитная (монетарная) политика - регулирование денежного обращения.

Таким образом, государство призвано играть активную роль в поддержании и защите конкуренции, ослаблении монополистических тенденций в экономике. Это вмешательство государства осуществляется посредством различных антимонопольных мер, разработкой антимонопольного законодательства.

Приоритет в рыночной экономике принадлежит косвенным (экономическим) методам государственного воздействия, не разрушающим систему рыночных отношений и не противоречащим им.

Список источников:

1. Обществознание. 11 класс: учебник для общеобразовательных организаций: базовый уровень / [Л. Н. Боголюбов и др.] ; под ред. Л.Н. Боголюбова, А.Ю. Лазебниковой, В.А. Литвинова. - Москва : Просвещение, 2016. - 127 с.

2. Усанов, П. Великая депрессия и Новый курс: уроки для современности / П. Усанов: Препринт М-56/17. – СПб. : Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2017. – 44 с.

3. Нуреев, Р.М. Курс микроэкономики Учебник для вузов / Р.М. Нуреев. – 3-е изд., изм. – М.: Издательство НОРМА, 2008. - 576 с.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ

Лягайло Владислава

МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки»

Научный руководитель: Гончарова Л. В.

Человек не может существовать вне общества. Это аксиома. Общество не может существовать вне государства. Данный постулат особенно актуален в наши дни, когда во всех странах наблюдается усложнение общественных отношений, требующих вмешательства

государства. Особенно это касается экономических отношений. Сегодня необходимо исследовать особенности взаимоотношений человека, общества и государства. Это связано с такими понятиями как свобода личности, гражданское общество и правовое государство.

Характер взаимоотношений государства и личности является важнейшим показателем состояния общества в целом, целей и перспектив его развития. Невозможно понять современное общество и современного человека без изучения многообразных отношений людей с государством. Понятие личности, личностные характеристики отдельного человека органически связаны с обществом, его особенностями. Общество и личность – взаимно обуславливающие друг друга явления, существующие лишь в неразрывном единстве.

Положение личности в обществе predetermined и обусловлено не только ее собственной активностью и способностями и тем более не только физической и духовной принадлежностью носителя личностных свойств к человеческому роду. Государство может возложить на себя обязанности по защите прав и свобод своих граждан, стать партнером гражданина. Такую позицию декларируют некоторые современные государства. Правда, какие обязательства взять на себя, в каком объеме защищать права человека, - это государства зачастую интерпретируют по своему усмотрению. И здесь обществу важно проявить себя, а иногда следует попросту "надавить" на государство - конечно же, конституционными средствами: через партии, общественные организации, митинги, демонстрации и т.п.

Строго говоря, государство и человек объективно противостоят друг другу. Человек стремится к максимально возможной свободе. Однако безграничная свобода угрожает самому человеку и обществу в целом. Беда в том, что люди зачастую злоупотребляют предоставленной им свободой, не умеют пользоваться ею, нарушают права и интересы других людей и государства. Свобода перерастает во вседозволенность, ведёт к столкновению интересов, к беспорядкам. Такое положение неприемлемо для государства.

Фактически перед нами две модели взаимосвязей между государством и личностью:

1) когда государство подавляет личность, подчиняет ее, стирает различия между личным и общественным, индивидуальным и

публичным; человек рассматривается частью государственного механизма, а государство стремится все задачи решать только политическими, а не иными средствами (авторитарные, тоталитарные системы); происходит разрыв отношений между отдельным человеком и государством, человек уходит на позицию несотрудничества;

2) когда между государством и личностью устанавливаются отношения партнерства и сотрудничества; государство использует самые различные каналы для взаимодействия с личностью, гражданами, защищает права личности; в праве воплощается воля народа (а не самого государства); меняется соотношение между государством и законом: формула "закон есть инструмент государственной власти" меняется на формулу "государство есть инструмент закона"; каждый индивид также уважает закон и стремится действовать в рамках закона. Вторая модель - пока, скорее, идеал, к которому государствам следует стремиться; на практике она не реализована нигде.

Многовековая проблема - как найти баланс между интересами государства и личности, между порядком и свободой, между властью и обществом. Проблема взаимоотношений человека, общества и государства в той или иной форме сопутствовала всей истории развития человечества и человеческой мысли. В основе большинства трактовок этих взаимоотношений лежат права человека.

В других концепциях эти взаимоотношения рассматриваются с точки зрения властных отношений и принципа построения государства. Представление о государстве как организации, строящей взаимоотношения с гражданами и обществом на основе закона, начали формироваться уже на ранних этапах развития человеческой цивилизации и легли в основу концепции правового государства.

Один из способов практического решения проблемы взаимоотношений человека, общества и государства является конституционное закрепление прав человека. Существует три подхода к трактовке прав человека:

Естественноисторический подход — естественные права человека имеют внесударственное и внеюрисдикционное происхождение, т.е. государство не может давать или отнимать эти права, оно обязано их гарантировать, и, прежде всего, право на жизнь.

Юридически позитивистский подход — источником и гарантом прав человека является государство.

Марксистский подход — право есть воля господствующего класса, возведённая в закон и реализуемая с помощью государства.

Любое общество требует управления, которое обеспечивается государственной властью. Государственная власть представляет собой возможность управлять обществом, подчинять его своей воле. Возникает вопрос о том, в чьих интересах действует политическая власть? Только в демократическом государстве государственная власть действует в соответствии с интересами общества, человека и в рамках права.

Таким образом, существование различных теорий и концепций о взаимоотношениях человека, общества и государства имеет под собой объективные причины и является актуальным по сей день.

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Макарова Марина

МОУ «Гимназия города Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

Рынок труда в каждом государстве является важной составляющей в структуре действующего определенного экономического пространства и представляет собой механизм взаимоотношения между работодателем и наемным работником по поводу купли и продажи рабочей силы.

Что же такое вообще рынок труда? Это соотношение между рабочей силой и предпринимателями, учреждениями, организациями. Иными словами, между предложением рабочих рук и спросом на них. Основными субъектами рынка труда являются наемные работники, профсоюзы, работодатели, государство.

Если же говорить о молодежном рынке труда, то это уже 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.

В настоящее время одной из самых актуальных тем для обсуждения является проблема трудоустройства молодежи, в которой заключается

будущее всего мира. Бездействие в вопросе трудоустройства среди молодого поколения может привести к социальным волнениям и разрушить надежды на стабильный и благоприятный экономический рост. К молодежи в основном относятся лица, не достигшие возраста 25 лет и имеющие высшее или среднее специальное образование.

Вся проблема заключается в отсутствии у юных специалистов достаточного опыта работы, в связи с чем их в крайнюю очередь берут на работу, и то при наличии незанятых рабочих мест и первыми сокращают при снижении объемов производства.

Из-за сложного трудоустройства, среди молодежи возникает такой термин, как «безработица». Это социально экономическое явление, при котором трудоспособная молодежь находится в поиске работы и готова приступить к ней, но не может реализовать свое право на труд, тем самым теряет основные средства к существованию. Особенно сильно уровень молодежной безработицы возрастает в период кризиса, экономического спада и других негативных явлений экономики. Тем самым в стране растет количество нетрудоустроенных людей, что может привести к экономическому спаду.

Главными причинами роста безработицы среди выпускников профессиональных учебных заведений являются следующие факторы:

- низкий уровень спроса в противоречие высокому уровню предложения. Большинство молодежи выбирают профессию, обращая внимание преимущественно на ее престижность, а не на ее востребованность на рынке труда;

- низкий уровень компетентности специалистов при высоких требованиях работодателей. Недостаточность практического опыта в ходе получения образования;

- низкий уровень заработной платы, а также ее задержка;

- снижение заинтересованности, а также отсутствие возможности обучения молодых специалистов на производстве;

- отсутствие у молодежи мотивации к получению профессиональных знаний, практических навыков поиска работы, ведения деловых бесед, самопрезентации.

Для комплексного решения проблем и наиболее эффективного регулирования молодежного рынка труда необходимо, прежде всего, установление реального сотрудничества и взаимодействия между

сферой бизнеса, государственными органами занятости и сферой образования. Именно такое сотрудничество позволит оптимизировать спрос и предложение на молодежном рынке труда и значительно сократить уровень молодежной безработицы. Ведь молодое поколение будет знать, какие специалисты и в каком количестве нужны для развития экономики сегодня и в перспективе, какими трудовыми навыками и умениями они должны обладать, для того, чтобы быть конкурентоспособным на современном рынке труда.

Примером решения проблемы также является ситуация, когда работодатели сами обращаются в учебные заведения в поисках будущего специалиста. Кроме того, компании проводят различные собеседования, по результатам которых они приглашают себе на работу студентов, по окончании ВУЗа.

Таким образом, разумно подходя к выбору своей будущей профессии можно помочь своей стране избежать экономического спада. Также я считаю, что для привлечения молодого поколения в той или иной специальности, необходимо использовать различные экономические методы. Например, повышенная стипендия для студентов на специальность, которая требуется на молодежном рынке труда. Или же, к примеру, налоговые льготы, которые предоставляются предприятиями по трудоустройству и найму на работу молодых специалистов, их дальнейшему профессиональному обучению.

Я уверена, что заинтересовав молодежь в тех специальностях, которые требуются государству, обеспечит экономический рост страны.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ

Макатров Артем

МОО «Общеобразовательная школа №2 города Енакиево»

Научный руководитель: Комарова О.А.

Экономика Донецкой Народной Республики сейчас находится в стадии интенсивного развития.

Сложность текущих экономических, социальных и политических проблем актуализируют постановку вопроса о находящихся в приоритете непромышленных отраслях экономики, которые смогут

превратиться в источники устойчивого экономического роста и снижения зависимости нашего региона от сырьевых отраслей.

Одним из таких секторов экономики для Донбасса может стать сфера услуг.

Сфера услуг до 20-го века вообще не входила в сферу производства. К примеру, Адам Смит в своём «Исследование о природе и причинах богатства народов» писал, что благосостояние населения зависит только от производимых материальных благ, т.е. от производительного труда. В связи с этим динамично развиваться она начала относительно недавно.

Сфера услуг – это составляющая экономики, включающая все виды как коммерческих, так и некоммерческих услуг.

Одной из самых важных закономерностей в 20 веке стала трансформация экономики индустриальной в экономику услуг. В основе этого процесса лежит движение производительных сил, что влечет за собой рост производительности труда и других факторов производства.

Становление экономики услуг – универсальный процесс, который происходит во всех странах, хотя и реализуется в каждой из них по мере возникновения внутренних предпосылок, в зависимости от уровня экономического развития: в странах со слабой экономикой хозяйственная деятельность сводится в основном к производству вещей. Если растёт уровень развития хозяйства, производительности труда, то роль в структуре экономики трудовой деятельности, направленной на производство нематериальных видов продукции, выраженных в форме услуги, тоже становится выше. Эти закономерности на стыке 19 и 20 веков проявляются полностью – к концу 20-го века в мировом ВВП доля услуг занимала более 65%.

Сфера услуг как одна из частей экономики не имеет чётких границ, так как услуги сейчас производятся почти во всех её отраслях, особенно связанных с работой с информацией.

Основные закономерности и тенденции развития сферы услуг обычно связывают с глобализацией и информатизацией экономики (под информатизацией понимается объединение компьютеризированных рабочих мест в локальные и глобальные сети,

что превращает информацию в основной производственный ресурс, определяющий темпы и качество экономического роста).

Не менее важны и большие преобразования в социальных потребностях людей.

Рост жизненного уровня населения и его общественной активности, усложнение техники, технологий, структуры производства, а также совершенствование самого человека (повышение образовательного, культурного уровня и т.д.) расширили спектр потребностей как производства, так и населения.

Изменения в сфере услуг могут быть экстенсивными либо интенсивными. Экстенсивное развитие предполагает изменение объемов товаров и услуг в пределах того потенциала предприятий, который имеется на данный момент.

Оно характерно для рынков услуг, которые активно развиваются, а также тех, в которых спрос существенно превышает предложение, а потребители постоянно предъявляют новые требования к содержанию и качеству услуг. Интенсивное же развитие направлено на увеличение потенциала в сфере услуг за счет правильного использования имеющихся внутренних ресурсов предприятий и возможно только в случае очевидной зрелости предприятия как конкурента на рынке, причём все эти изменения не сопровождаются возникновением нового потенциала.

Сфера услуг – одна из самых непостоянных в экономике. Чтобы сохранять востребованность, ей приходится постоянно меняться для соответствия современным потребностям и требованиям потребителей. Инновационная деятельность в ней должна быть связана с прогнозируемым результатом. К примеру, за ростом платежеспособности и повышения спроса на продукцию следует повышение требований к ней. Это заставляет производителя расширять производство, вносить требуемые изменения в технологию товаров, перестраивать рынок сбыта, маркетинговые решения. Из-за этого сфера услуг формирует как новую конкуренцию, так и новые потребности в товарах и услугах.

Таким образом, услуги могут являться одной из самых перспективных отраслей для развития в ДНР. Мы уверены, что при

текущих темпах роста сфера услуг скоро сможет занять ведущее место в экономике республики.

Список источников:

1. Анисимов, А.А. Макроэкономика. Теория, практика, безопасность: учебное пособие / А.А. Анисимов, Н.В. Артемьев, О.Б. Тихонова. - М.: ЮНЛТИ-ДАНА, 2010. -599 с.
2. Дубровская, Е.С. Экономика: учебник / Е.С. Дубровская. - М.: ИНФРА-М. - 2012. - 256 с.
3. Сажина, М.А. Экономическая теория / М.А. Сажина, Г.Г. Чибриков. - М.: Норма-Инфра, 1999. - 456 с.

АКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА - СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Макуха Виолетта

ГПОУ «Докучаевский техникум»

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

Научный руководитель: Дели И.Г.

Когда-то знаменитый баснописец Иван Андреевич Крылов написал: «Когда в товарищах согласья нет, на лад их дело не пойдёт. И выйдет из него не дело, только мука».

Актуальность данной темы не теряет своей значимости со времён первобытнообщинного строя, когда люди выживали благодаря именно тому, что, сплотившись группой, добывали сообща пищу и тепло. С тех времён в этом вопросе мало что изменилось.

И вот уже век нано технологий и сверх скоростей, всё человечество направляется в стремительный поиск обновлений, имея при этом не малый груз знаний и навыков, человеку с незаурядными способностями и желаниями крайне сложно внедриться в этот сумасшедший круговорот. И ещё сложнее в нём удержаться и продвигаться вперёд, развиваться в том же темпе. Чтобы выдержать все испытания современности, мало быть профессионалом в своей области, нужно выполнить ещё одно не мало важное условие. Создать сплочённую

команду единомышленников, а это порой невозможно или крайне затруднительно, ведь мы все такие разные!

Что такое успешная компания? Каковы её признаки? Мы выделили несколько крупных брендовых компаний и несколько средних фирм и попытались проанализировать некоторые признаки и факторы, которые их объединяют. И вот, что у нас получилось.

1. Успешные компании работают на крупных рынках. Или же – на перспективных и активно развивающихся. Заботливый руководитель всегда думает о потенциале и перспективах развития своего бизнеса. Ведь на крупном рынке всегда есть возможность для дополнительного, форс-мажорного манёвра.

2. Успешные компании предлагают только уникальный и востребованный товар.

3. Успешные компании постоянно повышают свою эффективность.

4. Успешные компании действительно заботятся о качестве обслуживания. Ни одна компания не станет успешной, если будет с пренебрежением относиться к своим клиентам. Особенно это актуально для молодых компаний, которые только завоевывают свое место под солнцем.

5. Успешные компании заботятся о своей репутации.

Вот, как всё ответственно и сложно. И, если нет согласия в команде, добиться исполнения выше перечисленных пунктов невозможно.

С латыни *collectivus* переводится как «собираТЕЛЬный». Поэтому можно сказать, что коллектив – это некая группа, состоящая из N-ного количества людей, объединенных общими интересами, идеями, задачами, потребностями.

Любое объединение людей – это определенная атмосфера взаимоотношений, на нее влияет человеческий фактор. Об идеальном коллективе можно только мечтать.

А влияние оказывает психологический климат, который бывает благоприятным и неблагоприятным.

Для первого характерно:

- доброжелательное отношение участников друг к другу;
- дух товарищества;
- адекватная взаимная требовательность, обуславливающая творческую эффективную деятельность;

- взаимопомощь;
- радость от общения и открытость коммуникаций;
- безопасность и комфорт;
- оптимизм;
- уверенность в себе и коллективе;
- возможность свободно и творчески мыслить, раскрывать и реализовывать собственный потенциал.

Но стоит отметить, что сочетание взаимной требовательности и взаимопомощи обязательно. Одна лишь взаимопомощь превратится во вседозволенность, «братское» отношение, что со временем создаст неблагоприятный климат.

Неблагоприятный, или нездоровый климат включает в себя противоположные характеристики:

- пессимизм;
- недоверие и неуважение;
- холодность и скрытность в отношениях;
- сдерживание личностного потенциала;
- раздражительность;
- напряжённость и конфликтность;
- неуверенность;
- непонимание;
- страх ошибки, наказания и неприятия;
- подозрительность.

Всеми замечено, что здоровый климат повышает производительность и эффективность труда. Неблагоприятный климат вызывает частые случаи нарушения безопасности и снижает производительность.

Но что же нужно предпринять руководству, чтобы «вылечить» атмосферу команды? Вот, к чему мы пришли. Процесс взаимодействия между организацией и сотрудником имеет двусторонний характер взаимодействия, и в первую очередь это относится к руководителям высшего звена: их влияние на коллектив огромно.

Менеджер, поставивший перед собой цель создания эффективного коллектива, должен обладать определёнными качествами, которые будут служить примером для подчинённых и помогать процессу сохранения организованности:

- доброжелательность и уважение независимо от ценности сотрудника (уважение к личности);
- принципиальность – способность придерживаться собственных правил;
- умение замечать и публично поощрять даже небольшие успехи;
- высказывать критику, напротив, наедине и в нейтральных выражениях, затрагивающих исключительно профессиональные качества;
- умение мотивировать сотрудников на саморазвитие;
- быть примером в сфере наставничества.

Эффективный, сплочённый коллектив не возникает на пустом месте, это длительный или стихийный, или контролируемый процесс. Одним из условий создания коллектива является сильный руководитель, однако, помимо этого, необходимо учитывать и другие факторы: наличие пусть даже небольших совместных достижений, возможность для каждого работника найти «своё место», наиболее полно отвечающее его способностям и потребностям.

Как же сплотить команду?

1. Ставить совместные цели и добиваться их выполнения.
2. Разработать систему ценностей, продумать миссию компании.
3. Структурировать задачи.
4. Найти мишень. Перенимать самое лучшее у конкурентов и работать над своими недостатками.

Способы сплочения коллектива:

1. Корпоративные традиции. Например, каждый понедельник устраивать планёрки, где будут подведены итоги прошедшей недели и выданы следующие задания.

2. Коллективные мероприятия: дни рождения на работе, корпоративные праздники, туристические походы. Неформальное общение здорово сближает людей, выпуская их из панциря деловой этики.

Сплочённый коллектив – это коллектив, в котором раскрываются особенности межличностных отношений, присутствуют единство ценностных ориентаций, единство целей и мотивов деятельности в пределах совместной работы.

СПЛОЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА: ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОМАНДЕ

Малиновский Глеб

МОУ «Школа № 64 города Донецка»

Научный руководитель: Попова Е.Л.

Команда - это группа людей, стремящихся к достижению общей цели. И чтобы научить их эффективно взаимодействовать, продуктивно работать вместе, избегать конфликтных ситуаций и разрешать их, необходимо принимать определенные меры по сплочению коллектива.

Условия, на которые нужно ориентироваться в работе.

1. Мотивация. От мотивации зависит степень активности и заинтересованности членов команды в работе, а также их желание идти вперед. Показателями, определяющими уровень мотивированности, можно назвать заинтересованность и активность каждого игрока, направленную на благо команды, его полную вовлеченность в процесс, качество действий и степень удовлетворенности от их выполнения.

2. Целенаправленность. Целенаправленность команды предполагает стремление к коллективной победе, групповой интерес к проекту.

3. Структурированность. Структурированная команда - это коллектив, в котором организация взаимодействия подчинена строгому порядку, регламентирующему функции, обязанности, права и ответственность людей.

4. Целостность. Целостность - единство членов коллектива.

5. Организованность. Организованная команда - это собранный коллектив, подчиненный конкретному порядку, определяющему совместную работу; коллектив, способный действовать согласно плану.

6. Согласованность. Согласованность означает гармоничность и эффективность взаимодействия всех членов команды, обусловленного, опять же, общей целью.

7. Результативность. Результативность служит показателем сплоченности команды в решении задач и движении к намеченной цели.

Формирование сплоченного коллектива - процесс довольно долгий. Экспертами определена пошаговая методика, включающая в себя пять обязательных стадий, которые не следует пропускать или

менять их последовательность. Успешный руководитель должен понимать важность каждой из них, знать, что только четкое выполнение требований поможет сплотить коллектив на работе.

Начало формирования отношений происходит с притирки. Это характерно для любого коллектива, особенно для новичков, приходящих в уже сформированную группу. В этот период обращают особое внимание друг на друга, открывают сущность, демонстрируя сильную и слабую сторону своего характера, лидерские способности, конфликтовать поведение и т. д.

Далее проходит «конфликтная» стадия. Следует понимать, что возникновение каких-либо конфликтов нормально для любого коллектива. умение противостоять им и успешно разрешать такие ситуации служит залогом создания крепкого и сплоченного коллектива.

Допустимо также наличие недопонимания со стороны руководства и подчиненных. Нередко конфликтная ситуация заканчивается некоторыми увольнениями – по личной инициативе сотрудника или по указаниям руководства.

Третья стадия «экспериментальная». Урегулирование и разрешение всех значимых внутренних конфликтов приводит к неизбежному росту потенциала каждого сотрудника и всей группы в целом. Это касается и личного плана, и рабочего.

Творческая стадия наступает после успешного прохождения первых трёх. Выделяются лидеры и формируют вокруг себя команду людей, разделяющих их позиции и мнения.

Зрелый коллектив - результат пятой стадии, заключительной. Возникающие на этой стадии прения и разногласия, образовавшиеся особенно часто с приходом нового сотрудника, крайне быстро и спокойно решаются лишь позитивно, влияя на работу всего коллектива.

Собираясь вместе, люди помогают сплочению коллектива. Неважно, как часто это происходит: раз в месяц, неделю или день. Люди в коллективе должны понимать, что их работа важна, их мнение слышат. Необходимо знать суть работы каждого члена коллектива, подчёркивать значимость его участия в общем деле, делиться проблемами и вместе находить решения.

Корпоративный отдых помогает сплотить коллектив. Налаживанию контактов между сотрудниками помогают коллективной

поездки и совместный отдых. Это повышает эффективность деятельности каждого сотрудника и предприятия в целом.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Мальшко Сергей

МОУ «Средняя школа №21 города Макеевки»

Научный руководитель: Калита Н.М.

Мотивация – это внутреннее побуждение к действию ради достижения какого-либо результата. Стимул – это внешнее побуждение. Это схожие понятия, но отнюдь не идентичные. Рассмотрим данную тему на примере супермаркета. В каждом супермаркете, как и везде, всегда присутствует персонал, сотрудники. Они работают, и за свою работу получают заработную плату. Но к сожалению, людей зачастую не устраивают их зарплата, в связи с этим нередко случаи спада эффективности продаж из-за принципа «уровнировки».

Во избежание подобных неприятностей были придуманы так называемые системы мотивации и стимулирования сотрудников, все это разделяется на две подсистемы – «Поощрительная» и «Порицательная».

К «поощрительным» способам стимулирования относятся:

- премия;
- оплачиваемый отпуск;
- начисление дополнительных баллов, скидок, билетов, бонусов, талонов, на покупки как внутри того же супермаркета, так и для покупок в другом;
 - путевки на отдых за границу;
 - карьерный рост.

Например, ситуация:

- 1) Стаж работника в этом супермаркете достиг 2-х лет, и в качестве поощрительного бонуса, ему подарили путёвку на 9 дней.
- 2) За качественное обслуживание клиентов, и примерное поведение, фото сотрудника повесили на «Доску почёта».

А к «порицательным» способам обычно относят:

- лишение премии;
- лишение заработанных ранее баллов, бонусов, талонов, скидок.

Если у человека нет стимула или мотивации работать, а пришёл так сказать «от нечего делать», «жена заставила» или, может быть, со словами «это временная работа, я поднакоплю и переvedусь», в таком случае как раз-таки будет весьма уместна идея внедрять систему вознаграждений. Благодаря этому, можно повысить не только уровень эффективности сотрудника, но и помочь ему обрести хоть какие-то цели в жизни, и даже возможно благодаря этому он полюбит своё дело, и дальше останется работать на совесть и сам не захочет никуда уходить.

Вывод. Все это стимулирует и мотивирует сотрудников подходить к своей работе тщательно и внимательно, ответственно и дисциплинированно. В дальнейшем, сотрудники уже не будут жаловаться на свои доходы, ведь тогда, они будут зависеть только от их самих, как сделали – так и получили. Эта система побуждает работников работать не только на количество, но и на качество предоставляемых услуг и товаров. Это мы рассмотрели на примере Супермаркета, но это не значит, что применять это, можно только в магазинах – нет, эту же систему можно использовать абсолютно везде, как на заводе, так и в больнице, нужно будет только немного модернизировать некоторые значения и все, а так смысл остаётся прежним.

О СОЗДАНИИ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Мальцев Павел

МОУ «Школа № 32 города Донецка»

Научный руководитель: Моисеенко Н.А.

Проведение аналитической работы в организациях, независимо от их форм собственности, в настоящее время является необходимым атрибутом повышения эффективности и своевременности принимаемых управленческих решений, конкурентоспособности и функционирования самих организаций. В настоящее время использование информационно-аналитических систем для государственного сектора развивается по нескольким направлениям. Во-первых, это решения, позволяющие производить мониторинг, анализ и прогнозирование социально-экономического развития страны и

регионов. Во-вторых, это всевозможные отраслевые решения для министерств, служб и ведомств. Третье направление – различные ситуационные центры. Ещё одно направление – работа с международными организациями.

В литературных источниках редко встречались формулировки информационно-аналитических систем, несмотря на достаточно широко представленные на рынке программные и программно-аппаратные комплексы отечественных и зарубежных производителей. Аналогом таких систем за рубежом является достаточно обширный класс систем поддержки принятия решений (Decision Support System, DSS), а в более современной интерпретации – систем бизнес аналитики (Business Intelligence, BI) [1].

Аналогичные системы существуют во многих государствах. Есть такая система и в России – Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). Она была создана в рамках реализации федеральной целевой программы и с 1 января 2011 г. введена в эксплуатацию. ЕМИСС – система, объединяющая статистические показатели, формируемые министерствами и ведомствами – субъектами официального статистического учета в рамках реализации федерального плана статистических работ.

Информационно-аналитическая система – это современный высокоэффективный инструмент поддержки принятия стратегических, тактических и оперативных управленческих решений на основе наглядного и оперативного предоставления всей необходимой совокупности данных пользователям, ответственным за анализ состояния дел и принятие управленческих решений. Комплекс информационно-аналитических систем затрагивает всю управленческую вертикаль: корпоративную отчетность, финансово-экономическое планирование и стратегическое планирование [2].

В Донецкой Народной Республике вопросы, связанные с информационными технологиями, регламентируются Законом «О радиочастотном ресурсе», Законом «Об электронной подписи», Законом «Об информации и информационных технологиях», Законом «О персонализации данных», Законом «О телекоммуникациях», Законом «Об информатизации» и прочими нормативно-правовыми актами.

Но в настоящее время в ДНР отсутствуют законодательные, организационные и коммуникационные возможности обмена официальной информацией между государственными и муниципальными органами управления, дублируются и не согласовывается информация. Процессы сбора данных определяются самостоятельно каждым министерством и ведомством. Отсутствует координация процессов формирования информационных массивов. Необходимость эффективного использования данных обуславливает целесообразность создания Единой Республиканской информационно-аналитической системы [3].

Главная цель создания Республиканской информационно-аналитической системы – информационное обеспечение анализа текущего состояния и прогнозирование развитие отраслей экономики ДНР. Ряд принципов, на которых строилась российская система ЕМИСС, могут быть использованы при создании Единой Республиканской информационно-аналитической системы:

- централизация обработки информации;
- сервис-ориентированная архитектура системы;
- масштабируемость;
- информационная безопасность [3].

Главным составляющим элементом Единой Республиканской информационно-аналитической системы должна стать подсистема сбора, обработки, хранения и предоставления статистической информации.

Таким образом, изменения, происходящие в обществе, касающиеся как информационных технологий, так и целей функциональной деятельности, несомненно, требуют проведения аналитической работы на постоянной основе. Вполне естественно выглядит при этом желание автоматизировать рутинные процессы, что повышает эффективность управленческой деятельности в Донецкой Народной Республике.

Список источников:

1. Пьянков, О. В. Информационно-аналитическая система: назначение, роль, свойства / О. В. Пьянков // Информационная безопасность регионов. – 2014. – № 1 (14). – С. 21-26.

2. Алексеева, Т. В. Информационно-аналитические системы / Т. В. Алексеева, М. Г. Лужецкий, Е. В. Курганова. – Москва : Московская финансово-промышленная академия, 2015. – 175 с.

3. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – 260 с.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ - КАК САМАЯ ПЕРСПЕКТИВНАЯ И ВОСТРЕБОВАННАЯ ПРОФЕССИЯ

Мамашук Богдан

*ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный
техникум им. Н.П. Баллина»*

Научный руководитель: Поляруш В.В.

Государственный служащий - одна из самых перспективных и востребованных профессий в нашей молодой Донецкой Народной Республике. Быть госслужащим - значит участвовать в жизни Республики, защищать интересы граждан и отстаивать их права.

Государственная служба в Донецкой Народной Республике обеспечивает законность политических решений, целостность государства, качественный уровень реализации конституционных гарантий граждан путём стабильного и непрерывного предоставления им правовых услуг. Гражданам, поступившим на государственную службу, предоставляется возможность построения нового, современного демократического государства. Перспектива и карьерный рост является неотъемлемой частью государственной службы, данная профессия невероятно востребована в нынешних условиях нашего государства.

Наша Республика обеспечивает своих работников всеми правами в соответствии с трудовым кодексом. Для многих граждан Донецкой Народной Республики стоит цель построить правовое и независимое государство. По всему городу открыты учебные заведения по подготовке абитуриентов к государственной службе. Многие вузы Республики готовят кадры по данной специальности, в том числе и Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой

Народной Республики. На что ещё хочется обратить внимание, в нашем законе есть такое понятие как «кадровый резерв», в который могут попасть студенты Республики при соответствии требованиям к каждой конкретной должности.

Главные должностные лица в нашей Республике – это конечно же народ - ведь в соответствии с Основным Законом в Конституции Донецкой Народной Республике, в ст. 2 которого прописано, что источником власти в Донецкой Народной Республике является ее народ. Все работники государственных служб открыты и приветливы, ведь коммуникация и открытость, главные принципы построения диалога с обычным населением Донецкой Народной Республики. Власти нашей Республики установили ряд законов, позволяющих понять и разъяснить все основы госслужбы для населения республики. Так, с принятием Закона Донецкой Народной Республики «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» значительно сократилось применение норм трудового законодательства по вопросам регулирования внутриорганизационной деятельности государственных служащих. Так, ст. 8 Закона закрепила должности государственной службы, ст. 10 – понятие государственный служащий, ст. 20 – рабочее время государственных служащих, ст. 11 – формирование кадрового состава государственной службы; ст. 12 – поступление на государственную службу, ее прохождение и прекращение.

В нашей Республике существует ряд требований к госслужащим, которые так же указаны в законе.

Так в ст. 23 - на гражданскую службу вправе поступать граждане Донецкой Народной Республики, достигшие возраста 18 лет и соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим Законом ст. 28-1. Предельный возраст пребывания на гражданской службе – 65 лет. Гражданскому служащему, достигшему предельного возраста пребывания на гражданской службе, срок гражданской службы с его согласия может быть продлён по решению представителя нанимателя, но не свыше чем до достижения им возраста 70 лет, а гражданскому служащему, замещающему должность гражданской службы категории «помощники (советники)», учреждённую для содействия лицу, замещающему государственную

должность, – до окончания срока полномочий указанного лица. Гражданскому служащему, достигшему предельного возраста пребывания на гражданской службе, замещающему должность гражданской службы категории «руководители» высшей группы должностей гражданской службы, срок гражданской службы с его согласия может быть продлён (но не свыше чем достижение им возраста 70 лет) назначившим его на должность [3].

Власть ДНР обеспечивает всю правовую и социальную защищённость своих государственных работников. Вся деятельность наших госслужащих прозрачна и честна, ведь именно честность является главным признаком настоящего государства. Поэтому данная профессия невероятна, перспективна и востребована в реалиях ДНР.

Список источников:

1. Закон ДНР «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mincult.govdnr.ru/doc/zakon-dnr-o-sisteme-gosudarstvennoy-sluzhby-doneckoy-narodnoy-respubliki>

2. Порядок поступления на государственную службу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://38.rkn.gov.ru/public-service/p1897/>

3. Может ли гражданин Российской Федерации, достигший возраста 60 лет, поступить на государственную гражданскую службу Российской Федерации? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/prohozhdenie/1/>

ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Маншилина Татьяна

МОУ «Многопрофильный лицей №5

им. Н.П. Бойко города Донецка»

Научный руководитель: Теркун Е.В.

Начнём с того, что такое государство. Государство - особенная организация общества, которое объединено общими социальными и культурными интересами, занимающая конкретную территорию,

имеющая свою систему регулирования, систему безопасности и обладающая внутренней и внешней независимостью.

Любое государство проводит политику, используя конкретный арсенал методов и инструментов. Они зависят от состояния мировой экономики, фазы её реформирования и содержания целей и задач, определённых на данный период. Обычно методы государственного регулирования делятся на: методы прямого воздействия на экономические и социальные процессы и методы косвенного регулирования. Итак, метод прямого воздействия реализуется средствами административного и экономического влияния. Например, запретами или разрешениями, т.е. влиянием на волю хозяйствующих субъектов, а именно предпринимательского сектора, домохозяйств и заграницы. То есть их задачей является создать разумные рамочные условия для развития бизнеса, обеспечить стабильность правил поведения. К методам прямого воздействия относят:

- выделение бюджетных средств на поддержку отдельных сфер экономики (например, аграрного сектора, малого и среднего бизнеса, реформирование ЖКХ и др.);

- принятие законодательных актов, нормативных документов, положений;

- управление государственной собственностью; организация производства труда; госзаказ; государственные инвестиции; государственные кредиты; субсидии;

- лицензирование и квотирование;

- применение санкций;

- охрана окружающей среды;

- установление ограничений деятельности монополий;

- установление предельного уровня цен на ограниченный круг товаров и услуг.

Государственное администрирование даёт быстрый результат ввиду высокой оперативности. Но следует помнить, что применение административных мер должно быть дозированным, так как прямое вмешательство государства часто мешает рыночному процессу, и, следовательно, отпугивает развитие бизнеса. Что касается косвенного воздействия - оно достигается через экономические и институциональные регуляторы, которые влияют на конкретные

стороны рыночного механизма. Естественно само государство прямо не воздействует на решения хозяйствующих субъектов экономики, а всего лишь создаёт предпосылки к тому, чтобы субъекты, преследуя свои интересы, тяготели к тем решениям, которые соответствуют целям экономической политики. Так имеет возможность воздействовать на совокупный спрос и предложение, степень концентрации и централизации капитала, структуру экономики и т.д. К числу экономических методов государственного регулирования относят:

- финансовую политику;
- денежно-кредитную политику;
- программирование;
- операции на рынке ценных бумаг.

Итак, в итоге я могу сказать, что государство, при помощи определённых методов регулирования проводит свою экономическую политику. Я считаю, что они имеют свои преимущества: не нарушают рыночную ситуацию, сохраняют механизм взаимодействия спроса и предложения, но также имеют и недостаток- временной лаг. Так как желательные результаты наступают не сразу, а спустя какое-то время. Экономика реагирует на косвенные методы с некоторым запозданием, например, реструктуризация задолженности перед бюджетом, ставки рефинансирования, нормы обязательных резервов коммерческих банков и др.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА

Маренцева София

*МОУ «Школа № 12 с углублённым изучением
отдельных предметов города Горловка»*

Научный руководитель: Рудавка Н.В.

Современные преобразования экономической системы Донбасса зависят от условий перехода к инновационной модели функционирования, способствующей устойчивому экономическому росту Республики.

Исследования научно-теоретических концепций инновационного развития отражались в научных трудах как отечественных, так и зарубежных учёных, среди которых можно выделить работы А. Александрова, В. Дубещева, А. Воронкова, В. Амитана, В. Гончарова, Б. Мильнера, И. Хемильтона, Д. Синка, Х. Ричарда, Дж. Гельбрейта и многих других.

Целью исследования является разработка и обобщение научно-теоретических рекомендаций, направленных на усовершенствование процессов инновационных преобразований экономической системы Донбасса.

Объективная необходимость структурных преобразований экономики Республики обусловлена процессами активизации интеграционных процессов с Российской Федерацией и осуществлением структурных изменений в социально-экономической сфере.

Исходя из этого, стимулирование развития экономики возможно на основе двух направлений.

Первый вариант предусматривает использование в полном объеме всех факторов производства и привлечение государственных инвестиций, в результате чего возникает мультипликационный эффект: запуск производства, увеличение роста занятости, расширение производственных площадей, и в итоге, рост валового национального продукта.

Другой путь – основанный на инновациях, обеспечивающих внедрение прогрессивных промышленных технологий, которые направлены на позитивные изменения структуры экономики. В практической плоскости целесообразным является применение обоих вариантов, исходя из сложившихся реалий.

Так, инновационные преобразования можно определить, как совокупность действий субъектов хозяйствования, целью которых является разработка и реализация системы мероприятий, необходимых для поступательного развития экономической системы (рис. 1).

Повышение конкурентоспособности промышленного сектора возможно за счет роста удельного веса наукоемких отраслей производства, что является актуальной и приоритетной задачей для Республики.

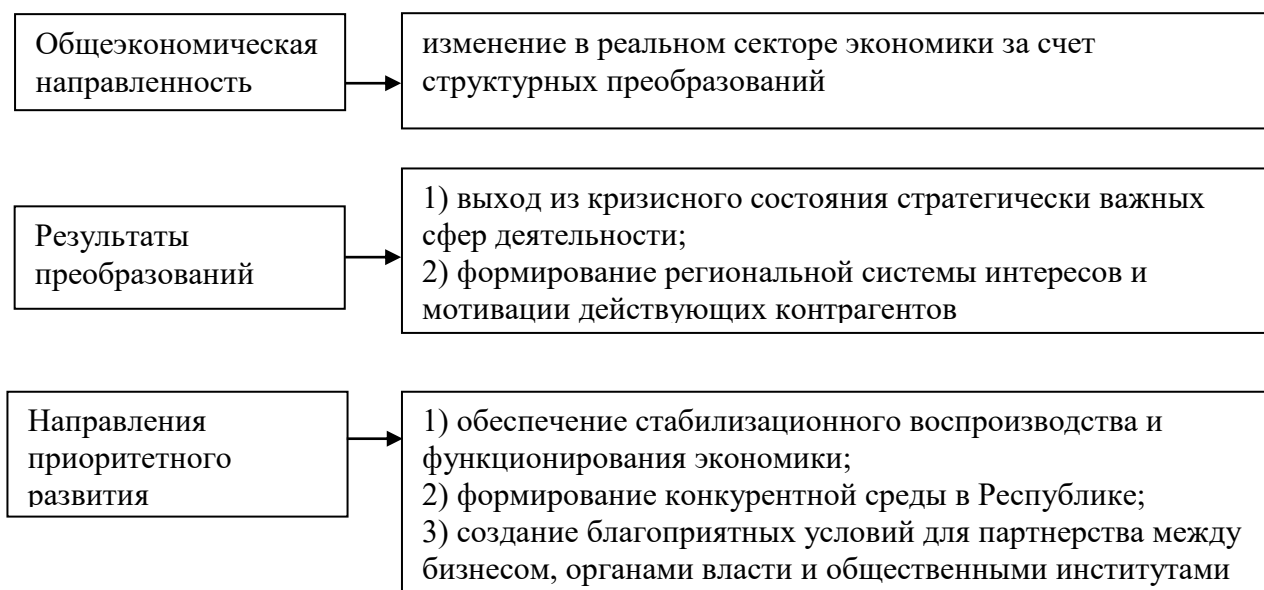


Рис. 1. Система мероприятий инновационных преобразований в экономике Донецкой Народной Республики

Поэтому, для субъектов хозяйствования получение новых знаний, и возможный доступ к использованию передовых технологий определяется как стратегическая составляющая для осуществления структурных изменений в экономике.

Модели инновационных преобразований, в долгосрочной перспективе, должны способствовать развитию не только промышленного сектора, но и обеспечивать функционирование сектора услуг. Исходя из этого, системно – структурные и финансовые изменения направлены на преобразования приоритетных сфер деятельности, что позволяет обеспечить доступ к рынку новых наукоёмких технологий и реализации взаимовыгодных интересов между всеми субъектами рыночной деятельности (рис. 2).

То есть инновационные преобразования, в первую очередь, способствуют преодолению значительной деформации в экономической системе и направлены на обеспечение дальнейшего развития на качественно новой основе.

Поэтому внедрение инновационных моделей тесно связано с набором стратегических целей развития экономики, формированием единства технологических циклов, обеспечивающих длительность и устойчивость синхронного развития инновационной и инвестиционной самостоятельности.

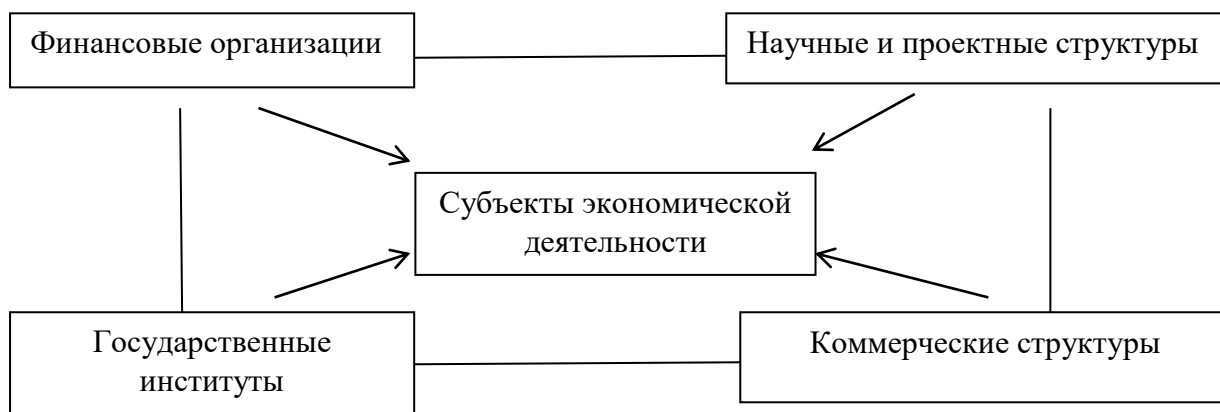


Рис. 2. Схема основных участников инвестиционно- инновационной деятельности

Таким образом, инновационные изменения должны быть нацелены на создания условий для постоянного экономического роста, что предоставляют равные возможности для внедрения эффективных технологических новаций и обеспечивают долгосрочное функционирование экономической системы.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БИЗНЕСЕ

Марков Руслан

МОУ «Школа №13 города Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

Любой бизнес стремится к повышению прибыли, что связано с попытками снижения издержек и бизнес рисков. Следует понимать, что информационные технологии являются инструментом экономики и развиваются одновременно с потребностями участников экономических отношений.

Внедрение, поддержка и эксплуатация информационных технологий является наиболее дорогостоящими расходами, тем самым снижение затрат на это становится существенной потребностью в современной бизнес среде.

Сейчас для внедрения ИТ характерны высокие капитальные затраты и длительная во времени установка. Однако их использование

позволяет радикально изменить стиль управления и сами бизнес-процессы и значительно улучшить основные показатели деятельности компании.

ИТ-отделы в фирмах и корпорациях стали выдвигаться на первый план. Этому способствовали три фактора, которые в полной мере проявились в 1990-е годы:

- потребности бизнеса стали оказывать все большее давление на аналитические отделы и отделы ИТ с целью увеличения их вклада в общий результат деятельности компании;

- компьютерная парадигма вычислительных работ, ориентированная на большие ЭВМ и мощные вычислительные центры с огромным персоналом, изживает себя и заменяется новой парадигмой – распределёнными вычислениями (сети и кластеры), что, в свою очередь, приводит к созданию новых ИТ;

- переориентация с технологии на потребителя привела к необходимости психологической перестройки менеджера и к формированию новой дисциплины - стратегического планирования развития корпоративных ИТ для совмещения стратегии бизнеса и информационной стратегии.

В развитии ИТ можно выделить несколько основных тенденций.

Глобализация – компании могут с помощью ИТ вести дела на мировом рынке, где угодно, немедленно получая исчерпывающую информацию. Происходит интернационализация программных средств и рынка информационного продукта.

В то же время интерфейсная часть ИТ при всей сложности решаемых задач постоянно упрощается, делая все более комфортным интерактивное взаимодействие пользователя и системы.

Способность к взаимодействию –проблемы оптимального обмена данными между компьютерными информационными системами, между системой и пользователями, проблемы обработки и передачи данных и формирование требуемой информации приобрели статус ведущих технологических проблем. Современные программно-аппаратные средства и протоколы обмена данными позволяют решать их во все более полном объеме.

Применительно к бизнесу это означает следующее:

- осуществление распределённой обработки данных, когда на рабочем месте достаточно ресурсов для получения и анализа информации;
- создание развитых систем коммуникации, когда рабочие места объединены для максимально быстрой пересылки сообщений;
- устранение помех в системе интеграции «организация - внешняя среда», прямой доступ в мировые информационные потоки;
- создание и развитие систем электронных заказов и торговли;
- поддержка социальных сетей.

Внедрение информационных технологий может приводить к организационным изменениям различной степени: от минимальных до далеко идущих. Все зависит от стратегии компании, предметной области ее деятельности, от уровня развития сети бизнес-процессов, от степени интегрированности информационных ресурсов и, конечно, от решимости и настойчивости высшего руководства предприятия довести начатые преобразования до логического завершения.

При внедрении информационных технологий помимо всего прочего существуют недостатки и проблемы внедрения. Таким образом, в процессе запуска информационной технологии в бизнес-процессах, перед руководителем предприятия стоит задача решения такого вопроса, как нехватка оперативной и достоверной информации о состоянии производства в то время, как большинство комплексов ИТ дают возможность следить за координацией информационных потоков, а также за осуществлением вертикальной интеграции, способствующей реализации благоприятных условий для оптимизации рабочих процессов в организации.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА

Марченко Екатерина

МОУ г. Горловки «Школа №5»

Научный руководитель: Плешкова М.А.

Инновационная экономика (интеллектуальная экономика) – тип экономики, основанной на потоке новшеств, на постоянном совершенствовании, производстве и реализации высокотехнологичной

продукции; прибыль создаётся интеллектом новаторов, информационной сферой. Базовыми системами инновационной экономики являются компьютеризированные системы, информационные технологии, высоко технологические производства.

Сегодня первостепенным стимулятором расширения и переформатирования экономических отношений является цифровизация, ставшая результатом стремительных инновационных прорывов и научных открытий в сфере информационно-цифровых технологий.

Особое внимание следует уделить четырём составляющим:

1) интернет вещей - это взаимодействие между информационными системами, оборудованием, машинами, зданиями со встроенными устройствами и технологиями с целью обмена данными, а также с возможностью управления и контроля в автоматизированном режиме. В настоящее время Интернет вещей является динамично развивающейся экономической моделью. Активное внедрение цифровых технологий в промышленное производство позволяет автоматизировать процессы управления и мониторинга; переход к цифровым технологиям позволит добиться снижения затрат.

2) 3D-печать - технология позволяет эффективно трансформировать производство, оптимизировать и локализовать цепочки поставок, уменьшить количество этапов производства и потребность в технологическом оборудовании, складировании, упаковке, а также обеспечить экономию энергии и снижение выбросов CO₂. Потенциал технологии 3D-печати кроется в возможности производить сложные по конфигурации детали и быстрой интеграции оборудования в технологические схемы производства.

3) искусственный интеллект (свойство интеллектуальных систем выполнять творческие функции, которые традиционно считаются прерогативой человека);

4) блокчейн (выстроенная по определённым правилам непрерывная последовательная цепочка блоков (связный список), содержащих информацию).

Перечисленные инновации оказывают значительное влияние на формирование бизнес-моделей, структуру и содержание технологических процессов, формы и методы торговых отношений,

упрощение торговых процедур. Дальнейшее распространение их использования будет существенно влиять на производительность, способы и участников экономических отношений, а также на конкурентоспособность.

Показательным является тот факт, что доля ИТ-товаров в общем объеме мирового товарного экспорта достигла 10%, превзойдя долю товаров сельскохозяйственного производства, продукции автомобилестроения, текстильных товаров и одежды, фармацевтических товаров, стали и черных металлов.

Стремительный рост предложения на рынке товаров информационных технологий ведёт к снижению их стоимости. Ценовая доступность товаров информационных технологий позволяет предприятиям, в том числе малым и средним, быстро перестраивать технологические схемы экономической деятельности.

Способность объединить разнообразие видов и форм информации, преобразовать их в цифровую, а также умение классифицировать, сортировать, хранить и анализировать информацию, стали источником стремительного технологического и экономического развития. Сегодня потоки данных активно используются для разработки новых экономических моделей, установления отношений и зависимостей, подготовки разного вида прогнозов. В связи с этим меняются модели организации производства, международной торговли.

Цифровые технологии в мировой торговле позволяют снизить торговые издержки и минимизировать влияние на торговлю таких факторов, как расстояние, языковой барьер, правила регулирования. Они помогают покупателю определиться с предпочтениями в отношении товара или услуги, поиске необходимых товаров и услуг, оценках их качества, репутации поставщика. Известно также, что расходы на логистику и хранение товаров составляют основную долю общих торговых издержек и, следовательно, их снижение благодаря использованию цифровых технологий имеет потенциальное влияние на торговые потоки. Искусственный интеллект помогает оптимизировать маршруты поставки, а использование роботов позволяет повысить качество хранения и учета товаров.

Процесс цифровизации приводит к качественным сдвигам во всех сферах производственно-экономической и торговой деятельности. Формирование производственных технологических процессов с использованием инноваций позволяет снижать издержки и повышать конкурентоспособность.

Роль инноваций в современном мире трудно переоценить. В долгосрочной перспективе без инновационной деятельности невозможен дальнейший экономический и культурный рост по интенсивному пути развития.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Маслова Елизавета

МОУ «Средняя школа № 49 города Макеевки»

Научный руководитель: Сулимов Г.В.

Сегодня проблема занятости подростков и молодёжи остро стоит как в отдельных областях экономики, так и в целом государстве.

Сейчас за окном XXI век. Основная часть молодежи стремится выучиться, получить образование, материально обеспечить себя и родителей. Но, к сожалению, не все преследуют такую цель. Потому что в сегодняшней молодежной среде существуют не просто объективные противоречия между разными группами молодежи, но противоречия непримиримые, так как одни думают, что могут всё в этом мире купить или им купят.

Социальное неравенство, бедность, нищета. Возможность развития молодого человека сегодня напрямую зависит от материального положения его семьи и места проживания. Бедность - и тем более нищета - влекут за собой множество проблем: не только невозможность полноценного развития - интеллектуального, физического, психического, эстетического и т.п., не только невозможность получения качественного образования, отсутствие доступа к эффективной медицинской помощи (а больной ребёнок всегда находится в неравном положении по сравнению со здоровым), отсутствие доступа к достижениям культуры, но и просто существование в условиях хронических стресса и фрустрации.

Это означает, что молодёжь из бедных семей обречена, жить в атмосфере постоянных семейных скандалов, семейного насилия и семейного пьянства (поскольку алкоголь - это самый дешёвый способ снятия стресса и временного ухода от фрустрации). И даже если человек хорошо учится, но его место займёт тот человек, который толком ничего не знает, за него попросили его родители, получает хорошую работу.

Безработица - это социально экономическое явление, при которой часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг. Безработица считается хотя и неизбежным, но, все же приемлемым следствием здоровой экономики.

Многие выпускники учебных заведений в первую очередь становятся фрикционными безработными, особенно те из них, кто не имел опыта работы в процессе обучения и ищет работу впервые. Молодых людей не берут на работу без опыта работы, но они его не могут получить, так как их не берут, в результате получается замкнутый круг. В этом случае многое зависит от самого выпускника: на сколько активно он будет искать работу, от уровня его знаний и практических навыков, полученных в процессе обучения. Структурная безработица грозит тем молодым людям, чьи специальности не востребованы в настоящий момент на рынке труда.

В целом на первый план в шкале предпочтения вышли профессии «финансово-экономические» - 48%. Мотивационная доминанта приоритета данной профессиональной сферы - высокий уровень заработной платы. Каждый четвёртый респондент, например, заявил о своем желании работать в банке или какой-нибудь другой финансовой структуре, в более «благополучном» - негосударственном секторе.

В то же время потребность этой сферы в рабочей силе от общего спроса в структуре трудовых ресурсов Москвы менее 4%. Значительное несоответствие, но уже в зеркальном отражении, наблюдается в профессиональных приоритетах московской молодежи относительно рабочих профессий. О них говорят лишь 2% опрошенных, а среди заявленных вакансий таковых около 80%. Следующая группа профессий, занимавшие второе место в шкале предпочтений - это сфера юриспруденции - 27%; медицина - 15,2%; сфера искусств и шоу-бизнеса - 9,6%; военные и правоохранительные органы - 2,6%; педагогика - 1,3%.

Поэтому, я считаю, что в школах должна быть более сильная, развитая 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.

ОСНОВЫ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

Минакова Софья

МОУ «Специализированная школа №95 города Донецка»

Научные руководители: Корноухова Л.С., Гордеева Н.В.

Развитие экономики страны напрямую зависит от состояния банковской сферы, финансирования и обслуживания предприятий коммерческими банками. Необходимой предпосылкой для этого является обеспечение устойчивости самих банков. Поэтому вопросам снижения возможности возникновения кризисных ситуаций уделяется большое внимание.

На данный времени отечественная банковская система не соответствует требованиям развитой экономики и требует укрепления. Развитие экономики страны сдерживается неустойчивостью банковского сектора, а также его ограниченной способностью аккумулировать средства предприятий и населения. На этом фоне, в настоящее время, возникла необходимость обеспечения устойчивого и бескризисного функционирования банковской системы с тем, чтобы банки выполняли свои функции и способствовали развитию экономики. Поэтому решение проблем антикризисного регулирования должно быть самым высоким приоритетом в деятельности банка, а формирование и использование адекватного инструментария антикризисного управления – первоочередной задачей, что и определяет актуальность исследования.

Таким образом, чтобы иметь план обеспечения непрерывности деятельности после кризиса, большинство банков начинают с анализа рисков своей деятельности. Анализ риска – это процесс выявления

любых неблагоприятных событий, которые могут произойти, и вероятности возникновения событий. Выполнение симуляций и случайных величин с моделями риска, такими как – таблицы сценариев менеджер по рискам, может оценить вероятность возникновения риска в будущем, оценить наилучший и наихудший исход любого негативного события, а также оценить ущерб, который банк понесёт в случае фактического возникновения риска.

Эффективное антикризисное управление банковскими учреждениями возможно лишь тогда, когда менеджеры будут способны предвидеть и прогнозировать сложные экономические явления.

Отечественные экономисты выделили три фазы системных банковских кризисов. Эти данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Фазы и механизмы управления системным банковским кризисом

Фазы кризиса	Характеристика	Механизм управления
Фаза I – обострения	Наличие обострения диспропорций в развитии банковской системы, которые могут оспариваться как самими субъектами хозяйствования, так и регулирующими органами.	Применение оперативных мер по предотвращению паники и обеспечению стабилизации финансовой системы, прежде всего в сфере денежно-кредитной политики. Поддержка ликвидности банковских учреждений.
Фаза II – стабилизация	Постепенное улучшение показателей функционирования банковской системы. Существенные финансовые потери, ухудшение финансовых показателей деятельности банков.	Изменение в структуре банковского сектора. Разработка правительством и центральным банком инструментария реструктуризации, включая финансовые, правовые, институциональные усилия. Усиление надзора за деятельностью финансового сектора.
Фаза III – обновление	Нормализация работы банковской системы.	Полный или частичный уход от методов государственного регулирования. Приватизация национализированных во время кризиса банков.

Хотя антикризисное управление является важной проблемой для всех учреждений, именно банковские учреждения сталкиваются с повышенным давлением, которые повышают свои процентные ставки, когда наступает кризис. Повышенное давление обусловлено главным

образом наложением нормативных ожиданий, а также тем фактом, что репутация и доверие клиентов лежат в основе банковской индустрии.

Таким образом, основные направления антикризисного управления банковской деятельностью должны быть направлены на стратегические ориентиры стабильного функционирования банков, достижение конкурентных преимуществ на рынке с учётом рисков с целью наступления стабилизации и ликвидации или избежание кризисных явлений. Важной является ориентация общегосударственной политики на эффективное привлечение и размещение финансовых ресурсов.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА

Минакова Юлия

МОУ города Горловки «Школа №50»

Научный руководитель: Кудрик Е.П.

Эффективность системы государственного управления в современных условиях зависит от грамотной организации взаимодействия всех ее элементов. Актуальность этой темы обеспечивается тем, что современный этап развития нашей Республики характеризуется повышенным вниманием к проблеме важности государственного управления как системы

Государственное управление республикой осуществляется с помощью организации системы государственных органов и аппарата государственных учреждений. Система государственного управления - организация путем применения различных методов и способов, обеспечивающая выполнение государством своих функций. В научной литературе встречаются различные трактовки «системы», которые, как правило, не противоречат друг другу. Каждая система имеет свою структуру, свое строение, с точки зрения расположения составляющих её элементов, характера и прочности, сложившихся между ними отношений. Система характеризуется множеством связей и отношений. Эти отношения же в свою очередь, объединяют отдельные компоненты в определенную упорядоченную целостность и придают ей необходимую устойчивость и функциональность.

Система государственного управления, в отличие от социального, частью которого она является, формируется и функционирует рационально: на основе определенных идей и ценностей. Специфика системы государственного управления заключается также в том, что реализация ее функций, наряду с решением собственно управленческих задач, служит обеспечению государственной политической власти, поскольку она обладает монополией на издание законов и применение законного принуждения, без чего государственное управление невозможно.

Государственное управление - деятельность органов государственной власти и их должностных лиц по практическому воплощению выработанного плана на благо общества и укреплению государства. Государственное управление функционирует не в виде отдельных элементов, а как единое, взаимосвязанное их образование, то есть как система. В теории государственного управления сложились три основных подхода к формулированию основных ценностей государственного управления: правовой подход, политический подход, управленческий подход.

В системе государственного управления методы управления являются надёжным средством организации и регулирования целенаправленного процесса воздействия на общество. Существенной особенностью методов государственного управления является то, что в большинстве своём они закреплены в правовых нормах.

Метод государственного управления - это совокупность способов и приёмов по воздействию государства на общественную жизнь. Важным является выбор используемого метода государственного управления. Он зависит от множества показателей, например, полномочий и компетенции органов управления, целей и функций, которые поставлены перед государственным управлением, специфики управленческого объекта и так далее.

Методы государственного управления можно разделить на административно-правовые и административно-организационные.

Для административно-правового метода управления государством характерна «работа» в исполнительно-распорядительной деятельности органов исполнительной власти и их должностных лиц, в целях решения задач государственного управления. Этот метод выражается в

конкретных приемах и способах реализации субъектами государственного управления задач, в пределах своих полномочий, вызывающих различные юридические последствия. Этот метод распространен в странах Европы и России.

Для административно-организационного метода управления государством характерно участие населения в осуществлении государственной власти, принимая решения большинством, с учетом интересов меньшинства. Этот метод управления государством распространён в странах Средней Азии.

Метод государственного управления в нашей Республике - административно-правовой, так как именно этот метод считается самым распространённым. Административно-правовая организация государственного управления объединяет в себе управление всеми социальными сферами и контроль над правовой ответственностью граждан.

СУЩНОСТЬ РУКОВОДСТВА И ЛИДЕРСТВА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА

Мионов Сергей

ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

Центральной, ключевой фигурой в системе организационных отношений является руководитель. Руководитель объединяет разрозненную совокупность людей в группу или организацию, активно влияет на своих подчинённых и побуждает их к деятельности ради достижения каких-то общих целей. Руководителями и рождаются, и становятся. Эффективный руководитель постоянно совершенствует свои управленческие качества и навыки в соответствии с ситуацией, быстро реагирует и решает неотложные задачи. Руководитель управленец – это менеджер, имеющий способности и навыки руководителя. Его власть и влияние в организации основаны не только на статусе и административно-правовых нормах, но и на силе его личного авторитета.

Исследования учёных показывают, что низкая управленческая культура серьёзно сказывается на всей жизнедеятельности компании. Одним из важных условий успешного выполнения задач, стоящих перед компанией, является наличие у руководителя определённых личностных и деловых качеств, а также выбор оптимального стиля управления.

На протяжении всей истории развития менеджмента ведутся споры вокруг определения сути и природы руководства и лидерства. В трудах зарубежных учёных нет дифференциации понятий «лидер» и «руководитель». Американские теоретики менеджмента придерживаются мнения, что каждый руководитель уже является лидером. В идеале так должно быть, для этого существует соответствующая система обучения для руководителей. В отечественной теории менеджмента эти два понятия обоснованно различают [1, с. 97].

Большинство людей не замечают различий между понятиями «лидерство», «руководство» и «власть» и считают, что, находясь на руководящей должности, менеджер автоматически имеет власть над подчиненными и является лидером коллектива. Формально это так, но на практике соотношение этих трех составных частей управленческого воздействия чрезвычайно разнообразно, поскольку оно формируется под влиянием многих факторов, к которым относятся тип организации, ее масштабы, направление деятельности, место в иерархии управления, личностные черты руководителя и прочее.

Власть – это возможность реально повлиять на поведение других людей, то есть власть – это орудие воздействия. Страх, вознаграждение, традиции, харизма, убеждения и участие в руководстве являются инструментами, которые руководитель использует для влияния на работников, апеллируя при этом к их потребностям. Чем больше зависимость подчиненных от руководителя, тем больше власть руководителя над подчиненными [2, с. 47].

Лидерство – некоторый неуловимый феномен групповой динамики, который отражает желание коллектива под руководством лидера эффективно, реализуя творческие силы каждого, объединить усилия для достижения общих для всей группы целей и задач [3, с. 104].

Руководство – это вид управленческой деятельности, который на основе власти обеспечивает выполнение функций менеджмента,

формирование методов менеджмента и их трансформацию в управленческие решения путем использования коммуникаций. Руководство в системе менеджмента является объединяющей функцией, которая пронизывает все управленческие процессы в организации.

На основе анализа литературных источников предложено выделить основные черты стилей руководства:

- целеустремленность (направленность на достижение конкретных производственных целей);
- гибкость (меняется в зависимости от ситуации);
- адекватность ситуации (то есть применяется в определенной ситуации);
- субъективность (связанный с действиями субъекта, то есть человека, лица; который отражает мысли, переживания только данного субъекта; личный, индивидуальный);
- объективность (существование вне человеческого сознания и независимо от нее, независимость от воли, желаний человека. Стиль руководства зависит от моральных норм, социально-экономических и политических факторов, сложившейся системы отношений);
- актуальность (важность для данного времени);
- динамичность (современная бизнес среда характеризуется неопределенностью и динамикой, поэтому достаточно быстро могут меняться задачи и приоритеты компании, при этом в соответствии с этим изменяются во времени и стили руководства);
- основываются на характере личности руководителя;
- стиль не является врожденным качеством, а формируется в процессе деятельности и меняется, его можно корректировать и развивать;
- обусловлен культурными ценностями, традициями организации и тому подобное.

На основе проведенного исследования можно сделать вывод, что руководство и лидерство является двумя отличными, но взаимодополняющими системами, каждая из которых имеет свои функции и характерные виды деятельности, причем обе являются необходимыми составляющими управления любой организации. Руководство является объединяющей функцией менеджмента и пронизывает все управленческие процессы на предприятии. Методы

менеджмента каждого руководителя имеют своё поле применения, свои недостатки и преимущества, которые могут проявляться в зависимости от ситуации в группе работников.

Список источников:

1. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: учебное пособие / Г.И.Михайлина, Л.В. Матраева. - М.: Дашков и К, 2016. - 280 с.
2. Шабурова, А.В. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами / А.В. Шабурова, Т.А. Самойлюк // Теория и практика общественного развития. - 2018. - № 2. - С. 47-48.
3. Турчинов, А.И. Кадровая политика и управление персоналом: проблемы теории и практики / А.И. Турчинов // Коммуникология. - 2014. - Т. 7. - № 5. - С. 103-117.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Мирошникова Елизавета

МОУ «Профильная гимназия №122 города Донецка»

Научный руководитель: Маковецкая А.М.

В настоящее время проблемы мотивации сотрудников все ещё остаются актуальными, так как именно от неё зависят результаты деятельности предприятий.

Стимул сотрудников должен опираться на нормативный уровень трудовой деятельности. И отталкиваясь от него нужно разрабатывать оговорённое вознаграждение.

На данный момент наиболее популярной методикой стимулирования сотрудников является смешанная система. Ее цель – побудить человека делать его работу лучше, за что он получает денежную прибавку. То есть, если с фиксированной заработной платой человеку редко удаётся добиться высоких результатов, то при факторах, влияющих на результат, такие как количество произведённой продукции, уровень продаж, каждый старается максимально выполнить свои обязанности.

Основным принципом стимулирования должна быть доступность. Это значит, что абсолютно каждый сотрудник должен иметь возможность проявить себя и получить за это вознаграждение. Также

человек должен чувствовать ценность своей сделанной работы. Выплата небольшой суммы не будет восприниматься сотрудником, а значит у него больше не возникнет желания работать больше и лучше. Чтобы предотвратить у сотрудника отсутствие мотивации при выполнении работы, следует регулярно повышать бонусные прибавки. Допустим, если первая премия составляла 15000 руб., то следующая не может быть меньше. Иначе следующее-третье задание человек выполнит без желания получить бонус, а значит некачественно.

Также достаточно работающим методом является соревнование между сотрудниками. Отстающие сотрудники будут пытаться достичь высоких результатов, чтобы их достижения отметили и оценили. Материальное стимулирование по итогам недели, месяца создаст конкуренцию между сотрудниками, соревнование за вознаграждение, а значит и динамика, направленная на улучшение производительности труда, возрастёт.

Однако, руководителям стоит также избегать таких ошибок как неконкретные цели, отсутствие долгосрочных и краткосрочных планов, неспособность учесть все детали, отсутствие воображения. Эти демотивационные и антистимулирующие ошибки могут привести к непониманию целей, отсутствия желания выполнять свои прямые обязанности, а также к неуважению к руководству

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Михайлова Валерия

МОУ «Школа № 94 города Донецка»

Научный руководитель: Жильцова О.А.

Современное общество вступило в эпоху глобальной информатизации. Информационная деятельность становится ведущим фактором социально-культурного и общественного развития. В эпоху всеобщей информатизации и построения информационного общества единая информационная среда (пространство) становится одним из важнейших государствообразующих признаков и обязательным условием, и характеристикой самого информационного общества. Единое информационное пространство является важным

обязательным признаком и предпосылкой успешного формирования информационного общества, необходимым условием вхождения в мировое информационное сообщество.

Современному выпускнику предстоит жить в мире, в котором умение использовать информационно-коммуникационные технологии будет во многом определять его жизненный успех. По-настоящему научиться использовать эти технологии, можно только активно применяя их в образовательном процессе, а не только на уроках информатики. Для этого в школе должна быть создана целостная система – единое информационное пространство, в которой задействованы и на информационном уровне связаны все участники образовательного процесса: администраторы, учителя, обучающиеся и их родители (администрация – в сфере управления, а учителя – в области повышения эффективности процесса обучения).

Создание единого информационного пространства должно преследовать следующие цели:

1. Осуществление диагностики и управления учебным процессом.
2. Повышение интереса школьников к различным дисциплинам.
3. Помощь учащимся влиться в мировое информационное пространство.
4. Повышение качества знаний учащихся.
5. Внедрение информационных технологий в образовательный процесс.
6. Координация учебной, научно-методической деятельности образовательного учреждения.
7. Обеспечение автоматизации процессов контроля, коррекции учебной деятельности, тестирования и диагностики.

Создание единого информационно пространства школы – процесс достаточно длительный и сложный, состоящий из нескольких направлений:

1. Массовое освоение информационно-коммуникационных технологий и соответствующих технических средств.
2. Создание компьютерных классов и автоматизированных рабочих мест.
3. Создание банка компьютерных программ, как образовательного назначения, так и для управления ОУ.

4. Создание баз данных.

5. Активное внедрение новых информационных технологий в учебно-воспитательный процесс и в управление этим процессом.

В центре единого информационного пространства школы должен находиться ученик и только он. Единое информационное пространство школы создается ради того, чтобы учащийся за годы обучения в школе мог получать самые передовые знания, умел активно их применять, научился диалектически мыслить, раньше социализировался, легче адаптировался к быстро меняющемуся миру и при этом успевал посещать кружки, секции, читать книги и т. д. Единое информационное пространство школы должно быть подчинено образовательному процессу, обеспечивать и обслуживать, в первую очередь, учебную деятельность школы и как ее необходимое условие – управленческую. Основная идея создания единого информационного пространства учебного заведения – учебная, образовательная, воспитательная.

Для развития единого информационного пространства можно выделить такие направления как:

- разработка дистанционных курсов по школьным предметам;
- формирование единого компьютерного банка проектных работ учащихся;
- формирование электронного портфолио учащегося и учителя;
- создание школьного телевидения и радиостудии.

Таким образом, в настоящее время становится очевидным, что необходима дальнейшая модернизация системы образования и внедрения в образовательный процесс для эффективного наполнения информационно-образовательного пространства ресурсами учебно-методического, научного и нормативно-правового назначения и управления информационными потоками.

Список источников:

1. Зубалова, О. Е. Понятие информационного пространства школы / О. Е. Зубалова // Молодой ученый. – 2012. – № 1 (36). – Т. 2. – С. 89 – 91. – URL: <https://moluch.ru/archive/36/4131/>

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Михайлова Ульяна

МОУ «Гимназия города Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

«Мотивация» и «стимулирование» два близких понятия, однако, если понятие «стимул» употребляется в основном для обозначения материального или морального поощрения, то «мотив» используется более широко и охватывает все стороны поведения работника.

Эффективность работы предприятия во многом зависит от качества работы его сотрудников. Для того, чтобы сотрудники действительно качественно выполняли свои обязанности, необходимо создать благоприятные условия труда, то есть проводить комплексное стимулирование и мотивацию персонала.

Методы стимулирования могут быть как поощрительными, так и наказывающими. Одним из самых действенных стимулов является заработная плата. Однако следует помнить, что Трудовой Кодекс запрещает дисциплинарные взыскания в виде вычета из оклада работника. В данном случае выгодно, чтобы заработная плата была не фиксированной. Она может зависеть от трудовых часов, количества продаж, произведенной продукции и так далее. При этом сотрудник будет стремиться, как можно тщательнее выполнять свои обязанности, поскольку именно от этого и зависит размер его оплаты. Некоторые компании используют смешанную систему оплаты труда, например фиксированную зарплату плюс премиальные, в случае достижения заданной нормы. Система начисления премии тоже различна, где-то назначается фиксированный процент от общего количества продаж магазина, где-то от личного вклада, а где-то в зависимости от должностного положения. Каждое предприятие разрабатывает своё положение о премировании.

Еще одним довольно эффективным методом стимулирования является выдача поощряемым работникам дисконтных карт на приобретение товаров в своём же магазине. Размер скидки, а также ее отмена может также являться инструментом поощрения.

Мотивация - это формирование внутренних побуждающих факторов, действующих через самосознание.

Существуют различные факторы мотивации, которые определяют, что является наиболее важным для конкретного человека. Как правило, это не один фактор, а несколько. Факторы мотивации принято делить на внешние и внутренние.

Внутренними факторами мотивации могут выступать: самореализация, самоутверждение, творчество, убежденность, любопытство, потребность в общении и т.п.

К внешним факторам мотивации можно отнести: деньги, карьеру, положение в обществе, признание.

При управлении мотивацией и стимулированием персонала возникает период сотрудничества между работодателем и работником предприятия. Здесь речь идёт о двух видах стимулах: долгосрочные и краткосрочные. Предполагается, что руководство формирует у сотрудников эти стимулы. Долгосрочные связаны с общими целями работника и работодателя – для чего он пришёл в организацию, какой положительный продукт производит или может произвести.

Краткосрочные связаны с конкретной деятельностью работника – стимулирование выполнения производственных планов, определённых проектов.

Если рассмотреть стимул по отношению мотивации, то долгосрочная мотивация способствует достижению определённых профессиональных целей. Краткосрочная мотивация влияет на качество выполнения конкретной трудовой деятельности.

Очень важно исходя от целей работодателя формировать у сотрудников долгосрочное и краткосрочные стимулы и мотивы, чтобы и работник, и работодатель знали, чего желает каждый и что за это получит. Знание факторов мотивации работника является для руководителя основополагающим, поскольку именно соотношение внутренних и внешних факторов мотивации помогает согласовать интересы сотрудника и компании, разработать системы мотивации для него.

К инструментам мотивации относятся: льготы, связанные с графиком работы, (увеличенные перерывы на обед и отдых), материальные нефинансовые вознаграждения (подарки сотрудникам по случаю праздников), вознаграждения, связанные с изменением

статуса сотрудника (повышение в должности, обучение работника за счёт фирмы).

Для правильного проведения мероприятий по стимулированию и мотивированию сотрудников необходимо в первую очередь иметь систему оценки их работы. Необходимо чтобы система оценки сотрудников была чёткой, прозрачной и всем известной. Чтобы в случае поощрения одних сотрудников, другие не восприняли это как несправедливость.

При осуществлении стимулирования или мотивации, необходимо тщательно изучить каждого сотрудника, чтобы определить, какие факторы будут для него мотивирующими. Нельзя применять общую концепцию для всех работников, поскольку для кого-то лучшим стимулом будет возможность обучения за счёт фирмы, а для кого-то это вообще ничего не значит, и ему нужны лишь материальные блага. Потому главное правило эффективного стимулирования и мотивации является индивидуальный подход к каждому сотруднику, поскольку только так можно добиться наилучших результатов.

Таким образом, мотивация и стимулирование являются одними из важнейших средств достижения эффективности в деятельности предприятий, особенно при внедрении в производство инновационных технологий и мероприятий научно-технического прогресса.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО

Мишневa Елизавета

МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект»

Научный руководитель: Глушановская С.И.

Ситуация на рынке труда динамична: появляются новые профессии, уходят старые, меняется спрос и популярность тех или иных специальностей. Как сделать правильный выбор?

Популярность профессии – это ее престижность для общества в данный момент времени. Для многих людей важно не просто заниматься любимым делом, но и выглядеть представительно в глазах

окружающих: ведь работникам «модной» специальности завидуют, стремятся завести с ними контакты.

Помимо престижности профессии, необходимо обратить внимание и на ее востребованность на рынке труда – ведь важно и не остаться без работы после получения образования. Чем больший спрос на специалиста в отрасли, тем выше уровень заработной платы и мягче требования компаний.

Существует огромное количество рейтингов, востребованных на данный момент профессий. Неизменно в такие рейтинги входит профессия менеджера.

Профессия менеджера возникла относительно недавно – в связи с индустриализацией и перехода общества к капитализму и развитию рыночных отношений.

Менеджер по управлению персоналом – многофункциональный сотрудник, основная задача которого заключается в поиске и подборе кадров для предприятий.

Изначально в обязанности менеджера по персоналу входил первоначальный отбор (приём анкет, резюме) на вакантную должность, участие и помощь при собеседовании с персоналом, отбор грамотных специалистов, максимально соответствующих требованиям определённой должности в организации. На сегодняшний день профессия имеет несколько специализаций: рекрутинг-менеджер; тренинг-менеджер; менеджер по делопроизводству и т. д.

В настоящее время рекрутер – руководящая должность. Он не только подбирает и определяет потребности в персонале, но также и регулирует социальные отношения в коллективе, интересуется обстановкой на рынке труда, следит за эффективностью работы каждого из персонала, количеством нужных рабочих, мотивирует сотрудников организации, обеспечивает укомплектование организации работниками необходимых профессий.

От деятельности HR-менеджера во многом зависит успех предприятия. Кадры решают всё. Старый лозунг актуален и по сей день. И именно от менеджера по персоналу зависит количество нужного персонала, его развитие и мотивация. Основная сложность профессии связана с тем, что HR – менеджер зачастую не наделен необходимыми

для исполнения этих функций полномочиями и имеет лишь совещательный голос в принятии решений.

Важными качествами для будущего менеджера являются: коммуникабельность, здоровая амбициозность, лидерские черты, стрессоустойчивость, умение брать на себя ответственность за данные ему полномочия и принимать решения, иногда в очень сжатые сроки.

На данном этапе развития общество переходит к активному росту спроса в сфере услуг. Следовательно, такая профессия, как менеджер есть и будет востребована, хотя многие опасаются, что роботы заменят их.

Ученые из Оксфорда Майкл Осборн и Карл Грей предложили методику, по которой можно рассчитать, насколько профессия подвержена автоматизации. По их мнению, сложнее всего автоматизировать труд, связанный с переговорами, убеждением, помощью и заботой о других, социальной активностью, поэтому менеджерам не стоит беспокоиться о том, что они останутся без работы. В этом направлении будут двигаться и HR-менеджеры будущего.

Уже сейчас в компаниях появляются программы по улучшению качества жизни, причём не обязательно связанные со здоровьем. Снижение уровня стресса, борьба с лишним весом, работа с личной эффективностью – эти услуги уже сейчас предлагают некоторые компании своим сотрудникам. Работодатели все больше задумываются о качестве жизни сотрудника как одном из главных факторов, влияющих на качество его работы.

Новые направления охватят и психологическую атмосферу в офисе, и коучинг. Могут появиться профессии: тайм-менеджер, специалист по психологической безопасности, администратор микроклимата. Это далеко не полный список: уже сейчас появляются консультанты по Agile HR, менеджеры по стрессу и специалисты по работе с удалёнными сотрудниками. Даже если они не приживутся в новой среде, направления развития HR сохранятся – это курс на глубокие профессиональные знания и на удовлетворённость личной жизнью.

Грамотные менеджеры, постоянно повышающие свой профессиональный уровень, очень востребованы и имеют возможность быстро подняться вверх по карьерной лестнице. Например, если

говорить о крупных предприятиях, то работа менеджером имеет свои ступени по служебной лестнице. В частности, человек, ответственный за подбор персонала, может войти в состав совета директоров. И если это произойдет, то в его подчинении будут все люди, отвечающие за кадровое делопроизводство.

Таким образом, профессия менеджера есть и будет актуальна в современном обществе.

РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Мороз Богдан

МОУ «Школа №88 города Донецка»

Научный руководитель: Алексич Т.Н.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью перехода к инновационному социально-ориентированному типу развития экономики, реализации ряда направлений, одним из которых является формирование и развитие человеческого капитала.

Развитие предприятия напрямую связано с повышением его инновационного потенциала. Одной из главных составляющих инновационного потенциала является интеллектуальный потенциал.

Поэтому постоянного повышения уровня компетентности и ответственности работников в условиях становления инновационной экономики рассматривают как основное средство повышения эффективности производства.

В самом общем представлении интеллектуальный труд – это труд, порождающий знания, труд, требующий преобразования известных элементов в совершенно новые конфигурации, комбинации необходимые именно в рамках текущей ситуации – и по праву такие действия можно назвать инновационными, творческими.

Движущим фактором инновационных преобразований и условием достижения высоких результатов является интеллектуальный капитал, безусловным носителем которого является человек.

Поэтому основной задачей менеджмента на современном этапе является эффективное использование интеллектуальной составляющей

трудового потенциала предприятий, который и определяет инновационную силу каждого из них.

Интеллектуальный потенциал — это совокупность теоретических знаний, практического опыта и индивидуальных способностей работников, осуществляющих работы по созданию инноваций на промышленных предприятиях и в организациях. Необходимо различать абсолютный, или максимально возможный, и реальный потенциал.

Под абсолютным интеллектуальным потенциалом имеют в виду его величину, которая полностью соответствует сложности проблем, стоящих перед научно-техническим персоналом предприятия.

Реальным потенциалом является тот, который фактически проявляется в условиях осуществления трудовых операций.

Различие между абсолютным и реальным интеллектуальным потенциалом и составляет тот возможный резерв роста эффективности наукоёмкого производства, который можно получить за счет повышения качества деятельности.

Направления развития интеллектуального потенциала следует рассматривать в количественном и качественном аспектах.

Количественный аспект интеллектуального потенциала наукоёмкого предприятия характеризует как темпы его развития в целом, так и в отдельных его составляющих.

Качественное развитие интеллектуального потенциала характеризует увеличение личных квалификационных возможностей каждого работника в области научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ принимать наиболее качественные решения в пределах своей компетенции.

Таким образом, качественный интеллектуальный потенциал каждого работника определяется в первую очередь его личными способностями, а также уровнем образования и практическими навыками и является составной частью интегрированного количественного интеллектуального потенциала.

Интеллектуальный потенциал состоит из человеческого капитала, клиентского капитала и структурного капитала, состоящего из интеллектуальной собственности и информационных ресурсов. Капитал субъекта представляет потенциал субъекта, который может

измеряться в натуральном виде, в денежном выражении (капитал) и в субъективном виде, например, доверии граждан к субъекту.

Потенциал (капитал) является одним из элементов, достояния (богатства, собственности), которая принадлежит субъекту. В него входит имущество, потенциал (капитал) и потоки. Под «потоками» понимаются оборотные средства, т.е. такие объекты, с помощью которых можно характеризовать (оценить) будущие состояния продуктовых потоков, протекающих через продуцента, т.е. продукты продуцирования.

Иногда структурный капитал делят на капитал корпоративных знаний и организационный капитал, однако в целом интеллектуальный потенциал остаётся состоящим из человеческого, клиентского капиталов и структурного капитала.

Организационный капитал определяется как способности лидера и его команды организовать свою деятельность. Складывается из способностей всего персонала и представляет собой знания, опыт и способности, принадлежащие уже всей организации, и проявляется только при совместной деятельности всех участников именно в данной организации. Такой капитал выражается в организационной структуре, в организационной культуре, в методах управления, наличия объектов интеллектуальной собственности, репутации и имидже организации.

Развитие интеллектуального потенциала требует также вложения определённых средств. И, как любые затраты предприятия, данное вложение должно быть обосновано и оправдано, для чего и должна быть оценена эффективность инвестиций в развитие персонала.

РАЗРАБОТКА БОТА «ГИД ПО КОЛЛЕДЖУ» ДЛЯ TELEGRAM

Назарук Богдан

ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»

Научный руководитель: Шкиталинская М.Ю.

Бот разработан в среде PyCharm на языке Python 3 для ознакомления первокурсников со своим образовательным заведением, позволяющий интерактивно ознакомиться со внутренним устройством учебного заведения и учебными ресурсами преподавателей.

При поступлении на первый курс, самой сложной задачей для новоиспеченного студента - разобраться с расположением аудиторий и их назначением. Данный бот поможет в решении данной проблемы в интерактивной форме. Чтобы избежать опозданий на пару и неразберих с аудиториями, было принято решение разработать Telegram бота с описанием аудиторий на этажах колледжа. Также была оставлена ссылка на информационные ресурсы каждого преподавателя, чтобы ускорить доступ к получению информации.

Актуальность данной исследовательской работы заключается в усовершенствовании и оптимизации процесса освоения студента в учебном заведении. Сейчас у большинства студентов есть смартфоны с доступом в Интернет, поэтому телеграмм бот станет удобным способом изучать колледж. Новизна данной исследовательской работы заключается в использовании смартфонов студентов напрямую в освоении учебного заведения. Бот «Гид по колледжу» пишется в среде разработки PyCharm. Работа в данной среде программирования осуществляется на языке: Python 3. Язык программирования Python – это высокоуровневый язык общего назначения, разработанный одним человеком - Гвидо ван Россумом. Для разработки бота на языке Python, была использована библиотека Telebot. Тестирование программного продукта выполнялось на мобильной и десктопной версии Telegram. Эти версии отличаются интерфейсом, соотношением сторон, разрешением экрана (рис. 1, рис. 2).

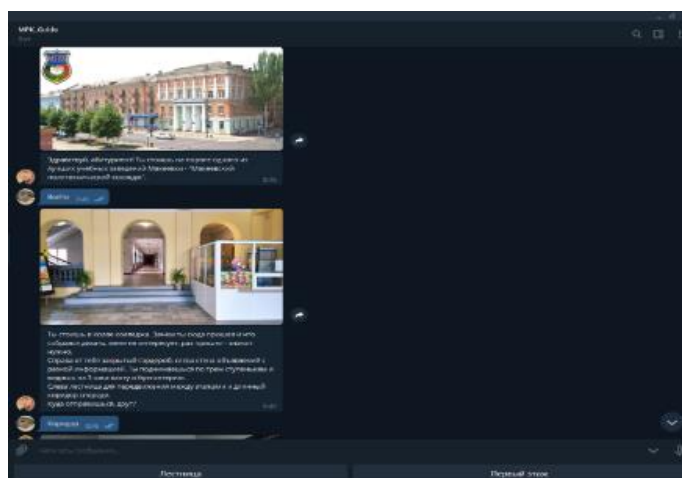


Рис.1. Компьютерная версия

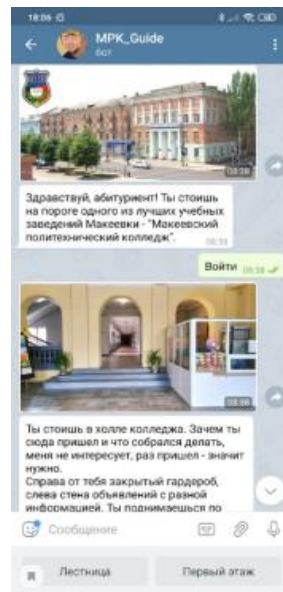


Рис. 2. Мобильная версия

Для того, чтобы найти бота в Telegram, необходимо ввести его имя пользователя в области поиска, в нашем случае - @MPK_Guide_bot (рис. 3).

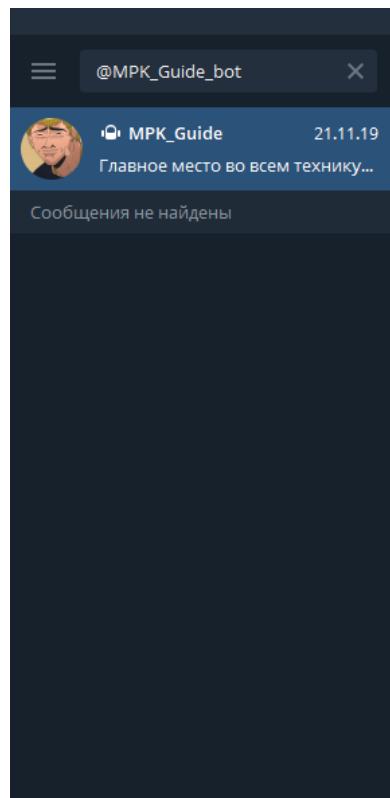


Рис.3. Поиск бота

Для начала работы с ботом нужно написать команду «/start» или нажать кнопку «Начать». После этого бот начнет свою работу и с ним можно будет взаимодействовать.

Для продолжения работы с ботом, нужно нажимать на соответствующие кнопки в интерфейсе мессенджера.

Вывод. В настоящее время популярность мессенджеров как средств общения неизменно растет. Компании, семьи, друзья ежедневно пользуются возможностями обмена сообщениями и медиаконтентом на расстоянии. Так же стоит отметить рост популярности такого вида программных продуктов как чат-боты, которые работают на платформах мессенджеров. Пользователям не придется скачивать множество приложений для решения узконаправленных задач, потому что достаточно иметь лишь мессенджер и необходимый набор чат-ботов, которые не занимают место в памяти смартфона.

Список источников:

1. Telegram Bot API [Электронный ресурс] : Telegram Documents. – URL: <https://core.telegram.org/bots/api>

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Нальковская Татьяна

МОУ города Горловки «Школа № 50»

Научный руководитель: Гостева А.В.

Персонал предприятия - это как футбольная команда:
ребята должны играть как единая команда,
а не скопище ярких личностей.

Ли Якокка

Так грамотное управление персоналом компании приведет ее к желаемому успеху к победе в «чемпионате мира». Управление персоналом - область знаний и практической деятельности. Она направлена на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции. Управление персоналом является неотъемлемой частью качественных

систем управления организации, поэтому стоит ответственно относиться к этой деятельности, потому что от этого напрямую зависит успех организации. Необходимо отметить, что управление персоналом - это комплекс методов влияния на работников организации с целью достижения успеха компании и ее эффективной работы.

Методы управления персоналом разделяют на экономические, административные, социально-психологические, социологические.

Экономические методы - это приёмы и способы воздействия на исполнителей с помощью материального стимулирования. К примеру, любой работник будет работать лучше, если у него есть стимул получить премию. К экономическим методам относятся: участие работников в распределении прибыли предприятия (союзу работников предоставляется право распределения прибыли предприятия); система поощрений в виде повышения заработной платы, выплаты премий за качество труда и его эффективность; элементы социального обеспечения работников предприятия, такие как: оплата питания сотрудникам организации, предоставление медицинской страховки, оплата проезда на общественном транспорте. Система наказаний в виде вычетов из заработной платы сотрудников организации и начисления штрафов.

Организационно-распорядительные (административные) методы - методы, носящие директивный и обязательный характер, они основаны на дисциплине, ответственности, власти, принуждении, нормативно-документальном закреплении функций. То есть работник должен следовать нормативно-документально закреплённым функциям. Иначе можно применить экономический метод влияния, то есть штраф, лишение премии. Административные методы отличаются прямым характером воздействия. То есть любой приказ или распоряжение руководства организации должны быть обязательно исполнены.

Социально-психологические методы воздействия на интересы личности или коллектива основаны на законах психологии и социологии. К ним относятся мотивация, моральное поощрение, социальное планирование. Результатом применения социально-психологических методов является сведение к минимуму проявления личностных конфликтов в трудовом коллективе. Кроме этого, при

помощи социально-психологических методов можно формировать корпоративную культуру и управлять карьерой каждого сотрудника.

Социологические методы управления персоналом позволяют выявить неформальных лидеров, определить место каждого сотрудника в рабочем коллективе и эффективно решать любые производственные конфликты между работниками организации.

Управление персоналом основывается на следующих принципах:

- принцип подбора работников по деловым и личным качествам;
- принцип преемственности он предполагает сочетание в трудовом коллективе молодых сотрудников и опытных специалистов. Таким образом молодое поколение будет перенимать опыт от специалистов;
- принцип соответствия предполагает, что порученная работа должна соответствовать возможностям и способностям исполнителя;
- принцип повышения квалификации;
- принцип замещения отсутствующего работника предоставляет возможности работнику научиться чему-то новому;
- принцип стимулирование работника;
- принцип сочетания доверия к сотрудникам и контроля исполнения работниками своих трудовых обязанностей;
- принцип открытого соревнования между работниками, которые претендуют на руководящие должности – значит, создание конкуренции для стремления к лучшему;
- принцип правовой защищенности. Все управленческие и кадровые решения должны приниматься на основе действующего трудового законодательства.

Цель службы управления персоналом - содействие в увеличении индивидуального вклада каждого работника в достижение целей организации на основе постоянного развития и максимально полного использования делового потенциала персонала.

Главной задачей управления персоналом является наиболее эффективное использование трудовых ресурсов.

Основные функции системы управления персоналом организации: кадровое планирование, адаптация, аттестация, мотивация, оценка, обучение персонала.

Эффективное управление персоналом способствует процветанию организации. Хорошим примером является компания Microsoft. Компания предлагает своим сотрудникам широкие образовательные возможности профессионального роста для молодых специалистов. Помимо самих сотрудников компании, программа добровольного медицинского страхования распространяется также на членов их семей. Качество работы и отношения с персоналом является важной составляющей желаемого успеха организации. Без взаимопонимания и взаимоуважения в коллективе, построить процветающую компанию невозможно.

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ СЕРВИСОВ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА ШКОЛЫ

*Наздайминова Лолита, Величко Дарина
МОУ «Средняя школа № 7 города Макеевки»
Научный руководитель: Прохорчук М.В.*

В современном мире информационные технологии уже не являются новшеством, их применение в различных сферах человеческой деятельности является просто необходимостью. Не исключением является и образование. Но, следует отметить, что сфера информационных технологий довольно динамично развивается с каждым годом, что дает нам новые возможности.

В своем докладе мы рассмотрели современные возможности организации школьной образовательной среды, необходимость которой диктуют современные условия.

Из большого количества современных сервисов и площадок мы выделили один из общедоступных и простых в использовании - это Google.

Рассмотрим, какие возможности нам предоставляет Google. На современном этапе компания Google предоставляет огромное количество сервисов, которыми мы пользуемся в повседневной жизни - это и облачное хранилище Google-диск, и электронная почта gmail, которую заводит каждый пользователь устройства с операционной системой Android, Google -карты, видеохостинг YouTube и многие

другие. Все сервисы Google имеют пользовательский интерфейс, просты и удобны в использовании, поэтому организовать информационную среду учебного заведения с их помощью не составит труда.

Для образовательных учреждений Google предлагает специальный пакет приложений G Suite for Education. После регистрации учебное заведение получает бесплатный инструмент для администраторов, учителей, учеников и их родителей. Поскольку продукт нацелен на охват целого учреждения, предполагается регистрация корпоративного аккаунта на ответственное лицо. Внутри этого аккаунта создаются уже аккаунты пользовательские с разными правами доступа. Например, директора и завучи школ имеют полный доступ к управленческой информации, учителя и ученики – к инструментам совместной деятельности, а родители получают новостную рассылку от учителей. Школы относятся к учебным заведениям, для которых подписка на этот пакет является бесплатной. Единственное за что нужно платить, – это доменное имя, если его нет. Но стоимость доменного имени начинается от восьми евро, что не так уж и много на год. Подключившись к G Suite for Education школа будет иметь свой домен и все личные сервисы. Для управления средой понадобится назначить администраторов, которые будут создавать логины и пароли для пользователей и назначать им роли.

В информационном пространстве будет возможность создавать собственные тематические сайты, каждый пользователь будет иметь личную почту. В административной панели есть возможность создания групп и почты для группы, что удобно при рассылке информации для многих пользователей.

Если каждый класс объединить в группы, то очень легко будет рассылать информацию для одноклассников. Например, очень легко с помощью Google-форм можно организовать опрос нужной аудитории или сообщить по электронной почте.

Особое внимание хотелось бы уделить сервису Google-класс, который позволят выполнять различные задания дистанционно. Платформа Classroom объединяет полезные сервисы Google, организованные специально для учёбы.

Платформа дает возможность:

- создать свой класс/курс;

- организовать запись учащихся на курс;
- делиться с учениками необходимым учебным материалом;
- предложить задания для учеников;
- оценивать задания учащихся и следить за их прогрессом;
- организовать общение учащихся.

Создать учебный курс в Google-класс достаточно просто. Для этого необходимо найти на него ссылку в сервисах и перейти по ней. Затем нажать кнопку «Добавить курс» и ввести в его название. Созданный курс будет иметь следующие элементы: лента курса, учащиеся и информационную вкладку «О сервисе».

В ленте курса будут расположены темы и задания к ним, которые также просто добавить к курсу. В левой части расположена кнопка «Добавить тему», после нажатия, на которую открывается окно для ввода названия темы. В теме можно разместить теоретическую информацию, добавить к теме задание, вопрос или разместить объявления. Добавить к курсу участников можно с помощью их адреса электронной почты.

Пользоваться таким курсом будет удобно как учителю, так и ученикам, так как выполнять и проверять задания можно через смартфон.

Вывод: современный уровень развития информационных технологий дает нам широкие возможности, применение которых в образовании делает процесс обучения более доступным и интересным для учащихся.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Нелюбова Анастасия

МОУ «Средняя школа №49 г. Макеевки»

Научный руководитель: Сулимов Г.В.

Проблемы мотивации работников предприятий остаются в настоящее время очень актуальными, так как от правильно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности любых предприятий. Эффективность работы и количество прибыли предприятия во многом зависит от качества работы его сотрудников.

Для того, чтобы сотрудники действительно качественно выполняли свои обязанности, необходимо создать благоприятные условия труда, то есть проводить комплексное стимулирование и мотивацию персонала.

Это позволяет создать благоприятные условия для решения стратегических задач компании. «Мотивация» и «стимулирование» - два близких понятия, однако, если понятие «стимул» употребляется в основном для обозначения материального или морального поощрения, то «мотив» используется более широко и охватывает все стороны поведения работника.

Стимулирование персонала - это внешние рычаги активизации людей, то есть побуждение с помощью материальной заинтересованности. Комплекс мер применяется субъектом управления для повышения производительности труда. Стимул характеризуется с двух позиций. Методы могут быть как поощрительными, так и наказывающими. Сотрудники имеют возможность получить дополнительные блага при позитивном стимуле.

К ним можно отнести:

- бонусные выплаты в зависимости от персонального вклада;
- премия за отсутствие прогулов;
- льготное питание;
- дополнительные выходные дни;
- оплачиваемый отпуск.

К наказывающим методам стимулирования можно отнести:

- лишение бонусов и премий;
- снижение суммы заработной платы за прогулы, опоздания и т.п.

Мотивация - это формирование внутренних побуждающих факторов, действующих через самосознание. Определяющие мотивы для каждого сотрудника могут отличаться. Внешними факторами мотивации служит необходимость самореализации, самоутверждения. К внутренним причинам относятся материальные блага, возможности продвинуться по карьерной лестнице, занять определенное положение в обществе.

Всё это способствует увеличению производительности труда. Оба этих процесса входят в эффективную систему управления. Мотив помогает изменить существующее положение. Стимул способствует

закреплению полученных результатов. Одним из самых действенных стимулов является заработная плата.

Для этого заработная плата не должна быть строго фиксированной. Она может зависеть от трудовых часов, количества продаж, произведенной продукции и т.д. При этом сотрудник будет стремиться, как можно тщательнее выполнять свои обязанности, поскольку именно от этого и зависит размер его оплаты.

Вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника - повышение в должности, обучение работника за счет фирмы, приглашение сотрудника в качестве выступающего, предложение участвовать в более интенсивном или материально выгодном проекте. Вознаграждения, связанные с изменением рабочего места - все возможные меры, которые ведут к изменению технической оснащенности рабочего места.

Следует путём анализа подбирать индивидуальный подход к определению методов стимулирования для разных групп сотрудников. Нельзя применять общую концепцию для всех работников, поскольку у всех разные приоритеты. Для правильного проведения мероприятий по стимулированию и мотивированию сотрудников необходимо, в первую очередь, иметь систему оценки их работы.

Необходимо чтобы система оценки сотрудников была четкой, прозрачной и всем известной. Важно при организации процессов стратегических решений учитывать особенности работы организации. Периодически следует проводить оценку системы мотивации и стимулирования для внесения корректирующих поправок в случае необходимости.

Следует помнить, что прибыль предприятия (организации) не используется только для нужд работодателя, а идет на выплату налогов в федеральный и местный бюджеты, на расширение производства.

Таким образом, стимулирование труда работников играет важную роль для развития экономики любого государства. К сожалению, в настоящее время недооцениваются кадровые вопросы. Нужно учесть, что выходу из кризиса будут способствовать специалисты высшей квалификации, следовательно, мотивацией и стимулированием труда сотрудников не следует пренебрегать.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Нестеренко Анна

МОУ «Школа №108 города Донецка»

Научный руководитель: Каулавичуте И.Л.

У каждого абитуриента в интересах получить высшее образование и выбрать нужную специальность. В будущем я хочу поступить в ДонАУиГС на факультет государственной службы и управления, поэтому для меня данная тема является актуальной. Академия готовит высококвалифицированных и востребованных специалистов для работы в управленческом аппарате Донецкой Народной Республики.

Лица, занимающие должности в государственной службе Донецкой Народной Республики, наделены полномочиями, которые направлены на осуществление деятельности государства, защиты интересов граждан по соблюдению их Конституционных прав и свобод. Свою деятельность государственный служащий должен осуществлять в рамках только своих полномочий. Люди, работающие в системе государственного аппарата, должны быть наделены теми знаниями, которые в дальнейшем будут приносить плоды.

Государственный служащий Донецкой Народной Республики – это специалист, учитывающий интересы государства, человек, который удовлетворяет их законные требования в полном объёме и создаёт условия для активного участия граждан в государственном управлении. Государственные служащие должны содействовать людям в реализации их прав, призванных обеспечить должную правовую процедуру и иные гарантии судебной защиты.

Необходимо отметить, что государственными служащими могут быть дееспособные лица, достигшие восемнадцатилетнего возраста, которые не имеют судимостей. При исполнении своих служебных обязанностей государственный служащий несёт ответственность перед органом, который его уполномочил на осуществление определённого вида деятельности в государственном аппарате Донецкой Народной Республики. Деятельность государственного служащего должна быть организованной, эффективной и направлена на объединение общества и государства.

Работа в органах государственной власти будет актуальной и востребованной во все времена. На повышение престижа государственной службы направлены различные республиканские и региональные программы, указы и законы о системе государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики. Последним примером этого является подписанный Главой ДНР Денисом Владимировичем Пушилиным Закон «О государственной гражданской службе» № 91-ПНС, принятый Народным Советом 15 января 2020 года, которым «устанавливаются права и обязанности гражданского служащего, а также требования к служебному поведению гражданского служащего...»

Престиж государственной службы имеет важнейшее функциональное значение, так как именно работники государственного аппарата исполняют компетентную службу во благо Республики. Это люди, обладающие качествами образованного, ответственного, толерантного, прямолинейного и честного человека. Престиж государственной службы является ключевым показателем эффективности и прочности государственной власти, ее соответствия ожиданиям членов общества. Власть является действительно престижной, если она стремится к совершенствованию государства, укреплению ценностей в общественной жизни, к осуществлению правды и служению. Эти ожидания обусловлены сущностью государственной службы как духовно-культурного института, поскольку она является носителем культуры социума, традиций, морали и духовности граждан.

По словам Петра Аркадьевича Столыпина, российского политика, государственного деятеля и члена Государственного совета на момент правления Николая II в период Российской Империи: «Родина требует себе служения настолько жертвенно чистого, что малейшая мысль о личной выгоде омрачает душу и парализует работу». Данным выражением действительно можно описать работу государственных служащих, их добросовестное выполнение поставленных задач, направленных на защиту родного края и своих близких.

Подводя итоги, действительно можно утверждать, что тема престижа работы в органах государственной безопасности является актуальной, так как многих интересует статус уполномоченного по

правам человека в Донецкой Народной Республике, а также его обязанности, так как защита народа, их прав и свободы, на мой взгляд, неотъемлемая часть и, наверное, основная задача любого государства. А быть человеком, который отвечает за весь этот процесс - очень ответственная и нелегкая задача.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Никитина Людмила

*ГПОУ «Донецкий техникум
химических технологий и фармации»*

Научный руководитель: Журавлева И.Б.

Мотивация персонала - это самая эффективная система методов, благодаря которым можно повысить производительность труда.

Каждый начинающий работодатель должен придумать такой план действий, чтобы привлечь квалифицированных специалистов и найти способ удержать их в своей компании. Ведь если у конкурентов будут хотя бы на 10% лучше обращение с работниками и их условия работы, то ждите скорой потери своих сотрудников.

Существуют много видов мотивации, но я приведу некоторые из них:

1. Внешняя мотивация - это факторы, влияющие на сотрудника со стороны: надбавки, премии, штрафы, увольнения, контрактные условия и безопасность условий труда работника.

2. Внутренняя мотивация - это комплекс мотивов и стремлений, вызванных самим работником. Мотивированный сотрудник в первую очередь получает удовольствие и радость от работы, жаждет признания и восхищения его заслуг. Его самовыражение видно в любой работе какую бы он не делал, он дорожит личным авторитетом и репутацией. Но стоит не забывать, что, если к нему будет плохое отношение руководства или коллег, его результаты производительности труда будут целенаправленно устремлены вниз.

Также, есть положительная и отрицательная мотивации. Положительная мотивация построена на положительных стимулах. Например, если сотрудник сделает сверх плана работу, то получит

премию. А отрицательной мотивацией является пример: если сотрудник не пойдет на корпоратив, то его не лишат бонусов.

Материальная мотивация – это денежная компенсация трудовых усилий работника и вознаграждение за полугодие или год, награждать путевками, подарочными сертификатами.

Нематериальная мотивация - это плата услуги интернет для сотрудников, возможность повышения квалификации и карьерного роста, современное обустройство рабочих мест.

Моральная мотивация - это вознаграждения, не имеющие денежного жалования. К этому виду мотивации относится устная публичная похвала начальника, письменная благодарность руководителя, доска почета и др.

В данный момент я обучаюсь в ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» и мне бы хотелось рассказать о системе мотивации персонала в аптеках и аптечных сетях, которую разработал Фредерик Герцберг. Изучая его исследования, я сделала вывод, что существует два вида мотивации.

Первый - это гигиенические факторы, когда удовлетворенность от задания зависит от ее содержательных и внутренних характеристик.

Второй - это мотивирующие факторы, когда неудовлетворенность человека зависит от ее контента и внешних характеристик задания, работы.

Гигиенические факторы-это факторы, которые связаны с окружающей средой, в которой выполняется сама работа. Среди самых важных гигиенических факторов можно выделить следующие: безопасность труда; комфортные условия труда; приемлемая освещённость, хорошее отопление; график работы; оплата труда; наличие больничного; отношения с коллегами и руководством.

По мнению Герцберга, те работодатели, которые стремятся повысить мотивацию своих работников посредством повышения заработной платы, в итоге будут разочарованы, т.к. после того, как сотрудники уже привыкнут к новому уровню заработной платы, скорее всего он будет рассматриваться ими как гигиенический фактор. И с того момента, когда увеличенные выплаты станут регулярной составляющей зарплаты, они сразу же перестанут мотивировать людей.

Мотивирующие факторы, непосредственно связаны с сущностью самой деятельности и её характером. Они способствуют повышению уровня удовлетворённости работой и рассматриваются в качестве самостоятельной группы потребностей, которую, обобщая, можно назвать потребностями в росте. К основным факторам можно отнести: успех; общественное признание; интересное содержание деятельности; наличие возможности расти профессионально; степень ответственности; служебное положение.

Общественное признание даёт человеку ощущение самоуважения и собственного достоинства, что должно говорить руководителю о необходимости сообщения работнику отзывов о хорошо проделанной работе.

Ещё одним существенным фактором является и сама деятельность работника. Нужно иметь в виду, что монотонная работа не приносит удовлетворения, а творческая и разнообразная по содержанию деятельность, напротив, стимулирует к росту, предупреждает опоздания, прогулы и т.п. Кроме того, для многих людей прекрасным мотиватором служит карьерный рост и наличие дополнительной ответственности.

Выведенная Герцбергом формула заключается в следующем:

- обстановка на работе и условия труда + мотивирующие факторы = состояние удовлетворённости

- обстановка на работе и условия труда - мотивирующие факторы = нулевой эффект.

Генри Форд сказал: «Только два стимула заставляют работать людей: жажда заработной платы и боязнь ее потерять». С одной стороны, я согласна с выдающимся человеком. Ведь если человек не будет ходить на работу, то он не сможет: произвести оплату за коммунальные услуги, оплатить проезд транспорта, купить продукты питания и личной гигиены, одежду и обувь. Но если посмотреть с другой стороны, то можно услышать слова не менее великого человека, и это слова Бенжамин Франклина: «Деньги никогда не делали человека счастливее, и никогда не сделают. Чем больше у человека есть, тем большего он хочет. Но вместо заполнения вакуума, он сам его себе создает».

Изучив вопросы мотивации в коллективе, я решила провести опрос среди выпускников нашего техникума, который состоял из трех вопросов: «Чтобы вы выбрали: а) ходить на работу только ради заработной платы; б) ходить на работу с полным равнодушием и безразличием; в) ходить на работу в удовольствие». Результат был таков: 60% голосов отдали за то, чтобы ходить на работу только ради денег, 30% - ходить на работу с равнодушием, и только 10% респондентов ответили, что хотят ходить на работу в свое удовольствие.

Из этого можно сделать вывод наша молодежь очень низко мотивирована и нам есть над чем поработать.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА КАК ФУНКЦИЯ ГОСУДАРСТВА

Николаев Никита

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Богомаз Т.В.

Любое государство мира имеет свои функции, которые представляют собой основные задачи и направления его деятельности. Некоторые из функций государства, например, функции обороны, национальной безопасности, поддержания (охраны) общественного порядка - традиционные, поскольку необходимость именно их осуществления послужила главной причиной зарождения государства как исторической категории. Они и по сей день остаются типичными для современной государственности. Коррупция без постоянного противодействия имеет свойство расширяться. Вот почему все более естественным для любого государства становится осуществление постоянной антикоррупционной политики. Лишь эта стратегия представляется единственно эффективной в нынешних условиях.

Антикоррупционная политика - это разработка и реализация комплекса разносторонних и последовательных мер государства в рамках, принятых данным государством основ конституционного строя с целью устранения (минимизации) причин и условий, порождающих коррупцию в различных сферах государственной и общественной жизни.

Антикоррупционную политику можно разбить на следующие стадии:

разработка антикоррупционных программ;

планирование антикоррупционных мероприятий;

прогнозирование и анализ состояния коррупции и тенденций в ее развитии;

разработка специальных антикоррупционных законопроектов и проектов подзаконных актов;

антикоррупционная экспертиза законопроектов и проектов подзаконных актов;

мониторинг реализации антикоррупционной политики и состояния коррупции;

отчетность государственных органов в целях оценки эффективности их антикоррупционной деятельности.

Основными направлениями антикоррупционной политики являются:

коррекция законодательства;

ограничение политической коррупции; упорядочение системы, структуры и функций органов исполнительной власти;

совершенствование условий государственной службы и контроль за имущественным положением представителей власти;

создание условий для эффективного контроля за распределением и расходованием бюджетных средств; укрепление судебной власти;

совершенствование правоохранительной системы и полицейской деятельности (деятельности спецслужб);

координация антикоррупционной политики.

Классификация, построенная по данному критерию, является стержневой, поскольку позволяет оценить, насколько адекватно государство понимает, что именно необходимо менять в своем устройстве и функционировании для уменьшения масштабов коррупции.

Необходимо осознавать тот факт, что успех в борьбе с коррупцией зависит, прежде всего, от понимания каждым гражданином дальнейших последствий в случае совершения им противоправных действий. За совершение коррупционных правонарушений граждане несут уголовную, административную, гражданско-правовую и

дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики. Так, к примеру, Уголовным Кодексом ДНР предусматривается уголовная ответственность за взятку. Лицо, которое получает взятку, несет ответственность в соответствии со ст. 343 УК ДНР. С другой стороны, лицо, которое дает взятку или от чьего имени взятка передается взяткополучателю, отвечает в соответствии со ст. 344 УК ДНР. В случае если взятка передается через посредника, то он также подлежит уголовной ответственности за пособничество в даче взятки.

Следует отметить такой аспект, что целями противодействия коррупции в Республике являются:

1) снижение распространенности коррупции и ущерба от коррупционных правонарушений;

2) повышение эффективности и компетентности органов государственной власти Донецкой Народной Республики, органов местного самоуправления, должностных лиц в государственном управлении, авторитета власти внутри и вне Донецкой Народной Республики;

3) создание дополнительных гарантий для роста бюджетных поступлений, экономного и целевого расходования имеющихся бюджетных ресурсов;

4) снижение экономических издержек, оздоровление экономики;

5) стимулирование добросовестной конкуренции.

Задачами противодействия коррупции являются:

1) формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению;

2) формирование эффективного механизма государственного и общественного контроля всех сфер государственного управления;

3) совершенствование правового и организационного механизмов, препятствующих подкупу государственных должностных лиц;

4) обеспечение неотвратимости привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения;

5) обеспечение уровня ответственности, соразмерного тяжести коррупционного правонарушения;

6) реализация принципа повышенной ответственности должностных лиц в соответствии с уровнем занимаемой должности.

Также в повестке дня стоят вопросы комплексного использования политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных приоритетных мер по предупреждению коррупции. На сегодняшний день выделяют такие методы противодействия коррупции, как внедрение в общественное сознание опасности коррупции, предупреждение и её предотвращение, верховенство закона и защита прав граждан.

В условиях становления Донецкой Народной Республики, особое внимание уделяется вопросам борьбы с коррупцией, формирование в сознании граждан современного общества недопустимости коррупционного поведения. С этой целью для жителей Республики проводится праворазъяснительная работа, разработаны телевизионные передачи и радиопередачи, в средствах массовой информации систематически проводятся публикации информационных статей.

Каждый гражданин Донецкой Народной Республики должен осознавать общественную опасность коррупционных деяний и отчетливо понимать, что за противоправное действие, следует неизбежное наказание. Только совместная борьба государства и гражданского общества обеспечит положительный результат в противодействии коррупции.

ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Новиков Николай

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Сотрудники компании могут рассматриваться с разных сторон. Персонал может являться носителем культуры и знаний организации, может быть группой личностей, связанной между собой определенными отношениями и обладающими определенными компетенциями. Также, кроме всего вышесказанного, персонал может рассматриваться как объект управления и один из ресурсов организации. Но персонал не

простой ресурс, ему присуща особая характеристика, которая отличает его от других ресурсов компании.

1. Штат служащих является важнейшим фондом любой компании, так как с помощью конкретных людей организация реализует свою деятельность. Из этого следует, что из проблемы управления персоналом вытекает проблема руководством самой компании. Ответственность за нее лежит на всех, кто работает с персоналом, а, если быть точнее, на всех руководителях.

2. Время работы сотрудника в организации, зачастую, является более длительным, чем жизненный цикл определенного товара или каких-либо денежных начислений. Сотрудники работают на определенную компанию годами, хотя, в тоже время, товар, полученный и отправленный на склад, может переместиться оттуда в тот же день. Поэтому управление каждым работником требует грамотного подхода.

3. Люди - существа разумные. У них есть определенная реакция на факторы внешнего воздействия. Из этого следует, что процесс совместной работы между компанией и сотрудником является двусторонним и требует постоянной коммуникативной взаимосвязи.

4. Человек является носителем знаний и способен к самостоятельному развитию и прогрессу. Именно это можно рассматривать как самый важный и продолжительный ресурс для повышения эффективности деятельности любой компании. Этими процессами обязательно нужно научиться управлять.

5. Завершающим пунктом можно выделить то, что люди работают в этой организации по своему желанию, они сами сюда пришли, сделали осознанное решение и двигаются к назначенным целям. Поэтому мы считаем, что удовлетворённость сотрудника организацией является равноправно важной, как и удовлетворённость компании сотрудником.

Поэтому управление персоналом как ресурсом является наиболее сложным процессом, требующим особого и постоянного внимания руководителя, а эффективность процессов управления персоналом существенным образом влияет на эффективность компании в целом.

После изменения ситуации на рынке за последние три года, ещё большее значение приобрело эффективное управление персоналом.

Если посмотреть с одной стороны, то демографический кризис 90-х годов привел к снижению высококвалифицированных специалистов. Но с другой стороны, современные экономические проблемы заставляют организации уменьшать свой бюджет на персонал, вследствие чего сокращаются зарплаты и фонд оплаты труда. Многие работодатели наивно полагают, что в процессе кризиса появляются квалифицированные сотрудники. В предприятиях сокращают персонал и оставляют самых ценных и работоспособных сотрудников. Часто слышатся фразы от руководителей: «Кадров много, а выбрать некого».

Все вышеперечисленные проблемы приводят предприятие к ситуации, в которой необходимо срочно изменить концепции, по которым происходит управления персоналом. В последнее время часто звучит фраза «управление человеческим капиталом». Имеется в виду получения максимальной выгоды от работы персонала, ее максимальной отдачи, а кроме этого, ещё и от управления персоналом и фонда оплаты труда. Для того, чтобы реализовать эту стратегию, необходимо пользоваться тремя основными областями управления персоналом.

Основой для построения эффективного управления человеческим капиталом является системный взгляд на все процессы работы с персоналом, в том числе понимание их взаимосвязей и взаимовлияния.

Процессы работы с персоналом можно разделить на 4 группы:

- процессы кадрового учета, основная задача которых – фиксировать все данные о персонале, необходимые для поддержания трудовых отношений между работником и компанией;

- группа процессов обеспечения кадрами, цель которых – предоставить компании сотрудников в соответствии с требованиями должности и приносящих требуемый результат;

- группа процессов управления человеческими ресурсами, назначение которых – задать параметры, необходимые для обеспечения бизнеса кадрами (план по численности, система мотивации, набор компетенций) и обеспечить оценку эффективности работы сотрудников;

- процессы управления человеческим капиталом, которые направлены на планирование и получение максимальной отдачи от вложений в персонал.

Несмотря на растущий интерес к построению целостной автоматизированной системы управления персоналом, проекты в данной области зачастую не приносят руководству ожидаемого результата. Основные причины, с которыми это связано:

1. Недостаточное слияние процессов с другими процессами организации. В большинстве случаев работа персонала кажется чем-то самостоятельным, тем, для чего не требуется дополнительное участие извне. Этот блок изолирован от остальной работы и может сам о себе позаботиться. Как мы понимаем, такого не должно быть;

2. При внедрении информационной системы мало внимания уделяется методическим вопросам, лежащим за рамками автоматизации: проработке методологии, определения требований к аналитическим разрезам отчетов, анализу смежных процессов, из которых в службу должна поступать значимая информация. Например, данным по целям, установленным руководителями сотрудникам, или данным о фактических результатах работы за период;

3. Внедрение в практику компании новых инструментов управления требует серьезных организационных изменений: пересмотра регламентов и инструкций, перераспределения обязанностей, ввода в информационную базу и систематизации данных, накопленных за предыдущие периоды.

Кроме того, выбирая систему, на которой планируется автоматизировать процессы, руководство опасается «раздувания зоопарка решений» и стремится выбрать один продукт, который бы решал все задачи. А это зачастую либо невозможно, либо не оптимально, так как все системы имеют свою фокусировку и «заточены» под определенную специфику.

Какие же моменты необходимо учесть, чтобы система управления человеческим капиталом действительно работала и была эффективна?

1. Постановка целей и выстраивание процессов управления должны происходить при участии руководителей всех функциональных подразделений. Это позволит обеспечить интегрированность процессов управления персоналом в единую модель управления компанией.

2. При планировании проектов, связанных с автоматизацией процессов, важно заложить существенный объем работ по проработке

методологической и организационной составляющих, описанных выше. Такую работу рекомендуется проводить с привлечением специалистов, которые будут участвовать в выборе информационной системы. Это позволит на начальном этапе понять особенности, которыми должно обладать ваше решение, и подобрать оптимальный набор продуктов или комплексную систему.

3. При формировании требований к информационной системе и к команде, которая будет ее внедрять, важно оперировать терминами результата и эффективности бизнеса. Хорошо, когда в проектном задании описывается, какие функции автоматизирует система. Но еще лучше, когда в нем фиксируется полезный эффект, который компания собирается получить за счет автоматизации. Например, увеличение скорости получения аналитических отчетов в n раз, сокращение времени на поиск информации по кандидату до m секунд, сокращение погрешности в планировании бюджета затрат на персонал с 20 до 10 %.

Управление человеческим ресурсом – сложный и трудоемкий процесс. Его эффективность заключается в том, чтобы обеспечить максимальное раскрытие и использование потенциала каждого сотрудника для достижения целей компании с оптимальным вложением в него имеющихся у компании ресурсов. В сложившихся экономических условиях выстраивание данного процесса, его включение в общую систему управления бизнесом и обеспечение необходимой информацией может стать ключевой зоной развития для многих предприятий на ближайшие несколько лет.

ОБЩЕСТВЕННАЯ ПЛАТФОРМА «ПРОСТО О СЛОЖНОМ» КАК ПРИМЕР НЕКОММЕРЧЕСКОГО ПРОСВЕТИТЕЛЬСКОГО СЕРВИСА

Овсянников Игорь

МОУ «Лицей №2 «Престиж» города Макеевки»

Научный руководитель: Лебезова Э.М.

В настоящее время человечество переживает эпоху важнейших трансформаций. Большие данные, глобальные информационные платформы, облачные вычисления, блокчейн, робототехника, машинное обучение, интернет вещей, аддитивное производство,

алгоритмическая экономика, виртуальная и дополненная реальность. Это только небольшая часть перспективных технологий, способных изменить не только качество жизни, условия работы, но и мироощущение людей.

Ещё вчера мировая экономика была поделена между небольшим числом финансовых и производственных групп. Сегодня мы наблюдаем совершенно другую форму экспансии – монополистические или корпоративные платформы.

Открылись огромные новые массивы потенциальных данных, и выросли новые отрасли, занятые извлечением этих данных и использованием их для оптимизации производственных процессов, детальнейшего анализа потребительских предпочтений, контролирования работников, понимания востребованных характеристик для разработки новых продуктов и услуг (таких, как GoogleMaps, беспилотные автомобили, Siri, Uber, Amazon и другие).

При всей своей полезности и востребованности эти платформы в первую очередь олицетворяют не общественное благо, а изощрённую форму капиталистической эксплуатации, так как дают своим владельцам возможность извлекать сверхприбыли даже при отсутствии активов, а общество попадает всё в большую зависимость от них.

Аналитики и эксперты в области глобальных цифровых трансформаций современного общества считают, что, в противовес корпоративным платформам должны создаваться общественные платформы, которые разрабатываются и контролируются «простыми» людьми с целью создания общественной ценности.

Объект исследования: общественные платформы как механизм создания общественной ценности.

Предмет исследования: некоммерческая просветительская платформа «Просто о сложном».

Цель данной работы: сформулировать основные характеристики и механизмы функционирования общественной платформы «Просто о сложном».

Темпы развития и внедрения технологических инноваций напрямую зависят от просветительской деятельности изобретателей и учёных, а также популяризации их открытий широкой аудиторией

неспециалистов. Однако из-за глубокой погружённости в исследования, учёные занимаются этим крайне редко и не всегда эффективно.

Например, доклад об инновациях на научной конференции должен кардинально отличаться от простого, доступного рассказа для молодёжной аудитории, особенно для аудитории без профильного образования. Причём не только своим контекстом, но и выразительными средствами. Рассказать, например, о технологии блокчейн так, чтобы понял любой пятиклассник, задача не из простых (рис. 1).



Рис.1. Пример инфографики принципов блокчейн

С одной стороны, современные подходы представления информации (инфографика, анимация, интерактивная визуализация и др) упрощают восприятие сложного и позволяют схематично и просто изобразить даже самый нетривиальный алгоритм или технологию.

С другой стороны, сервисами визуализации данных (такими как Powtoon, Piktochart, Infogr.am, Prezi и другими) учёные не пользуются, в отличие от молодых людей, которые с удовольствием творчески

выражают себя через подобные сервисы. Однако у молодых дизайнеров могут отсутствовать базовые знания для чёткого понимания технологий, что мешает им грамотно воплотить задачу.

Эту дилемму способна решить социальная площадка или платформа, позволяющая соединить интересы разных групп. Учёные излагают идею для визуализации, дизайнеры реализуют её через графический продукт, приобретая опыт, знания технологий и формируя портфолио для будущей профессиональной деятельности, а рядовые пользователи используют полученный контент для быстрого самообучения и обучения других. Платформа «Просто о сложном» – это площадка для волонтёров, энтузиастов и активистов, желающих создавать продукты для обучения, продвижения и популяризации идей и технологий, не всегда понятных, но необходимых обществу.

Функционал такой платформы может включать:

- оригинальные научно-популярные статьи от создателей технологий с красочной инфографикой от волонтёров для визуализации сложных процессов;

- видеоконтент (анимации, презентации и видео) на заданную тематику;

- личный кабинет различных участников системы (администратор, автор, дизайнер, меценат);

- раздел заказов на визуализацию;

- форум для авторов и дизайнеров;

- творческие мастерские и др.

Опыт создания подобных общественных платформ существует на кафедре ИТ ГОУ ВПО «ДонАУиГС». Проекты «Мир Гармонии», «Зелёный Донбасс», «Госуслуги ДНР», созданные совместными усилиями студентов и преподавателей, демонстрируют это.

Выводы. Создание открытой волонтёрской общественной платформы «Просто о сложном» позволит:

- объединить усилия учёных, творческой молодёжи и меценатов с целью популяризации знаний, глобальных идей и инновационных технологий;

- обеспечить потребность активной части молодёжи в развитии творческого потенциала, получении практического опыта работы над

проектом, создания портфолио для успешного старта профессиональной деятельности;

– реализовать высшие потребности зрелой личности в безвозмездном создании общественных благ.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ДОНБАССА

Озюменко Александр

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Котова В.В.

Государственная инновационная политика представляет собой совокупность мероприятий, направленных на активизацию инновационной деятельности, повышение ее эффективности и широкое использование результатов в целях ускоренного социально-экономического развития страны. Она включает три этапа: разработку и обоснование концепций развития инновационной деятельности; определение основных направлений государственной поддержки инноваций; осуществление практических действий по реализации поставленных целей.

Инновационная политика имеет две стороны – стратегическую, которая формируется на основе долгосрочных концепций социально-экономического и общественно-политического развития страны и тактическую, которая предполагает определение текущих целей и конкретных мероприятий, обеспечивающих достижение этих целей с наибольшей эффективностью.

Эффективность инновационной политики, методов ее формирования и основных направлений поддержки инноваций отражается в научно-техническом лидерстве. Мировая практика показывает, что основу любого инновационного развития составляют человеческий капитал, современные технологии и разумное государственное регулирование, например, инновации в системе образования.

Если более подробно рассмотреть проблемы подготовки кадров, то следует отметить целый комплекс проблем в этой области, например, проблемы с кадрами и молодыми специалистами. Промышленные

предприятия часто не обладают специалистами, которые могут грамотно обеспечить продвижение наукоемкой продукции предприятий.

Современная система образования в ДНР должна предусматривать: во-первых, возможность для специалиста постоянно находится в образовательной системе, непрерывно совершенствуя свои знания и умения и одновременно обновляя их настолько, чтобы обеспечить, при необходимости, быстрое кардинальное изменение структурной деятельности; во-вторых, возможность непрерывного личного роста, обусловленного деятельностью, связанной с участием в образовательном процессе.

Сфера образования представляет собой одну из наиболее инновационных отраслей, определяющих создание инновационного климата и конкурентоспособности экономики в целом. В основе развития новой образовательной системы лежат современные информационные, компьютерные и телекоммуникационные технологии - технологические инновации.

Поскольку обучение кадров процесс длительный, а время наступления необратимых изменений на многих предприятиях, ориентированных на выпуск наукоемкой продукции, может оказаться меньше срока подготовки кадров, то следует предусмотреть создание и развитие системы консалтинга для промышленных предприятий в области инновационной деятельности и продвижения на рынки наукоемкой продукции.

Очная система образования не достаточна и может тормозить развитие способности к обновлению личности информацией, реально ограничивающей уровень компетентности.

Наиболее оптимальный выход: дистантное образование с использованием средств телекоммуникаций. Непрерывное дистантное образование позволяет всегда оставаться актуальным. Оно дает возможность включать в образовательную систему новейшие достижения науки, в отличие от традиционной образовательной системы, системы с «мертвым временем» около 5 - 6 лет, которое соизмеримо со временем удвоения информации.

В дистантном образовании обучение действительно становится интеллектуальным многокомпонентным трудом и школой управления

интеллектуальным трудом, поскольку предполагает интерактивное взаимодействие преподавателей с совокупным субъектом информационной среды (обучаемыми). Среда становится одновременно предметом интеллектуальной деятельности и ее субъектом, выступает в качестве средства расширения сознания и памяти человека и становится формой существования индивидуального сознания и памяти.

Предложенная современная система образования должна предусматривать: во-первых, возможность для специалиста постоянно находится в образовательной системе, непрерывно совершенствуя свои знания и умения и одновременно обновляя их настолько, чтобы обеспечить, при необходимости, быстрое кардинальное изменение структурной деятельности; во-вторых, возможность непрерывного личного роста, обусловленного деятельностью, связанной с участием в образовательном процессе.

Однако ни та, ни другая задача традиционной системой образования пока не решается в Республике в полном объеме.

Обучающийся рассматривается системой в качестве объекта воздействия. Поэтому функционирование системы дистантного обучения требует разработки и создания учебно-методических комплексов нового поколения. В создании таких комплексов следует учитывать возможности полимодального предъявления информации по широким информационным каналам аудиовизуальных средств, эксплуатационные удобства печатной учебной продукции, коммуникативные возможности, предоставляемые средствами телекоммуникаций в режиме on-line и off-line связи.

В заключение доклада хочется перечислить преимущества дистантного обучения:

- в нём учитываются индивидуальные способности, потребности, темперамент и занятость обучающегося, что способствует изучению учебных курсов в любой последовательности, быстрее или медленнее;
- учиться можно начать в любое время;
- обучающийся сам определяет место, время, темп занятий;
- в любое время он может получить консультацию;
- все обучающиеся могут общаться между собой на специальной конференции в Интернете на сайте учебного заведения.

Все это делает дистантное обучение качественнее, доступнее и дешевле традиционного, то есть за дистантным обучением – будущее.

ФУНКЦИИ И РОЛЬ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

Очнев Данил

ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально-технического образования им. Ф.И. Бачурина»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

Менеджер – это один из членов организации, который осуществляет управленческую деятельность и решает управленческие задачи. Менеджер – это администратор, руководитель, предприниматель, бизнесмен, лидер. Менеджеры – основа организации, но не все менеджеры занимают одинаковые позиции. Менеджера можно определить по следующим признакам: человек, принимающий решения самостоятельно, в подчинении имеет хотя бы одного человека, использует знания других людей и т.д. [1, с. 34].

Сегодня совершенно очевидно, что менеджеры – люди, управляющие трудовым коллективом в самых разных сферах деятельности и те которые обеспечивают решение всего комплекса стоящих перед ними задач (экономических, социальных, политических, экологических и т.д.), создают условия для лучшей жизни сотрудников. И в каждом конкретном случае успех зависит от личных качеств менеджера, от его умения работать с людьми, принимать правильные решения и быть лидером и координатором во всех случаях.

Вопросам определения комплекса знаний, способностей, личных и деловых качеств, которыми должны обладать менеджеры, уделяется сейчас большое внимание. Многие ученые, представители различных школ, занимающихся разработкой методов и форм управления производством, которые пытались сформулировать основные требования, которым должен удовлетворять идеальный менеджер. Но оказалось, что обнаружить такие конкретные требования практически невозможно, поскольку требования к менеджеру не могут быть одинаковыми при всех условиях, а зависят от особенностей среды, в которой менеджеру приходится работать. Но в то же время условия

работы в процессе развития предприятия могут и должны трансформироваться и поэтому менеджеру важно обладать способностью изменять методы и стиль руководства в зависимости от складывающихся условий. В этом и заключается, способность менеджера в любых условиях успешно управлять бизнесом [2, с. 496].

Основными задачами менеджера являются:

- 1) постановка целей;
- 2) организация работы;
- 3) мотивация и общение;
- 4) измерение показателей;
- 5) развитие подчиненных.

Основными функциями менеджера являются:

- 1) обеспечение выполнения целей организации;
- 2) разработка стратегий в изменяющемся окружении;
- 3) ответственность за результаты деятельности организации;
- 4) он является основным информационным звеном организации;
- 5) являются официальными представителями [3, с. 46].

Основные роли менеджера (по О. С. Виханскому, А. И. Наумову) [4, с. 47]:

1. Информационная, т.е. менеджер собирает информацию о внешней и внутренней среде и раотространяет ее в виде фактов и нормативных установок, а также разъясняет политику и основные цели организации.

2. По принятию решений, т.е. менеджер определяет направление движения организации, решает вопросы распределения ресурсов, осуществляет текущие корректировки и т.д. При этом только менеджер имеет право принятия решений, поэтому он же и несет ответственность за последствия принятого решения;

3. Межличностная, т.е. менеджер выступает в роли руководителя. Менеджер является связующим звеном, формирующим взаимоотношения как внутри, так и вне организации, мотивирующим членов организации на достижение конечных целей.

Рассмотрим некоторые функции менеджера более подробно.

Менеджер-управляющий. Эта функция традиционная. Чтобы выполнять функцию управляющего, менеджер должен иметь высокую

профессиональную подготовку, знать тонкости делового общения, обладать навыками консультанта, педагога-психолога.

Среди функций менеджера следует выделить и такую, как умение активизировать «человеческий фактор». Для менеджера проблема активизации «человеческого фактор» – одна из основных.

К основным функциям деятельности менеджера на предприятии можно отнести:

- определение целей хозяйственной деятельности;
- выделение и идентификацию имеющихся проблем;
- организацию мероприятий, направленных на решение имеющихся проблем;
- поиск, обработку и использование соответствующей информации;
- рассмотрение и анализ альтернативных направлений деятельности;
- принятие определенных специфических и конкретных решений;
- разработку тренинговых программ для работающих на предприятии;
- управление и оценку деятельности работников;
- принятие решений по покупке и продаже определенных товаров и продукции;
- стратегическое и оперативное планирование;
- контроль производственного процесса;
- финансовый контроль;
- организацию эффективного использования производственных ресурсов;
- координацию деятельности всех звеньев производственного процесса и маркетинга.

Основной функцией собственника-менеджера является определение целей хозяйствования, а именно: получение прибыли, накопление средств для покупки дома или автомобиля, финансовое обеспечение в старости, достижение определенного социального статуса в обществе, обеспечение себя и своей семьи работой и тому подобное. Однако все эти цели достигаются в условиях эффективного хозяйствования, которого невозможно достичь без действенного менеджмента.

Таким образом, менеджер занимает ключевое положение в системе управления. Это важная роль менеджера определяется тем, что он наделен полномочиями принимать решения, решает, что, кому, когда и как делать; несет за это ответственность перед собственником имущества организации. Суть деятельности менеджера является постоянной, меняются только ее функции и методы. Современный менеджер выступает в системе общественного производства как управляющий, дипломат, лидер, воспитатель, новатор и т. п. Рыночная экономика требует от менеджера: способность управлять собой; разумные личные ценности; четкие личные цели; постоянный личный рост (развитие); навыки быстро находить «выход» из сложных ситуаций; находчивость и инновационность; способность доводить свою точку зрения до других; способность управлять, контролировать и мотивировать подчиненных.

Список источников:

1. Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента: учеб. пособ./ Н.И. Кабушкин. - Минск: «Новое знание», 2015. - 278 с.
2. Сирченко, А.Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / А.Е. Сирченко // Молодой ученый. - Казань, 2018. - №12(92). - С. 496-499.
3. Самыгин, С.И. Менеджмент персонала: учебное пособие / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2014. - 480 с.
4. Виханский, О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: Магистр: ИНФРА М, 2014. – 576 с.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Павлов Данил

МОУ «Школа №138 города Донецка»

Научный руководитель: Синдеева Г.С.

Анализ положения молодёжи на рынке труда Донецкой Народной Республики показывает: во-первых, молодые люди в возрасте от 18 до 30 лет составляют около 15 % населения республики; во-вторых, молодёжь

определяет политические, экономические и социальные направления развития общества в ближайшем будущем.

Вместе с этим, молодые люди являются одной из самых уязвимых возрастных групп на рынке труда – именно на этот возраст приходятся многие социально важные события в жизни человека (определение будущей профессии, получение профессионального образования, поиски первой работы, вступление в брак, рождение первого ребёнка).

Таким образом, цель данной работы – выявить тенденции спроса предложения и труда молодёжи на рынке.

Молодёжь в возрасте до 18 лет – учащиеся школ, профессиональных училищ и колледжей, в основном не включены в профессиональную деятельность или же вовлекаются в группу «самозанятых». Анализ предложений показывает, что работа, которую предлагают данной возрастной группе – это агенты, торговля, листовки, мойка автомобилей, решение контрольных. Легальный рынок детской трудовой занятости крайне узок и есть риск, что без государственной поддержки трудового устройства подростков, они пополнят «теневой сектор» экономики.

Самой уязвимой группой на рынке труда являются молодые люди в возрасте от 18 до 24 лет – те кто получил профессиональную подготовку и только начинает свою профессиональную деятельность. Не имея опыта работы они, быстро пополняют ряды безработных.

Возрастная группа 25 – 29 лет, уже имеет достаточный багаж жизненного и профессионального опыта, определённую квалификацию, а также, нередко, семью и выдвигает достаточно высокие требования к предполагаемой работе.

Вместе с тем практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие профессиональных навыков и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, то есть всё то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Однако именно в данном конкретном случае наблюдается наиболее сильное влияние стереотипов представления об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников. Масштабность и устойчивость влияния

стереотипов такого рода приводит к дискриминационному отношению к молодёжи на рынке труда.

Несовпадение представлений работодателя с реальными характеристиками молодёжи, выходящей на рынок труда, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями молодёжи о путях дальнейшего продвижения на рынок труда. Это проявляется в выборе профессии и в определении перспектив собственного трудоустройства.

Вопреки логике и здравому смыслу, вопрос о престижности и рейтинге образовательного учреждения далеко не всегда связан в сознании молодого человека с перспективой реального трудоустройства по будущей профессии. Более того, сам выбор направления или специальности, по которым будет осуществляться обучение, часто делается абитуриентом исходя из идеальных представлений о будущей желаемой работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда.

В данном случае общество сталкивается с социально-психологическими, а не только с экономическими факторами, влияющими на молодого человека в процессе выбора будущей профессии.

Вместе с вышесказанным стоит отметить, что молодые люди активно занимаются предпринимательством: около 70-80% регистрируемых предприятий частного сектора экономики организуется людьми 25-30-летнего возраста. Собственное дело имеют 2.5-3.5% общей численности молодёжи.

Поиск путей решения проблемы занятости молодёжи требует детального подхода. Прежде всего – это необходимость формирования современной законодательной базы в области государственной молодежной политики в сфере трудоустройства. Создание государственной программы поддержки молодых кадров, которая включала бы в себя:

- содействие трудовой занятости молодежи;
- поддержку предприятий и организаций, создающих новые рабочие места для молодежи;
- формирование постоянных рабочих мест;
- создание возможностей для организации вторичной занятости подростков и молодежи;

- создание инфраструктуры учреждений и предприятий для занятости молодежи (и в первую очередь – подростков).
- построение новой эффективной модели взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг;
- привлечение молодых специалистов для работы в сельской местности;
- создание благоприятных условий для реализации предпринимательской инициативы среди молодых людей.

Реализация вышеперечисленных мероприятий позволит в полной мере выполнить задачи по трудоустройству молодёжи, способствуя тем самым достижению ключевых целей социально экономического развития Донецкой Народной Республики и улучшению уровня благосостояния граждан.

Список источников:

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. Учебник. – М.: Издательство Московского университета, 1996, 623 с.
2. Генин, Л.В. Кадровый потенциал работы с молодежью / Л.В. Генин, В.Ю. Вишневецкий, Г.Б. Кораблева // Социс. - 2014. - №10. - С. 87 – 93.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Павлова Анна

МОУ «Шахтёрская гимназия»

Научный руководитель: Горчева Л.А.

Исследование проблем инвестирования экономики всегда находилось в центре внимания экономической науки. Это обусловлено тем, что инвестиции затрагивают самые глубинные основы хозяйственной деятельности, определяя процесс экономического роста в целом.

В Донецкой Народной Республике инвестиционный процесс имеет свои специфические особенности.

В регионе имеются благоприятные условия для значительного притока инвестиций. Тем не менее, несмотря на явную привлекательность региона, приток инвестиций недостаточен для освоения уникального ресурсного потенциала. Инвесторы опасаются вкладывать свои капиталы в производство, считая инвестиции слишком рискованными и недостаточно выгодными. И проблема повышения инвестиционной активности в регионе, пожалуй, будет актуальна еще многие годы.

До начала боевых действий Донбасс считался одним из наиболее привлекательных для инвесторов регионов постсоветского пространства.

Угледобывающие предприятия, металлургия, машиностроение, химическая промышленность, аграрный сектор – все эти отрасли являлись визитной карточкой нашего региона.

Боевые действия внесли свои коррективы. Инвестиционные риски, связанные с войной, непризнанный статус ДНР осложнили положение Донецкой Народной Республики в международном экономическом пространстве.

Однако время не стоит на месте. Руководство Донецкой Народной Республики взяло курс на развитие и модернизацию. Уже сделан ряд шагов для возрождения экономического и промышленного потенциала ДНР. Эти шаги дают положительные результаты.

Набирает обороты интеграция Республики в экономическое пространство Российской Федерации, разрабатывается нормативно-правовая база международного образца, целый ряд крупнейших предприятий тяжелой промышленности были возвращены в республиканское юридическое поле.

Сегодня мы можем говорить о том, что Донецкая Народная Республика вновь является надежным деловым партнером и открыта для международного бизнеса.

Информационная составляющая играет ключевую роль в привлечении инвестиций. Потенциальный инвестор должен много знать о регионе, в который он вкладывает собственные средства.

Министерство экономики и развития Донецкой Народной Республики занимается вопросом предоставления всей информации о нашем регионе, чтобы привлечь инвесторов. На сегодняшний момент

создан инвестиционный портал Министерства экономики и развития Донецкой Народной Республики.

Инвестиционный портал Донецкой Народной Республики – это еще один шаг на пути сближения республиканского производителя с внешними инвесторами. Он создан для доступности к актуальной информации об инвестиционном, инфраструктурном и ресурсном потенциале Республики.

Надеюсь, он будет полезен для потенциальных инвесторов, органов государственной власти и всех лиц, принимающих участие в инвестиционной деятельности.

В настоящее время Донецкая Народная Республика по уровню инвестиционной привлекательности региона является «рискованным вложением» по сравнению с другими субъектами. Так же, анализируя инвестиционную привлекательность Донецкой Народной Республики можно сделать вывод, что регион относится к группе с высоким потенциалом, что говорит о существующей привлекательности для инвесторов.

Создание новых перспективных инновационных проектов, которые улучшат инвестиционную привлекательность региона, необходимы для поддержания и улучшения инвестиционного климата нашего региона. Невозможно также это без повышения промышленных и финансовых потенциалов.

Регион имеет хорошие перспективы в развитии, и для того чтобы повысить инвестиционную привлекательность Донецкой Народной Республике, необходимо реализовать разработанную государством кампанию. Эффектом инвестиционного проекта будет являться следующее:

- информационная осведомленность о нашем регионе является косвенным, но всё же значительным фактором инвестиционной привлекательности;

- создание налаженной сети инвестиционных предложений, наличия инвестиционных площадок приведёт к активности в сфере малого и среднего предпринимательства, привлечении иностранного капитала, что играет огромную роль в развитии региона.

Поэтому перед нашей республикой стоит сложная и достаточно деликатная задача: привлечь в страну иностранный капитал, и, не

лишая его собственных стимулов, направлять его мерами экономического регулирования на достижение общественных целей. Важным аспектом на пути решения имеющихся проблем должна стать всесторонняя поддержка государства, усовершенствование системы правового регулирования инвестиционного процесса, защита прав инвесторов, что поможет освободиться от атмосферы недоверия со стороны инвесторов и в перспективе даст возможность Донецкой Народной Республике достичь лидирующих инвестиционных позиций.

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

Павлыш Тимур

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Инновационный бизнес представляет собой разновидность инновационной деятельности, которая характеризуется трансформацией идей и результатов научных исследований в технологические процессы и способы производства.

В период подъема, как, например, тот, который мы переживаем сейчас, перемены становятся нормой. Несомненно, они всегда рискованны и болезненны и в обязательном порядке требуют усердного труда.

Но если отдельный менеджер или лидерская группа не считает своей задачей руководить переменами, то организация (бизнес-компания, университет, больница и т.п.) не сможет выжить. Во время быстрых структурных изменений выживают только те, кто способны к нововведениям и созданию перемен.

Организация, которая хочет развить свою способность к инновациям, стремится не упустить свой шанс добиться успеха и процветания в период быстрых перемен, должна применять в своей деятельности предпринимательский менеджмент, т.е. предпринимательские методы и приемы. Эти методы и приемы нужно использовать как в рамках существующего предприятия, так и в работе с новыми компаниями.

Организация должна задействовать предпринимательские стратегии также и вовне, т.е. на рынке. Наконец, предпринимательской организации необходимо прилагать все усилия, чтобы постоянно отыскивать инновационные возможности, по отношению к которым затем можно будет применить предпринимательские стратегии.

«Большие компании не занимаются инновациями» – утверждает известная мудрость. Это звучит достаточно правдоподобно. Действительно, новые, серьезные инновации XX века совершили совсем не старые, крупные организации своего времени.

Железные дороги не привели к появлению автомобиля или грузовика, они и не пытались этого сделать. И хотя автомобильные компании все же попробовали поступить так (Ford и General Motors первыми занялись авиацией и космонавтикой), все крупные авиакосмические компании наших дней возникли на основе совершенно новых предприятий. Точно так же сегодняшние гиганты фармацевтической отрасли в большинстве своем представляют собой компании, которые еще пятьдесят лет назад, когда разрабатывались современные лекарственные препараты, были маленькими или вообще не существовали.

Все гиганты электропромышленности – компании General Electric, Westinghouse и RCA в США, Siemens и Philips в Европе, Toshiba в Японии – в 1950-х годах активно увлеклись компьютерными разработками, но ни одна из них не преуспела.

И тем не менее расхожее мнение о том, что большие компании не могут и не хотят заниматься инновациями, даже наполовину не является правдой, это настоящее заблуждение.

Во-первых, существует множество исключений – многие крупные компании, которые добились значительных успехов в качестве предпринимателей и новаторов. В Соединенных Штатах Америки есть компания Johnson & Johnson в сфере гигиены и медицины, 3M – в области высокотехнологичной продукции для промышленного и потребительского рынков, Procter & Gamble – на рынке потребительских товаров. Citibank, один из крупнейших банков в мире с более чем столетней историей, является автором многих инноваций в различные области банковского дела и финансов. В Германии одна из крупнейших химических компаний мира Hoechst, которой сегодня уже

больше 145 лет, стала успешным новатором в фармацевтической промышленности. Во-вторых, неправда то, что большой размер служит помехой для предпринимательства и инноваций. Если речь заходит о предпринимательстве, то часто вспоминают о бюрократии больших компаний и их консерватизме. Конечно, и то и другое явление существует, к тому же они являются серьезной преградой для предпринимательства и инноваций, но вместе с тем и для эффективной работы в любом другом направлении.

Но на самом деле предпринимательство не является естественным или творческим. Это работа, а значит, исходя из имеющихся свидетельств, правильным было бы заключение, противоположное распространенному. То, что значительное число существующих компаний – среди них очень много организаций среднего, большого и очень крупного размера - преуспели в качестве предпринимателей и новаторов, говорит о том, что заниматься инновациями и предпринимательством может любая компания.

Но она должна к этому сознательно стремиться. Предпринимательству и инновациям можно научиться, но для этого потребуется приложить усилия. Предпринимательские компании воспринимают предпринимательство как свою обязанность, поэтому они приучены к нему, работают над ним и совершенствуют свои навыки.

ХИМИЧЕСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Панасенко Екатерина

ГПОУ Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Дарда Л.Н.

Химическая промышленность является одной из ведущих в структуре современной экономики Донецкой Народной Республики. От ее развития, как и от развития машиностроения, в значительной мере зависит научно-технический прогресс. Комплекс химических производств изготавливает продукцию для всех основных отраслей промышленности, транспорта, сельского хозяйства, обороны, бытового

обслуживания и других сфер деятельности. Он существенно влияет на уровень и темпы развития экономики в целом.

Химический комплекс является особым звеном народного хозяйства в первую очередь потому, что это практически единственный комплекс, который в качестве сырья использует не только минеральные ресурсы, но и собственные отходы и промышленные отходы других отраслей. Химия – основной утилизатор отходов промышленности. Понятно, что для химического комплекса свойственна очень большая численность технологических процессов и широкий диапазон применения в хозяйстве готовой продукции и полуфабрикатов.

В ДНР расположены различные предприятия химической промышленности, в частности, коксохимического производства: ЧАО «Макеевкокс», ЗАО «Коксан» (г. Горловка), ОАО Енакиевский коксохимический завод «Коксохимпром», ПАО «Ясиновский КХЗ»; предприятия по производству минеральных удобрений, смол, пластмасс, минеральных удобрений, лаков, красок: ГП «Концерн «Стирол» (г. Горловка); Донецкий завод химических реактивов и т.д. В ДНР сформировались мощные узлы химической промышленности в городах Горловка и Донецк. И, несмотря на то, что некоторые предприятия в данный момент не работают, их мощности готовы к запуску производства.

Сырьём для химической промышленности являются побочные продукты местных коксохимических заводов. На химзаводах Донецка возможно осуществлять выпуск всего, что необходимо для металлургического, машиностроительного производства и легкой промышленности: минеральные удобрения, борная кислота, сульфат аммония, водный аммиак, уксусная кислота, стиральные пасты, лакокрасочные изделия и другая продукция.

В Донецке расположен Донецкий химический завод, крупнейший производитель бытовой и промышленной химии в аэрозольной упаковке, лакокрасочных изделий и другие производства. До недавнего времени успешно работал Донецкий казенный завод химических изделий. Завод занимался производством взрывчатых веществ для угольной и горнорудной промышленности и утилизацией артиллерийских боеприпасов, а когда-то выпускал спецтехнику для вооруженных сил.

Таким образом, химическая промышленность ДНР имеет достаточно большой потенциал для развития благодаря наличию собственной сырьевой базы и мощных и относительно современных химических заводов, разветвленную транспортную инфраструктуру и экономико-географическое положение. Однако существуют определенные проблемы, которые, кроме сложившейся на сегодняшний день изоляции Республики, тормозят развитие химической промышленности Республики. Это, во-первых, недостаточное развитие современных производств (полимеров технического использования, полимерных сплавов и смесей, реактивов, лекарственных препаратов и тому подобное); во-вторых, достаточно высокая цена на энергоносители, что повышает себестоимость химической продукции.

Поскольку отрасль сильно влияет на окружающую среду, экологический фактор является крайне актуальным. Химическая промышленность, наряду с металлургией, тепловой энергетикой и целлюлозно-бумажным производством в наибольшей степени влияющих на состояние атмосферы, водных ресурсов, загрязняют почву и подземные воды. Очень токсичными являются отходы микробиологической промышленности, производство пестицидов и др. Помешать процессам загрязнения окружающей среды может применение в химической промышленности безотходных технологий, биотехнологий, глубокой переработки сырья и прочее.

Для успешного развития химической промышленности в Донецкой Народной Республике необходимо следующее.

1. Структуру отраслей химической промышленности привести в соответствие с потребностями Республики.
2. На производствах преобладают малоэффективные очистительные системы, поэтому необходимо провести всеобщую их реконструкцию.
3. Всесторонне использовать новые безотходные технологии производства.
4. Задействовать в производстве вторичные ресурсы.

Список источников:

1. Химическая промышленность ДНР. - URL: <http://dnr-live.ru/companies/himicheskaya-promyishlennost/>

2. Экономика химической промышленности: Учеб. для хим.-технол. вузов / В. Л. Клименко, Л. С. Глухарев, С. Н. Иванова [и др.]; под ред. В. Л. Клименко. - Л.: Химия: Ленингр. отд-ние. - 1990. - 287 с.

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.

В Древнем Китае труд мог ассоциироваться как с тяжелым, физическим, изнурительным занятием, так и с умственным, творческим. В Древней Индии считалось, что труд направлен на приумножение того, что уже есть у человека, чтобы было, что оставить потомкам. Благодаря такому отношению к труду в Древней Индии были возведены крупные ирригационные системы, храмы и многие города. В античные времена труд являлся одной из центральных тем в дискуссиях философов.

Ксенофонт подчеркивал важность разделения труда, считая, что у универсального труда много недостатков. Платон говорил о трудовом воспитании и выборе занятий. По его мнению, у каждого человека должно быть только одно занятие. Разделение труда стало основным принципом построения государства у Платона [1].

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.

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.

Управление мотивацией труда предполагает: выбор мотиваторов труда, политику заработной платы, политику вознаграждений и услуг, политику участия в успехе, управление затратами на персонал.

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.

Система мотивации на уровне предприятия должна гарантировать: занятость всех работников трудом, предоставление равных возможностей для профессионального и служебного роста, согласованность уровня оплаты с результатами труда, создание условий безопасности труда, поддержание в коллективе благоприятного психологического климата.

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.

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.

Самыми часто мотивирующими факторами являются сохранение рабочего места и увеличение суммы вознаграждения

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.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Панова Арина

МОУ «Школа № 1 города Ясиноватая»

Научный руководитель: Самсонова Н.А.

Тема доклада выбрана неслучайно, так как для выпускников школ актуальным вопросом является выбор будущей профессии и дальнейшее трудоустройство по специальности. И если с выбором профессии у большинства выпускников не возникает особых трудностей, то страх остаться безработным и невостребованным на рынке труда остаётся и после окончания высших или профессиональных учебных заведений.

Вопрос трудоустройства молодежи является одним из распространённых и нерешённых не только в Донецкой Народной Республике, но и во многих странах мира. Многие молодые граждане вынуждены работать не по профессии или вовсе не могут трудоустроиться. По данным Международной организации труда из всех безработных в мире - 13% составляют молодые люди в возрасте 14-24 лет, и на ближайшие годы ожидается дальнейший рост. Молодёжная безработица является одним из важных индикаторов общего

социального положения молодёжи, а также показателем степени её адаптации на рынке труда на определённом этапе развития страны.

Так как молодёжь имеет меньший опыт работы, процесс интеграции молодых людей на рынке труда значительно ухудшается в период экономического спада, политической нестабильности. Именно в такие периоды показателю молодёжной безработицы уделяется наибольшее внимание, ведь от молодёжи зависит будущее не только конкретного государства, а и всего мира. При изучении данного вопроса нужно выявить причины трудностей, возникающих при трудоустройстве молодёжи, а также определить перспективы их устранения.

Донецкая Народная Республика – это молодое государство, находящееся в периоде становления, и мы все являемся участниками этого процесса. В Донецкой Народной Республике согласно Закону «О занятости населения» к молодежи относятся лица от 14 до 35 лет. По данным Республиканского центра занятости ДНР с января по октябрь 2019 года всего на учёте состояло 34,2 тыс. человек. На постоянные рабочие места было трудоустроено только 19,5 тыс. человек, из них 24,7% составили молодые лица в возрасте до 35 лет. Причины таких низких показателей среди трудовой молодежи могут быть разными:

- неверный выбор профессии при поступлении в высшее или профессиональное учебное заведение. В условиях восстановления хозяйственного комплекса ДНР, развития промышленности инженерные профессии становятся наиболее востребованными, когда как по итогам вступительных кампаний в ВУЗы инженерные профессии показывают самые низкие результаты, а на рынке труда наблюдается переизбыток экономистов, финансистов, менеджеров;

- низкая конкурентоспособность на рынке труда, обусловленная в основном недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков, что приводит к отказу работодателя от услуг молодого человека. Преимущество при приеме на работу отдается квалифицированным работникам;

- низкая оплата труда и отсутствие перспектив карьерного роста.

Все эти факторы негативно сказываются на вступлении молодёжи на рынок труда, способствуют увеличению числа молодых трудовых мигрантов. В своём докладе хочу привести результаты небольшого

исследования, в котором я изучила вопрос трудоустройства молодежи на конкретном предприятии. Я живу в городе Ясиноватая, где две трети трудового населения являются работниками Государственного предприятия «Донецкая железная дорога». В 2014 году доля молодых специалистов составляла около 40% от всех сотрудников предприятия. В 2015-16 годах наблюдалась негативная тенденция оттока молодых специалистов, в связи с нестабильной экономической и политической обстановкой в Республике, низким уровнем заработной платы, отсутствием социальных гарантий. Показатель снизился до 12%.

В 2017 году руководством предприятия был принят Коллективный договор, в котором особое внимание уделялось молодым специалистам. Так, с целью мотивации молодых сотрудников надбавку за выслугу лет начинают выплачивать уже по истечении шести месяцев непрерывного стажа работы, проводится обучение на курсах повышения квалификации молодых работников, созданы условия для проведения досуга рабочей молодежи. В 2018 году был создан профсоюзный молодежный совет, который участвует в решении важных вопросов на предприятии, а также отстаивает права молодых специалистов.

Все эти события положительно повлияли на динамику роста показателей, и уже к концу 2019 года показатель молодых специалистов на предприятии увеличился до 23% и продолжает расти. И такая тенденция наблюдается не только на одном конкретном предприятии, а и в целом по Республике.

Разрабатываемый правительством законопроект «Об основах внедрения государственной молодежной политики», обеспечит развитие государственной молодежной политики ДНР. Таким образом, можно сделать вывод, что в Республике расширяются перспективы решения проблем трудоустройства молодых специалистов. Содействие занятости и трудоустройству молодежи ДНР может быть организовано по нескольким направлениям:

- обеспечение прав и интересов молодых граждан на рынке труда;
- содействие трудоустройству, подготовке, переподготовке и повышению квалификации молодежи;
- организация занятости молодежи в свободное время;
- совершенствование профориентационной работы нацеленной на раннее профессиональное самоопределение молодежи;

- изучение и распространение передового отечественного и международного опыта по вопросам обеспечения занятости и профессиональной подготовки молодежи;
- патриотическое воспитание молодежи, нацеленное на формирование ответственности за подъем и развитие экономики республики, формирование команды лидеров.

РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА У ПРЕДПРИЯТИЙ

Пашенцева Анастасия

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

В современных условиях хозяйствования происходят значительные изменения приоритетных направлений развития предприятия. Прежде всего, отмечаются определенные сдвиги в структуре факторов, которые определяют конкурентоспособность современных предприятий на рынке. В виду того, что возникает очевидная необходимость крупномасштабных экономических, политических, социальных изменений, направленных на переход к социально ориентированному и инновационному типу экономического развития как страны в целом, так и отдельных предпринимательских структур, при этом существенная роль отводится формированию эффективного интеллектуального потенциала.

Современное предпринимательство является сложной, динамической системой. В существующих экономических условиях только предприятие, которое осознает необходимость разрабатывать и внедрять инновационные мероприятия, причем выполняет эту задачу гораздо быстрее своих конкурентов, может рассчитывать на успех и длительное существование, и при этом эффективное функционирование на рынке. Работники с их знаниями и умениями являются основным конкурентным преимуществом предприятия. Опыт, умение, знания, навыки – это те качества работников, которые в комплексе определяют интеллектуальный потенциал предприятий и

выступают одним из главных факторов обеспечения конкурентных преимуществ организации.

Основными элементами интеллектуального потенциала предприятия выступают:

- человеческий капитал, как совокупность работников предприятия;
- интеллектуальный капитал, в виде совокупности интеллектуальной собственности и рыночного капитала предприятия;
- информационный капитал, как совокупность информационных ресурсов и активов предприятия.

Интеллектуальный капитал затрагивает практически все элементы деятельности организации, формируя трудно поддающуюся учету и, что немаловажно, иногда большую часть ее стоимости, тем самым выдвигая на первый план вопросы управления им. При этом вопросы повышения квалификации и раскрытия творческих способностей персонала, обеспечения должного технического уровня его деятельности, направление и характер исследований и усовершенствования, управления внешними связями должны рассматриваться не в рамках отдельных стратегий, а в совокупности. Мы предполагаем, что о процессах устойчивого развития предприятия можно судить по рыночной стоимости предприятия.

Рыночная стоимость является в настоящее время общепринятым критерием экономического роста и развития, отражающим непротиворечивость интересов различных групп людей и рассматривается как расчетная денежная мера производственной, коммерческой и социальной ценности его имущественно-земельного комплекса, установленная с учетом перспектив дальнейшего существования, специализации и экономического развития этого предприятия на момент проведения оценки этой стоимости.

Необходимость оценки интеллектуального потенциала предприятия обуславливается тем, что данный процесс способствует определению справедливой цены предприятия, а это в свою очередь выступает ключевым фактором для информационных потребностей внешних пользователей в целях принятия обдуманых и рациональных управленческих решений для повышения эффективности функционирования предприятия.

Оценивая интеллектуальный потенциал предприятия, следует разделять его на абсолютный и реальный.

Под абсолютным или максимально возможным потенциалом следует понимать его величину, которая полностью соответствует сложности проблем, возникающих перед научно-техническим персоналом организации.

Реальным же потенциалом является тот, который фактически проявляется в условиях осуществления трудовых операций.

Разница между абсолютным и реальным интеллектуальным потенциалом предприятия определяет возможный резерв роста эффективности производства, достичь который можно в результате повышения качества деятельности.

Совершенствование и развитие интеллектуального потенциала предприятия происходит путем непрерывного улучшения профессиональной подготовки специалистов.

Как правило, в наукоемких производствах возникает потребность в работниках различных специальностей: теоретики, исследователи, технологи, экспериментаторы. Это обусловлено тем, что чаще всего внедрение инновационных проектов требует совместной деятельности, коллегиальности, как структурных подразделений, так и отдельных работников. Причем совместную деятельность научного коллектива организовывать необходимо таким образом, чтобы индивидуальные умения и способности каждого работника могли быть реализованы в процессе участия в коллективных разработках. В данном случае групповое взаимодействие должно быть эффективнее, чем результаты индивидуальной работы.

В процессе совместной деятельности работников различных профессий и специальностей, принимающих участие в комплексных инновационных разработках, осуществляется их профессиональный и квалифицированный рост, передается определенный опыт и навыки, что в свою очередь приводит к повышению эффективности интеллектуального потенциала предприятия.

Таким образом, развитие именно интеллектуального потенциала личности, каждого работника выступает главным фактором повышения интеллектуального потенциала предприятия в целом. В связи с этим перед руководством предприятия возникает необходимость поиска

путей совершенствования и развития интеллектуального потенциала работника.

В настоящее время существует достаточно большое количество разнообразных программ обучения, семинаров и тренингов, способствующих приобретению дополнительных знаний и навыков с целью совершенствования интеллектуального потенциала.

Одной из особенностей формирования интеллектуального потенциала предприятия является активное применение современных информационных технологий, глобальных информационных систем. Кроме того, положительное воздействие на совершенствование интеллектуального потенциала оказывает применение новых методов управления персоналом в коммерческих организациях. Одними из наиболее эффективных методов выступают:

- ознакомление персонала со стратегическими направлениями деятельности предприятия с целью генерирования новых идей и направлений;

- развитие у простых работников представления о том, что они являются бизнесменами, что позволит повысить заинтересованность в конечных результатах труда;

- наблюдение за талантливыми сотрудниками других организаций и привлечение их на временную или постоянную работу на данное предприятие;

- регулярное ознакомление персонала с новыми людьми, идеями, в целях развития новых продуктов и технологий;

- внедрение на предприятии самооценки персонала взамен процедур оценки «сверху».

Таким образом, система развития интеллектуального потенциала предприятия представляет собой достаточно сложный комплекс мероприятий, реализация которого должна базироваться на принципах системности и непрерывности. От того, как организации используют свой интеллектуальный потенциал, зависит не только их успех, но и способность выжить в жестких условиях конкуренции. В ведущих странах мира развитие интеллекта личности и интеллектуальных возможностей общества в целом, качество образования и науки являются приоритетными направлениями экономической политики.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Петренко Анна

МОУ города Горловки «Школа № 17»

Научный руководитель: Горбачева Н.А.

В наш век, век информации, ежегодно исчезает порядка 25 профессий. Это обусловлено высоким технологическим ростом. Многие профессии теряют свою актуальность, что ставит нынешних школьников, абитуриентов и студентов в неопределённое положение. Тем не менее, тенденции выбора профессии государственного служащего с каждым годом набирают рост.

Данный род деятельности не теряет актуальности со времён Древнего Египта, когда при разделении труда начинает формироваться управленческая элита, которая отделяется от основной общественной массы и с течением времени превращается в отдельную группу – «государственных людей», - необходимых обществу.

На сегодняшний же день научный прогресс позволяет заменить людей на роботов в разных видах деятельности, однако, человек в сфере государственного управления незаменим искусственным интеллектом, поскольку такая работа требует качеств, свойственных только ему, например, таких, как способность руководствоваться основным Законом Донецкой Народной Республики и принципами государственной службы, а также нести ответственность за принятые решения, что неподвластно для роботизированной техники.

Основным назначением государственной службы является практическое осуществление функций государства, решение его задач, обеспечение благосостояния общества.

В настоящее время, согласно Закону «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» № 32-ІНС от 03.04.2015, работа государственного служащего основывается на следующих принципах:

- законность;
- приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты;

- открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих;

- профессионализм и компетентность государственных служащих;

Профессия государственного служащего – это чётко структурированная иерархическая система. Здесь принцип единоначалия играет основную роль.

Ответственным, дисциплинированным, добросовестным сотрудникам гарантируется прозрачность продвижения по карьерной лестнице, а также перспектива профессионального и личностного роста.

Более того, государственные служащие защищены социальными гарантиями такими, как равные условия оплаты труда, отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи, обязательное государственное социальное страхование, государственное пенсионное обеспечение в порядке и на условиях, установленных законодательством Донецкой Народной Республики, что делает данный вид деятельности престижным и востребованным среди молодого поколения.

Таким образом, можно утверждать, что в настоящий момент профессия государственного служащего актуальна и сохранит свою актуальность в будущем. Растущий интерес молодежи к данному роду деятельности в долгосрочной перспективе даст возможность росту численности кадров и создаст конкуренцию, которая в свою очередь, поспособствует повышению уровня квалификация специалистов в сфере управления и уверенному развитию правового общества в Донецкой Народной Республике.

Список источников:

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный доступ] : принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 года (С изменениями, внесенными Законами от 27.02.2015 года № 17-ІНС, от 29.06.2015 года № 63-ІНС, от 11.09.2015 года № 92-ІНС, от 29.12.2017 года № 205-ІНС, от 30.11.2018 года № 01-ІІНС) // Народный совет Донецкой Народной Республики. – URL: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>

2. Донецкая Народная Республики. Законы. «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» [Электронный ресурс]: № 32-ІНС от 03.04.2015 Принят Постановлением Народного Совета 3 апреля 2015 года (С изменениями, внесенными Законом от 30.04.2016 № 127-ІНС) Народный совет Донецкой Народной Республики. - URL: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe/>

3.Малыхина, И.В. О развитии государственного учета в Древнем Египте/ И. В. Малыхина // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. - 2015. - № 4. - С. 138-143.

РОЛЬ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Петрушенко Юлия

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Рутинская А.А.

На современном этапе развития мировая экономика находится в состоянии постоянных, ускоряющихся трансформаций. При этом в качестве ключевого фактора, определяющего данные изменения, является стремительное накопление и использование новых знаний. В целом это и обуславливает радикальное изменение условий внешней среды для предприятий, организаций и ставит их перед необходимостью непрерывных изменений в системе управления, продаж, технологии и организации производства. При этом требуется поиск новых, инновационных путей развития.

В этих условиях уже многие мировые лидеры следуют новому принципу менеджмента: «Устойчивость через развитие», что является основой деятельности новых форм – инновационных предприятий, в основе которых лежит непрерывная реализация инноваций во всех сферах их деятельности.

Одной из качественных отличительных черт инновационного предприятия, как считает ряд авторов, является превышение рыночной капитализацией компании бухгалтерской стоимости основных фондов, материальных и финансовых средств.

Стратегия развития инновационных предприятий в основном формируется на основе менеджмента знаний, который понимается как

стратегия управления компанией, ориентированная на развитие и максимальное использование своего интеллектуального потенциала.

Таким образом, в сложившихся современных условиях отечественным товаропроизводителям в целях выживания и дальнейшего устойчивого развития необходимо отойти от старых практик хозяйствования и взять курс на инновационное развитие, которое должно осуществляться через развитие и укрепление внутреннего интеллектуального потенциала компании. Роль управления персоналом в данном вопросе вообще сложно преувеличить, ведь основным генератором и носителем инноваций является человек – сотрудник компании.

Для эффективного развития предприятия интеллектуальный капитал и уровень инновационной культуры является наиболее значимым видом ресурса. Среди которых:

- интеллектуальные (технологическая документация, изобретения, патенты, лицензии, полезные модели, промышленные образцы);

- кадровые (лидер-новатор, заинтересованный в инновациях; специалисты в сфере маркетинга, планирования и прогнозирования скрытых потребностей покупателей);

- дополнительные источники повышения результатов инновационной деятельности (партнерские и личные связи сотрудников с НИИ и вузами; информационный отдел, опыт управления проектами, стратегическое управление предприятием).

При этом необходимым условием является использование различной информации и практик стимулирования творческой активности.

Но также необходимы и:

- материальные (опытно-приборная база; плотные установки; исследовательское, экспериментальное и лабораторное оборудование);

- финансовые (собственный, заемные, инвестиционные, бюджетные, грантовые);

- инфраструктурные (конструкторский отдел, отдел главного технолога, отдел маркетинга новой продукции, лаборатория контроля качества продукции).

Эффективное использование и развитие интеллектуального потенциала позволяет предприятию оставаться конкурентоспособным за счет получения новых знаний, посредством которых разрабатываются новые технологии, выпускаются новые виды продукции и новые виды услуг. В условиях рыночной экономики это свойство определяет жизнеспособность и устойчивость предприятия. Поэтому роль интеллектуального потенциала в развитии предприятия высока.

Список источников:

1. Леонтьев, Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б.Б. Леонтьев. - М.: Акционер, 2002. - 200 с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ТРАНСПОРТНЫХ СИСТЕМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГРУЗОВЫХ АВТОМОБИЛЬНЫХ ПЕРЕВОЗОК

Пептиев Андрей

ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж»

Научный руководитель: Прокопенко О.В.

Проблема эффективного функционирования автотранспортного предприятия стоит очень остро ввиду транспортной составляющей в себестоимости любого вида продукции, доставляемой к потребителю. И роль информационных систем и технологий при организации грузовых перевозок для повышения их эффективности в последние годы существенно увеличилась. Это связано с ростом экономических потерь при получении ошибочной или несвоевременно поступившей информации. Своевременное получение достоверной информации обеспечивает:

- высокую скорость реакции на потребительский спрос;
- равномерность и ритмичность поставок товаров;
- сокращение запасов продукции и издержек на их содержание;
- повышение интенсивности выполнения заказов клиентов.

На сегодняшний день можно выделить несколько типов информационных систем и технологий, применяемых для повышения эффективности грузовых перевозок, осуществляемых автомобильным транспортом:

- возможность он-лайн заказа;
- специальные ПО по обработке информации;
- единая база данных;
- автоматическая маркировка груза;
- мониторинг транспортного средства и контроль груза в реальном времени.

Рассмотрим их подробнее.

1. Геоинформационные системы. Используются для планирования маршрутов, навигации, расчета транспортных расходов. Данные ГИС могут обеспечивать минимизацию транспортных издержек по следующим критериям:

- минимизация общего расхода топлива в стоимостном выражении (руб.);
- минимизация общей грузовой работы (грузооборота) (т·км);
- минимизация общего пробега автомобилей (км).

2. Электронный фрахт. Это современная форма взаимодействия между грузоотправителем и грузоперевозчиком. Выполняют функции быстрого поиска компании перевозчика с использованием сети интернет путем размещения объявлений на виртуальной электронной доске объявлений.

3. Телематические системы связи, навигации, позиционирования, мониторинга и идентификации. Здесь можно выделить два направления:

- системы связи и навигации, которые обеспечивают диспетчерское управление и контроль за транспортными средствами с помощью GPS. сотовой или мобильной связи;
- системы управления цепями поставок, которые выполняют функции контроля заказов клиентами, автоматизированную инвентаризацию, идентификацию грузов и транспортных средств, технологию беспроводного доступа к данным.

Благодаря внедрению системы радиочастотной идентификации появляется возможность повышения эффективности управления грузами в 1,5 – 2 раза.

Операции по погрузке и разгрузке грузовых автомобилей занимают менее 30 минут, если до внедрения такой системы их продолжительность составляла час. Такие результаты показал

контейнерный терминал Хазира в порту Адани в штате Гуджарат в Индии в январе 2013 г. Использование RFID-технологии позволяет сократить время ожидания для водителей и трудовые затраты. По расчетам сотрудников данная система позволила терминалу Хазира ежегодно экономить около 112000 \$ благодаря снижению затрат на оплату труда.

4. Таможенные электронные системы (ресурсы) позволяют в режиме удаленного доступа автоматически оформлять таможенные документы при международных перевозках.

5. Системы электронного документооборота. Это программные комплексы, которые позволяют наладить быстрый обмен информацией между пользователями. Сокращают потери рабочего времени, позволяют эффективно наладить управленческий учет, повышают уровень производственной культуры и конкурентноспособность автотранспортного предприятия.

Объемы учетной информации в автотранспортных предприятиях очень значительны. Например, на крупном АТП ежемесячно обрабатывается порядка 10 тыс. путевых листов и товарно-транспортных накладных, около одной тысячи листов учета ТО и ТР, множество других документов. Естественно, без применения современных компьютеров обработать такой поток информации является трудной задачей. Использование единых массивов данных и сокращение документооборота позволяет снизить трудоемкость учетных операций.

Исследования показали, что опытный оператор ручного ввода данных делает одну ошибку на 300 знаков. Таким образом, даже просто избежав ручного ввода данных, мы можем существенно повысить эффективность работы транспортной системы. Установлено, что в АТП до 90% первичной информации можно вводить в ЭВМ с использованием средств автоматической идентификации. Это дает снижение трудоемкости операций ввода на 80% при одновременном исключении ошибок.

Подводя итоги, следует отметить, что использование современных информационных технологий и создание информационных систем позволяет оптимизировать деятельность автотранспортных предприятий по многим направлениям. Процесс внедрения

информационных технологий сегодня не просто необходим, а неизбежен из-за стремительно растущих объемов информации, требующей оперативной обработки. Использование современных информационных технологий позволяет ликвидировать непроизводительные трудовые и материальные затраты, что ведет к снижению себестоимости перевозок и повышению эффективности работы АТП.

ТЕХНОСФЕРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Пикалова Екатерина

МОУ города Горловки «Лицей №88 «Мечта»

Научный руководитель: Сошина И.П.

Информационная техносфера - новая инструментально-технологическая среда общества, состоящая из совокупности создаваемых человеком технических средств информатизации общества и информационных технологий, обеспечивающих возможности их использования.

Основными компонентами информационной техносферы общества являются:

средства вычислительной техники и информатики, обеспечивающие возможность электронного представления, хранения и обработки информации и формирования на ее основе информационных ресурсов общества;

средства информационно-телекоммуникационных систем, обеспечивающих передачу данных по различным каналам связи;

системы телевидения, радиовещания, а также телефонной, телеграфной и радиосвязи; полиграфическая, копировальная, множительная и другая техника, предназначенная для документирования и размножения информации; оптическая и проекционная кино- и фотоаппаратура, а также средства записи и воспроизведения звука;

первичная сеть проводных, спутниковых, оптоволоконных, радиорелейных и других видов каналов связи, предназначенных для передачи информации.

Таким образом, информационная техносфера представляет собой всю ту совокупность новых инструментальных средств, которые созданы человеком, в основном в течение XXI века, для овладения информацией и ее использованием в интересах жизнеобеспечения и дальнейшего развития общества.

Уровень современного состояния техносферы, всего сообщества и образовательного сообщества в частности, оценивается по количеству газет, телевизоров, домашних ПК, подключений к ИНТЕРНЕТ, телефонов, мобильных телефонов и других показателей.

Возникла необходимость формирования информационной техносферы новой школы в соответствии с требованиями нового поколения, потому что на сегодня :

школы – «из 19 века»;

учителя – «из 20 века»;

ученики – из «21 века».

Вчера у нас было: поставки оборудования, ПО, мебели... Сегодня в подавляющем большинстве - ИКТ - инфраструктура, а в недалёком завтра нас ожидает техносфера образовательного учреждения. Техносфера новой школы включает в себя: содержание образования (контент); нормативное и методическое обеспечение; ресурсы и технологии; подготовленные кадры; коммуникации и общественные отношения.

Можно сделать вывод - техносфера является необходимым условием для реализации образовательных стандартов, что является новой парадигмой современной педагогики. В образовательном процессе участие принимают как минимум два объекта: ученик и учитель. Ученик получает информацию, осуществляет поиск, подбор, анализ, систематизацию, представление информации.

В свою очередь учитель передаёт информацию, направляет, управляет, контролирует, моделирует деятельность ученика. На этапе проектирования актуальным является системно-функциональный подход, который включает: постановку задачи; согласование бюджета;

необходимое оборудование; необходимое программное обеспечение; обучение; методики; обмен опытом; ресурсы; поддержка.

Наличие педагогического потенциала - одна из важнейших задач техносферы новой школы. Цели, которые стоят перед педагогами в современных реалиях: индивидуализация образовательного процесса; содействие успешности обучения; обеспечение деятельностного подхода; гибкость образовательного процесса; интенсификация обучения; поддержка проектов и исследований; поддержка самообразования; социализация учащихся; психолого-педагогическое сопровождение обучения.

Главнейшей задачей сегодняшнего дня является реализация техносферы. Направления реализации:

- закупка аппаратно-программных комплексов;

- закупка учебного и учебно-наглядного оборудования;

- закупка программного обеспечения, в том числе общесистемного, прикладного, учебного назначения, систем дистанционного обучения и т.д.;

- закупка образовательного контента;

- обеспечение коммуникаций (доступ в Интернет, Wi-Fi, серверные мощности);

- формирование методического обеспечения; подготовка кадров; техническая и методическая поддержки.

Аппаратно-программные комплексы учителя и ученика состоят из: многопользовательской интерактивной доски (одновременная работа двух учащихся у доски, надёжность, предметная универсальность);

- интерактивного планшета (мобильность учителя, совместная работа учеников);

- система оперативного контроля знаний (тестирование, срезы знаний за минуты);

- компьютера (работа с контентом, коммуникации, управление и оценки);

- цифровой лаборатории (лабораторные работы, практикумы, исследования, проекты); дополнительного оборудования.

Новое поколение нашего лицея формирует техносферу новой школы в соответствии с современными требованиями.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПОДРОСТКОВ В ИНТЕРНЕТ ПРОСТРАНСТВЕ

Плетнёва Анастасия

МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

На современном этапе развития общества мы наблюдаем стремительные перемены, связанные с глобальной информатизацией всех сфер деятельности человека. Новейшие технологии проникают в нашу жизнь, облегчая и ускоряя многие процессы, начиная от бытовых вопросов, таких как покупка продуктов, готовой еды и заказа такси, до сложных рабочих процессов, когда профессиональная деятельность миллионов людей не может осуществляться без применения компьютерной техники и других цифровых устройств. Большинство этих процессов связано с использованием сети Интернет, так как практически все цифровые устройства, применяемые в быту и на работе, имеют выход в глобальную сеть. Во многом это является следствием повсеместного распространения мобильных устройств, таких как планшеты и смартфоны, и развитием беспроводных технологий, позволяющим пользователям выходить в сеть практически в любом месте.

Невероятное увеличение скорости обмена информацией любого вида в неограниченном объеме оказывает огромное влияние на развитие общества в целом, обеспечивая высокие достижения в науке и технике, позволяет совершенствовать процессы государственного управления и регулирования, банковской деятельности, управления любыми предприятиями - от промышленных гигантов и федеральных торговых сетей до предприятий малого бизнеса, а также во многом определяет культурную сферу общества. Вместе с доступностью информационных ресурсов, во многом упрощающих и обогащающих многие сферы человеческой жизнедеятельности, возникает все больше вопросов, связанных с безопасностью Интернет-пространства.

Наиболее опасными угрозами виртуального пространства, по мнению психологов образовательных организаций, являются популяризация суицидального поведения, бесконтрольное проявление культуры насилия и тюремной субкультуры. Кроме того, вызывают тревогу такие угрозы, как: вовлечение в радикальные организации и

распространение контента, связанного с популяризацией экстремистских идей; продвижение религиозного экстремизма и т. п.

Интернет способен погрузить подростка в нереальный мир, вытеснив желание развиваться: заниматься спортом, читать книги и, наконец, хорошо учиться. Контактируя в глобальных сетях, подростки не имеют истинного представления о том, с кем они общаются.

Несмотря на причины возникновения интереса у детей к социальным сетям, влияние их на формирование нравственных качеств подростка совсем неоднозначно. Мы пришли к выводу, что социальные сети несут за собой не только положительное влияние на формирование нравственных качеств детей, но и отрицательное.

Положительные стороны:

- самореализация в глазах своего круга общения;
- множество друзей и, таким образом, поддержки;
- благодаря информативной открытости человек может получить достаточное количество сведений по интересующим его вопросам.

Отрицательное влияние:

- зависимость, которая возникает при неудовлетворённости подростка реальностью, отношениями в обществе себе подобных или же своим «Я»;

- риск нелегальной деятельности появляется при активном участии подростка в виртуальной жизни;

- мошенники могут воспользоваться отсутствием жизненного опыта человека и его моральным состоянием и сделать своей жертвой или же подвигнуть на незаконные действия;

- доступность личной информации может сыграть плохую роль для каждого, ведь благодаря запрограммированным в социальных сетях анкетам человек буквально выставляет себя напоказ.

Таким образом, подытоживая, хочу отметить, что Интернет-пространство уже стало неотъемлемой частью нашей жизни, особым видом деятельности, информационной и социальной средой, в связи с чем, становится вполне естественным проникновение в эту среду рисков, существующих в реальной жизни.

В настоящее время особо актуальными являются вопросы государственного регулирования и контроля информационной сферы с обязательным участием и содействием крупнейших компаний,

контролирующих площадки для размещения электронного контента, повышения цифровой компетенции детей, просвещения и обучения взрослых в вопросах безопасности в Интернете.

ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ - НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ИНТЕГРАЦИИ ЭКОНОМИКИ ДОНБАССА И РОССИИ

Плотникова Алеся

МОУ «Классическая гуманитарная гимназия города Донецка»

Научный руководитель: Кривошеева О.В.

С каждым днём набирают обороты интеграционный процесс Донецкой Народной Республики с Российской Федерацией. Сегодня мы по упрощенной системе получаем российские паспорта, высшие учебные заведения проходят аккредитацию в РФ, имеем достойные примеры сотрудничества с организациями из различных регионов России по вопросам культуры, спорта и образования. Но главным направлением интеграции является экономическое сотрудничество.

Цель работы: изучение общей стратегии развития отраслей экономики РФ и определение государственной стратегии Донецкой Народной Республики по формированию общества, способного обеспечить инновационный путь развития.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- определить перспективные экономические рынки Российской Федерации через 10-15 лет;
- предположить шаги государственной стратегии развития общества Донецкой Народной Республики.

Методом исследования: теоретический анализ государственной программы мер по развитию в России перспективных отраслей – «Национальная техническая инициатива», а также других нормативно-правовых актов и информационных источников по теме исследования.

«Национальная техническая инициатива» (далее - НТИ) фокусируется на развитии в стране 9 экономических рынков, которые формируются на основе нового мирового технологического уклада. Условно их можно разделить на 3 группы:

1. Рынки безопасности и системного обеспечения ресурсами: рынок питания (FoodNet), энергии (EnergyNet) и безопасности (SafeNet).

2. Рынки замещения существующих технологий в транспортной системе: рынки беспилотного авто (AutoNet), воздушного (AeroNet) и морского/речного транспорта (MariNet).

3. Рынки наиболее важных сфер человеческой жизни: рынок «цифрового» здоровья (HealthNet), новых финансов (FinNet) и нейрокоммуникаций (NeuroNet).

В названии вышеперечисленных рынков присутствует слово «net» («сеть»). Это означает, что экономика будущего России будет основываться либо на уже существующей инфраструктуре Интернета, либо строить новые сети киберфизических устройств. Таким образом, все рынки будущего одновременно являются сетями.

Для воплощения НТИ уже создаются благоприятные условия для запуска новых креативных идей и концепций. На уровне государства реализуется ряд нормативно-правовых актов: «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 -2030 годы» (Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203), Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р).

Исходя из этого, Российская Федерация работает по следующему алгоритму:

1) развивает цифровую экономику и активно внедряет информационные технологии;

2) выделяет значительные ресурсы на теоретическую науку и на разработку практических технологий;

3) создает высокотехнологические производства;

4) широко использует результаты других стран в области обмена технологиями;

5) интенсивно обучает или переобучает способных граждан разного возраста, стремящихся к разработке новых технологий;

6) концентрирует ресурсы в руках крупных госкорпораций;

7) пытается сохранить удовлетворительный уровень жизни для тех, кто не может найти себе работу в новом высокотехнологичном мире.

В Донецкой Народной Республике экономика находится в стадии формирования. Основной ее отраслью является промышленность (металлургия, добыча угля, коксохимия и химия, горное машиностроение).

В основе модели социального развития одной из глобальных целей государства должно стать «формирование и развитие информационного общества, в котором главными продуктами являются информация и знания, построение и развитие на этой основе общества, обладающего высоким уровнем социального сознания, адекватным мировоззрением, гибким менталитетом и самодостаточностью». Пока эта цель не будет достигнута, мы не сможем отказаться от энерго-сырьевого типа экономики и начать новый инновационный путь развития.

Исходя из этого, уже сегодня необходимо разработать государственную стратегию, формирующую кадры для подготовки двух составляющих: подготовки власти к становлению информационного общества (разработки нормативных актов, механизмов регулирования и защиты информации, координации участников процесса информатизации, поиску механизмов инвестирования, формирования справедливой конкуренции в экономике, свободы выбора деятельности предпринимателям в сфере высоких технологий, борьбы с монополизмом в сфере коммуникаций и технологий); подготовки населения (люди должны понимать, что для того, чтобы занять достойную нишу на рынке трудовых ресурсов в будущем, необходимо обладать в первую очередь высокими знаниями).

Если начать активную работу по стимулированию развития информационного общества в ДНР уже сегодня, то при интеграции в экономическое пространство РФ у нас будет больше шансов построить взаимовыгодное сотрудничество и обеспечить при этом социальную справедливость и благополучие всем гражданам Республики.

Список источников:

1. Официальный сайт Агентства стратегических инициатив. Национальная технологическая инициатива. – URL: <https://asi.ru/nti/>
2. Парадигма социального развития ДНР. – URL: <http://russmir.info/eko/6645-paradigma-socialnogorazvitiya-dnr.html/>

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА: ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

Плохих Виктория

МОУ «Средняя школа №29 города Макеевки»

Научный руководитель: Лепёхина Т.А.

На сегодняшний день основной проблемой нашего молодого государства является продолжение боевых действий и нарушение Минских соглашений. В результате чего страдает социальная сфера нашей республики.

Под социальной сферой государства подразумевается - создание благоприятных условий для каждого гражданина. Социальная сфера нашей Республики - это общий механизм взаимодействия общественности и власти, культурных и экономических аспектов. Война рано или поздно закончится, а значит, что уже сейчас необходимо действовать по улучшению благополучия общества. С каждым годом активисты и работники социальных услуг разрабатывают и внедряют различные проекты для населения. В военное время тяжело выстраивать экономически развитое социальное государство, а точнее это практически невозможно. Каждый из нас хочет быть защищенным и получать от государства благоприятные условия для существования.

Основной проблемой населения является здравоохранение. Поликлиники и больницы нуждаются в узких специалистах, в отдельных посёлках необходимы фельдшерско-акушерские пункты, а также важной и неотъемлемой частью является замена медицинского оборудования на более «современное». Ежегодно Республика пополняется выпускниками медицинского университета и колледжей. Задачей государства является оказать для молодых специалистов достойные условия работы и оплаты труда.

Для нашей Республики на данный момент важным направлением социальной сферы является обеспечение жильём сирот, многодетных семей и пострадавших в результате военных действий. До войны Донецкая область процветала, возводилось много зданий и жилищных комплексов, но на данный момент эти постройки заброшены и недостроенные. Для решения проблемы социального жилья можно сделать оценку и реконструкцию недостроенных жилищных комплексов, чтобы в дальнейшем возвести их в эксплуатацию. Благодаря этому долгосрочному проекту, возможно, улучшить условия

проживания определенной группы лиц, а также этот проект может выступать как льготное и доступное жильё для молодых семей, военнослужащих, различных специалистов, которые трудятся на благо республики. В дальнейшем стоит установить в городах больше пандусов в общественных местах для людей с ограниченными возможностями, так как за период войны численность инвалидов увеличилась в разы.

Целью для Республики становится развитие культурно-патриотических ценностей и привлечение молодёжи к занятиям спорта. В городах, посёлках, районах недостаточное количество спортивных площадок, велодорожек и т.д. Решением данной проблемы является установка, реконструкция и ремонт волейбольных, баскетбольных, футбольных и детских площадок.

Мы - подрастающее, новое поколение. И мы создаём будущее, в котором хочется жить!

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Повещенко Владимир

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Технологии почти полностью изменили все аспекты бизнеса, и такого никогда не случалось так быстро в истории. Чтобы быть более конкретным, вот несколько способов, которыми информационные технологии повлияли на бизнес:

Появление мобильных решений. Мобильность рассматривается многими как следующий великий рубеж для бизнеса. Алгоритмы Google отражают это, поскольку они делают мобильные сайты приоритетными. Ваш бизнес и все его аспекты могут быть обработаны, используя только планшет или смартфон. От контент-маркетинга до отношений с клиентами, от продаж до таких внутренних вещей, как выставление счетов и доставка – все это в наших руках. Но мобильные решения - это не только бизнес; они также полезны для потребителей.

Феномен облачных вычислений. Облачные вычисления позволили предприятиям передавать свои функции третьим сторонам через

Интернет. Это позволяет обрабатывать пакеты с переменными данными, а также позволяет компаниям быстро расширяться и использовать мобильность, не беспокоясь о таких вещах, как сбои, простои и потеря данных. Это позволило малому и среднему бизнесу получить доступ к тем ресурсам, которые стоили бы им целого состояния несколько лет назад.

Увеличение сегментации клиентов. Поскольку поступает все больше и больше данных, теперь гораздо проще анализировать и получать глубокое понимание того, что ищут клиенты. Аналитические услуги расширяются с каждым днем и позволяют компаниям разделять свои перспективы на все более и более конкретные группы, что значительно облегчает их нацеливание и получение большей отдачи от их рекламных денег. Что-то такое простое, как наличие учетной записи Google, может дать компании понять, откуда пользователь, какой браузер он использует, как он наткнулся на веб-сайт, что он делает на этом веб-сайте, как долго он может оставаться и в какой момент они решают уйти.

Улучшенная связь. Благодаря технологиям людям легче оставаться на связи. Вы можете общаться со своими сотрудниками и коллегами посредством видеочата или рассылать по электронной почте различные данные лидерам компаний, с которыми вы сотрудничаете. Мобильные технологии и постоянные инновации, позволили коммуникациям выйти на новый уровень гиперреализма.

Снижение затрат и увеличение полезности. Есть две основные вещи, которые собрались вместе, чтобы сделать возможным так называемый «рынок покупателя». Это такие вещи как аппаратное и программное обеспечение, необходимые для создания программных решений. Также создание программных решений стало более доступным. Не стоит отрицать факт, что с каждым днем появляется все больше и больше тех, кто разбирается в технологиях, что говорит о том, что то, что мы имеем сейчас далеко не конец и технологии будут продолжать совершенствоваться. Было время, когда крупной компании требовалось около года, чтобы создать внутреннюю систему инвентаризации. Теперь нескольким выпускникам колледжа требуется несколько недель, чтобы построить то же самое. Поскольку решения предлагаются по доступной цене и очень просты в использовании,

предприятиям не нужно вкладывать в них слишком много денег, и это облегчает бизнес.

Изменяющаяся потребительская база. Люди, родившиеся в двухтысячных, достигли совершеннолетия, и теперь они являются движущей силой современной экономики. Довольно скоро более половины русской рабочей силы будут состоять из этих людей, и довольно скоро они также придут к своему пиковому достатку, где у них будет много денег и очень мало финансовых обязательств, что даст им большой располагаемый доход. Они подключены, технически подкованы и готовы покупать продукцию, которая им нужна. Компании должны адаптироваться к этой новой клиентской базе, если они хотят процветать.

Больше внимания к социальному влиянию бизнеса. Социальные сети сделали наш большой мир меньшим местом, где пользователи могут подключаться независимо от того, кто они, откуда они и насколько они богаты. Всего несколько лет назад вы могли бы обойтись, тем что ваша служба поддержки работает и выполняет свою работу. Теперь вы должны приложить дополнительные усилия, если хотите получать доброжелательные отзывы, оценки от сайтов-проверок и хорошие рекомендации. Поэтому предприятиям необходимо быть внимательными к своей онлайн-репутации и работать над своим цифровым следом.

Конец простоя. Это на самом деле негативное влияние технологий. С развитием информационных технологий у людей появляется все меньше и меньше времени на себя. Каникулы, похоже, ушли в прошлое, и большинство людей работают, даже когда они в отпуске. Поскольку мы всегда можем получить доступ к нашей электронной почте, текстам и социальным сетям через наши телефоны и ноутбуки. Все труднее и труднее становится просто отключиться и все свернуть.

Таким образом, информационные-технологии стали неотъемлемой частью современного бизнеса.

Список источников:

1. Бухарин, С.В. Информационные системы в экономике: учебное пособие / С.В. Бухарин, А.В. Мельников; Воронежский государственный университет инженерных технологий. – Воронеж: ВГУИТ, 2012. – 103 с.

2. Брусакова, И.А. Информационные системы и технологии в экономике: учеб. пособие / В.Д. Чертовской, И.А. Брусакова. М.: Издательство «Финансы и статистика», 2007. – 353 с.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СИСТЕМА

Полицкова Виктория

МОУ «Школа №112 города Донецка»

Научный руководитель: Сапитон И.Г.

Государство- это динамично развивающаяся система, которая немислима без стабильного и эффективного функционирования системы государственного управления, которое, как показывает история, не терпит дилетантов, но требует профессионалов. Дефицит знаний и компетентности будет актуальной проблемой всегда.

Кроме того, вопрос о качестве государственного управления актуален с точки зрения практических механизмов оценки успешности правления, деятельности конкретных государственных институтов, органов власти.

Государственное управление – это реализация государственной политики через систему органов власти (государственных органов), при которой государственно-властные полномочия делегируются сверху вниз.

Реалии существования нашего общества в настоящее время находятся в прямой зависимости от эффективности государственного управления и неразрывно связаны с ней.

Если государственное управление стремится добиться успеха, то оно должно обеспечить гражданам комфортные условия существования в соответствии с обещаниями, сделавшими это управление легитимным. Подобные действия в ситуации ограниченности ресурсов (как кадровых, так и материальных) весьма затруднительны. Задача обеспечения потребностей всего общества, а в нынешней ситуации тем более, является почти неразрешимой.

Следует подчеркнуть, что государственные структуры во многом обладают неадекватными для решения этой задачи системами управления. Организация взаимовыгодного и эффективного

сотрудничества с частным сектором и общественностью требует реорганизации или, вернее сказать, реструктуризации системы государственного управления.

Абсолютно понятно, что наличие правовой базы управления – это необходимое требование к любому провозглашающему себя демократическим государству, нацеленному на построение гражданского общества.

Необходима система государственного управления мирового класса, для того чтобы страна была в состоянии выдержать международную конкуренцию в мировой экономике, создать привлекательный для иностранного капитала и иностранных инвесторов инвестиционный климат, привлечь значительные суммы прямых иностранных инвестиций, а также создать благоприятные условия для развития сектора малых и средних предприятий, служащего двигателем экономического роста, о чем свидетельствует опыт ряда других стран региона.

Проблема усугубляется некомпетентностью некоторых чиновников в государственном аппарате. Происходящие в последнее время сокращения в органах управления в сочетании с частыми перестановками в высшем эшелоне власти, по-видимому, приводят к обострению проблем подбора и удержания кадров, по мере того как непропорционально большое число более молодых и квалифицированных государственных служащих оставляют государственную службу.

Как правило, во многих вновь созданных микроэкономических структурах число вакансий и потребность в квалифицированных работниках оказываются выше, чем в старых структурах. В соответствии с этим необходимо реформировать систему государственных органов, государственных служащих.

Согласно менеджерскому подходу, основными ценностями государственного управления должны быть эффективность, экономичность и результативность, формулируемые, по возможности, в квантифицируемой (измеримой) форме.

Основная проблема, которая ставится в этом подходе, состоит в том, как обеспечить нужный результат с наименьшими затратами или, как вариант, как получить максимальный результат при заданных

затратах. Характерным признаком данного подхода является использование понятия «государственный менеджмент» в качестве синонима понятия «государственное управление».

Необходимо достигнуть разумного соответствия между государственно правовым регулированием и естественностью жизни, ее опытом и традициями, устойчивостью и адаптивностью, многослойностью и самоуправляемостью.

Совершенствование стиля государственного управления предполагает постановку, анализ и решение многих проблем. Но если их попытаться обобщить, то можно свести к тому, что в этом процессе главное – организованность всего, что составляет управленческую деятельность.

Именно организованность (в предметном, атрибутивном и функциональном аспектах) управляющей и управляемых систем способствует, прежде всего, рациональности и эффективности государственного управления.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО

Полленок Вероника

МОО «Общеобразовательная школа № 6 города Енакиево»

Научный руководитель: Манько О.А.

Развитие рыночной экономики дало толчок образованию новых сфер бизнеса и ранее не существовавших профессий. Современное развитие общества показывает, что успешная деятельность организации во многом зависит от умелого и грамотного руководства. Ни одна компания в современном мире не может существовать без менеджеров - ведь как только появляется фирма, сразу же появляется и потребность в управлении ею.

Именно этим занимаются современные менеджеры. Поэтому можно сказать, профессия менеджера является одной из самых востребованных в современной экономической системе.

Наука управления возникла на основе многолетнего накопления знаний, сформировавшихся теорий управления. Предметом науки

менеджмента являются общественные отношения между людьми в сфере управления, выявление факторов и условий, непосредственно либо опосредованно влияющих на эффективность организованной трудовой деятельности. Стали возникать фирмы, специализирующиеся в подборе персонала для организаций.

Сегодня особое внимание уделяется подбору грамотных специалистов, максимально соответствующих требованиям данной должности, т.е. обладающих необходимыми профессиональными знаниями и навыками.

Менеджмент в общем, виде можно определить, как систему экономического управления производством. Которая включает совокупность методов, форм и приёмов управления.

К менеджменту относятся теория управления и практические образцы эффективного руководства, под которым понимается искусство управления.

Стратегия функционирования и развития любой организации немыслима без общения с персоналом. Для того чтобы обеспечить эффективное функционирование предприятия, на нем должна быть сформирована сильная команда, способная поддерживать его высокий профессиональный авторитет.

До последнего времени само понятие «управление персоналом» отсутствовало. Хотя все эти слова являются по отношению друг к другу, термин управление имеет более высокий смысл. Управление - это воздействие управляющей системы (субъекта управления) на управляемую систему (объект управления) с целью перевода управляемой системы в требуемое состояние...

Менеджер по персоналу - это человек, который отвечает за самое главное на предприятии или фирме - людей. Именно человеческий ресурс в современном мире стоит очень дорого. Профессиональные навыки и умения многих специалистов оцениваются в огромные суммы. А все потому, что благодаря их усилиям, успех многих предприятий и фирм стал возможен.

По утверждению Тома Питерса, менеджеры - прежде всего хорошие деятели.

Среди основных функций менеджера выделяют:

планирование - определение целей организации и действий по их достижению;

мотивацию - создание условий, побуждающих сотрудников эффективно выполнять работу в соответствии их обязанностями;

контроль - обеспечение достижения поставленных целей путем отслеживания процесса работы, сроков ее выполнения и своевременной корректировки ошибок.

В моём понимании менеджер – это человек, профессионально занимающийся управленческой деятельностью, наделённый полномочиями принимать управленческие решения и осуществлять их выполнение. Я выбрала данную тему, потому что она является актуальной в настоящее время. Профессия менеджера является одной из самых востребованных в современной экономической системе.

В связи с этим возникло очень большое количество разновидностей этой деятельности, например, менеджер по продажам, менеджер по персоналу, менеджер по работе с клиентами, офис-менеджер, PR-менеджер и многие другие. В современном мире востребованность профессии менеджера неоспорима. В любой компании или корпорации есть люди, являющиеся представителями именно этого вида деятельности.

Чтобы понять, в чём же заключается особенности профессии менеджера, нужно чётко знать значение этого слова. В лексику русского человека оно стремительно ворвалось из английского языка. «Manager» - это управляющий, который организует работу в компании или на предприятиях. Он координирует деятельность сотрудников, руководит производством и обращением товаров.

В заключение можно сказать, что современный менеджер - это, во-первых, всесторонне развитая личность, обладающий необходимыми знаниями и квалификацией для выполнения возложенных на него обязанностей.

Во-вторых, это член коллектива, способствующий успешному его функционированию, развитию и придерживающийся принятых в нём ценностей.

В-третьих, это личность, обладающая определенными моральными качествами, способная создавать коммуникации и поддерживать нормальное отношение с коллегами.

В-четвертых, это специалист, стремящийся к развитию своих способностей; работник, преданный компании и готовый защищать ее интересы, исполнитель определенной работы, делающий ее качественно и своевременно.

Конечной целью деятельности любого менеджера является достижение требуемого результата всех производственных процессов, которые выполняются в возглавляемом им структурном подразделении. Управление людьми - работниками компании не является целью его деятельности, и представляет собой только способ и средство, позволяющие менеджеру добиться нужных результатов.

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАРИННОГО САМОУЧИТЕЛЯ - АКТУАЛЬНОСТЬ СЕГОДНЯШНЕГО ДНЯ

Половой Д.И.

ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»

Научный руководитель: Калмыкова Е.П.

Из специального руководства для архитекторов, столяров, плотников, печников, каменщиков под редакцией «Техника Скрябучинского» 1871 года интерес вызывает «Строительная практика. Общепонятное руководство к возведению каменных и деревянных, жилых и нежилых строений» в четырех книгах.

В первой книге говорится об архитектуре, устойчивости, красоте и гармонии в частях здания. В ней сказано, что постройка всякого рода здания составляет предмет строительного искусства. Предметом архитектуры гражданских зданий являются: библиотеки, вокзалы и другие постройки, при построении которых, кроме условия прочности, удобства и наименьших издержек, должны удовлетворять условиям изящности и красоты.

В архитектуре промышленных зданий на первом плане применение строения к производству с наименьшими издержками и наибольшей прочностью выполненных работ для практической производственной цели.

Для построек всякого рода требуется: составить проект; произвести работы.

Под общим названием проект подразумевают чертежи (исполнительные, изображающие здание в плане, фасад, разрез, детали, планы и профили местности посредством нивелировки), сметы (описание работ с вычислениями количества материалов, рабочих дней, рабочих рук и ценности сооружения) и пояснительная записка.

В современных условиях также выполняют чертежи проекта производства работ, сметную документацию и пояснительную записку с расчетами технико-экономических показателей.

В разделе о подготовке грунта говорится об основании здания, которое должно иметь прочность.

Если грунт слабый, то его укрепляют сваями или бревнами. Когда слабый слой земли не глубокий, но сырой, в грунт вбивают куски камня или забучивают. Подошва фундамента должна закладываться ниже линии промерзания грунта.

В таблице 1 даны затраты труда для земляных работ при разработке грунта вручную ковшом разжиженной земли.

Таблица 1

Сравнительные затраты труда при разработке грунта вручную

В специальном руководстве 1871 года	В действующем нормативном источнике [2]
Из глубины не более $\frac{1}{2}$ сажени (1,065 м) до поверхности, на которую выкидывается земля необходимо землекопов, в количестве 6 раб. сил.	Затраты труда рабочих при разработке грунта вручную глубиной до 2 м с откосами. (Расценка 1-164-1) составляют 200,6 чел. ч на 100 м ³ , на 1 м ³ : = 2,006 чел. ч (или 0,25 чел. дн.).
Из глубины более 1 сажени (более 2.13 м) необходимо землекопов – 11 раб. сил.	Затраты труда рабочих при разработке грунта вручную глубиной до 2 м с откосами (группа 163, сборник 1, расценка 1-163-7) составляют: - 379,1 чел. ч на 100 м ³ , на 1 м ³ : = 3,791 чел. ч (или 0,47 чел. дн.).
Увеличение раб. сил в 1,83 раза	Увеличение затрат труда в 1,88 раза

В положении по каменной и кирпичной кладке для кладки каждой 1000 кирпича необходимо раствора 0,0975 саж. м.

В таблице 2 представлены затраты труда и расход материалов при кладке стен.

Во второй книге речь идет о выборе, рубке и сохранении леса. Представлено описание плотницких, каменных, кирпичных и столярных работ.

Сравнительные затраты труда и расход материалов при кладке стен из
бутовой плиты и камня

В специальном руководстве 1871 года	В действующем нормативном источнике [3]
<p>Для кладки на растворе по отвесу и ватерпасу цоколя и стены из отборной бутовой плиты с расщеплёнкой швов на куб. сажень кладки: каменщиков - 7 раб. силы, рабочих - 4 раб. силы. Материалы: - плиты бутовой отборной - куб. сажени - 1,2; - раствора - куб. сажени - 0,37; - щебня или кирпича - куб. сажени - 0,04</p>	<p>Затраты труда рабочих при кладке стен без облицовки из бутового камня (Расценка 8-2-4) составляют: - 7,63 чел. ч на 1м³, (или 0,253 чел. дн.). Материалы: - мастика морозостойкая битумно-масляная МБ-50 - 0,0004 т; - стеклорубероид гидроизоляционный С-РМ - 0,24 м²; - камень бутовой М400-600 - 1,03 м³; - раствор готовый кладочный тяжёлый цементный, марка М25 - 0,08 м³; - раствор готовый кладочный тяжёлый цементный, марка М50 - 0,12 м³; - раствор готовый кладочный тяжёлый цементно-известковый, марка М25 - 0,17 м³ (всего раствора = 0,37 м³)</p>
<p>На 1,2 куб. сажени плиты бутовой отборной - 0,37 куб. сажени раствора</p>	<p>На 1,03 м³ камня бутового - 0,37 м³ раствора</p>

Самую важную роль в деле плотника играл топор, который служил для придания дереву форм нужных по назначению. В XIX веке инструментами плотника было долото, медведок, шерхебель, рубанок, зензубель, дорожник, фуганок, бурав, лучковая пила, поперечная пила, ножовка, ватерпас, циркуль и другие инструменты.

Плотник сегодня при работе с древесиной применяет как ручной инструмент, так и различный электроинструмент.

Третья книга содержит проекты построек всякого рода. Экономические постройки, топливо и печи. Освещение газом, условия благоустройства сельских хозяев. Фермы. Общий очерк глухих, бетонных плотин.

Для одной избы при 7 аршинах в длину и ширину, высотой от пола до потолка 2 аршина $\frac{3}{4}$ идет кирпича 4800, бута на фундамент $\frac{2}{3}$ сажени, извести 4 бочки или 80 пудов. В таблице 3 при кладке стен и

перегородок в полкирпича необходимо затратить следующие затраты труда и материалы (табл. 3).

Таблица 3

Сравнительные затраты материалов при кладке стен и перегородок
в полкирпича

В специальном руководстве 1871 года при кладке стен по системе Герарда	В действующем нормативном источнике [3]
На квадратную сажень стены в полкирпича нужно 8 кирпичей в ряд, а для 27 рядов -216 кирпичей; проволоки от 25-28 фун.; извести - 3,6 пуда (57,6 кг)	Для 1 м ² кладки армированных перегородок в полкирпича при высоте этажа до 4 м: (Расценка 8-14-1) Материалы: -раствор готовый кладочный цементно-известковый - 0,014 м ³ ; - проволока - 0,00095 т; - камни керамические кладочные - 26 шт.
На 1,065 м - 4 кирпича	На 1 м - 4 кирпича

Четвертая книга подробно рассказывает об устройстве водяных, ветряных и паровых мельниц.

В старину при построении мельниц главным условием являлось отыскание горизонтальной линии и требовалось, чтобы ватерпас имел верную отвесную линию т.е. показывал только 90° градусов.

Нивелировкой между двумя точками, расположенными вдоль реки, найдено падение реки в 20 футов (или 6,096 м).

Для того, чтобы узнать имеют ли берега реки такое же падение. на поперечном разрезе реки вбивается кол к, до тех пор, пока верхний его конец будет находиться на одной прямой с верхней плоскостью ватерпаса.

Вымеряют расстояние от земли до верхней плоскости ватерпаса, предположим это расстояние 3 ½ фута, потом вымеряют длину кола от земли до верхнего его конца.

Затем вымеряют длину кола к от уровня воды до верхней его точки, из длины кола вычитают расстояние 3 ½ фута, остаток покажет высоту берега i, считая от уровня воды а (рис. 1).

В современных условиях для выполнения этой работы по такому же принципу работают с применением геодезического прибора - нивелира (рис. 2).

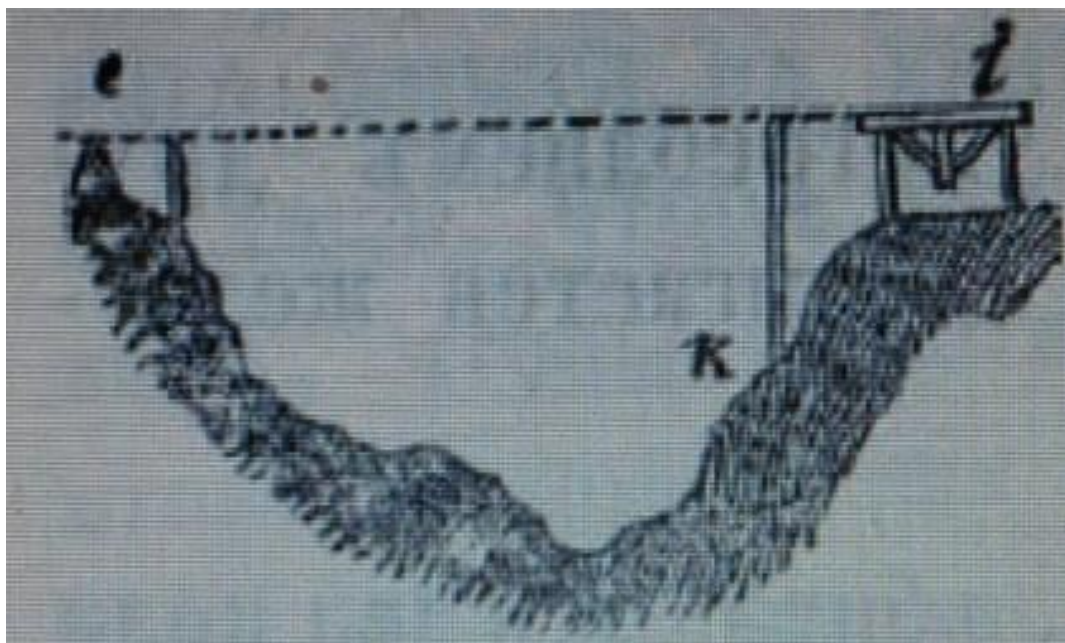


Рис. 1. Нивелировка между двумя точками согласно специальному руководству 1871 года

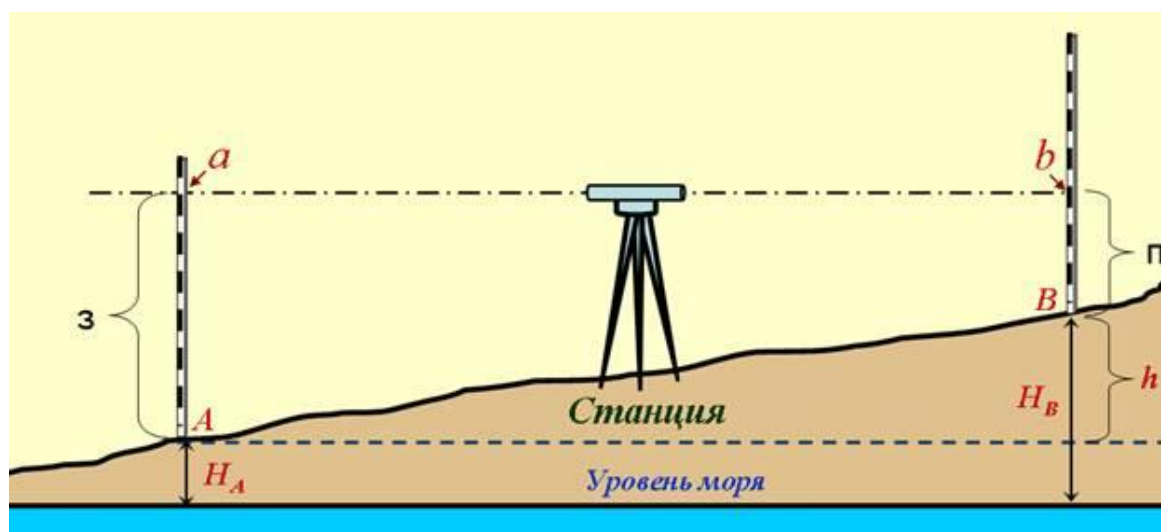


Рис. 2. Нивелирование из середины согласно современной технической литературе [4]

Визирную ось нивелира приводят в горизонтальное положение и наводят последовательно на заднюю (А), а затем на переднюю (В) точки и берут отсчёты a и b .

Превышение равно отсчету по задней рейке (a) минус отсчет по передней рейке (b) $h = a - b$.

Вывод: исторические аспекты старинного самоучителя являются актуальными в современных условиях. Многими советами, правилами при выполнении строительных работ руководствуются специалисты строительной отрасли и сегодня.

Список источников:

1. Самоучитель строительного искусства. Специальное руководство для архитекторов, столяров, плотников, печников, каменщиков, мельников и землевладельцев / И. Скрябучинский. - Типография И.Е. Шюман. Москва. 1871. - Издание книгопродавца А.Д. Ступина. - 1904. - 552 с.
2. ДБН Д.2.2-1-99, Ресурсные элементные сметные нормы, Сборник 1: Земляные работы.
3. ДБН Д.2.2-8-99, Ресурсные элементные сметные нормы, Сборник 8: Конструкции из кирпича и блоков.
4. Подшивалов, В.П. Инженерная геодезия: учебник / В.П. Подшивалов, М.С. Нестеренок. - 2-е изд., испр. - Минск : Вышэйшая школа, 2014. - 463 с.

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

Полонская Дарья

МОУ «Школа №150 города Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Население – это совокупность людей, которые проживают на определенной территории или в пределах одного государства. Также население принято считать главной производительной силой общества.

Население выполняет две важные функции: с одной стороны, оно является производителем материальных благ и услуг, создателем общественного национального продукта, с другой – их потребителем. Наиболее активной его частью являются трудовые ресурсы - население трудоспособного возраста (мужчины в возрасте 16–60 лет, женщины – 16–55 лет, включительно), кроме инвалидов, а также люди пенсионного возраста и подростки, которые работают.

Различают общую и профессиональную трудоспособность. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека физических,

психофизических, возрастных и других данных, определяющих способность к труду, не требующему специальной подготовки, т. е. способность к неквалифицированному труду. Профессиональная трудоспособность – это способность к конкретному виду труда, требующему специального обучения, т.е. способность к квалифицированному труду.

Экономически активным населением называют трудоспособное население, которое на протяжении определенного периода обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. К нему относятся люди, занятые хозяйственной деятельностью, приносящей прибыль (в том числе пенсионеры) и безработные, которые хотят работать, но не имеют работы.

К этой категории относятся люди в возрасте 15–70 лет. Качество трудовых ресурсов существенно влияет на темпы и качество экономического роста. Производительный потенциал рабочей силы, помимо психологических и физических качеств работников, включает ряд параметров, определяющих его пригодность и способность к высокопроизводительному труду. Это уровень общего и специального образования, накопленные и передаваемые из поколения в поколение производственный опыт и нормы культуры поведения. Понятно, что производительный потенциал трудовых ресурсов той или иной страны во многом определяется социально-экономической политикой государства.

Несмотря на то, что регион имеет высокий уровень высококвалифицированных кадров, в условиях рынка возникает проблема безработицы. При этом, только десятая часть, находящихся на рынке труда обращается за содействием в трудоустройстве и получении пособия по безработице и учитывается в Центрах занятости. Для Донбасса характерны почти все виды безработицы - фрикционная, технологическая, структурная, конверсионная, экономическая, циклическая, молодёжная. В донецком регионе за помощью по трудоустройству в центр занятости в год обращается около 283,1 тыс. чел., не занятых трудовой деятельностью.

Количество безработных, зарегистрированных в центрах занятости, на конец июня 2019 года составило 10,6 тыс. человек, что на 2,4% меньше, чем на конец мая 2019 года, и на 15,9% меньше, чем на

конец июня 2018 года. Об этом сообщает Главное управление статистики.

По данным ведомства, из общего количества безработных:

64,2% составили женщины;

28% – молодежь в возрасте до 35 лет.

Кроме того, на конец июня того года работодателями в областную службу занятости было заявлено 3,2 тыс. вакансий, что на 25,1% больше, чем на конец мая 2019 года, и на 74,9% больше, чем на конец июня 2018 года. На одну вакансию в конце июня 2019 года претендовали 3 безработных против 7 человек на конец июня 2018 года.

Многообразие типов безработицы делает задачу ее сокращения чрезвычайно сложной. Поскольку единого способа борьбы с безработицей не существует, любой стране для решения этой проблемы приходится использовать различные методы. Уровень фрикционной безработицы может быть снижен за счет:

1) улучшения информационного обеспечения рынка труда. Во всех странах эту функцию выполняют организации по трудоустройству (биржи труда). Они собирают у работодателей информацию о существующих вакансиях и сообщают ее безработным;

2) устранения факторов, снижающих мобильность рабочей силы. Для этого необходимо прежде всего:

а) создание развитого рынка жилья;

б) увеличение масштабов жилищного строительства;

в) отмена административных преград для переезда из одного населенного пункта в другой

Дальнейшее развитие производительных сил Донбасса связано с решением ряда проблем в области использования трудовых ресурсов. Важнейшие из них:

обеспечение оптимального распределения всего прироста трудовых ресурсов между сферами занятости и отраслями производства;

решение проблемы трудоустройства;

повышение качественного состава рабочей силы в связи с развитием технического прогресса и совершенствование профессионального обучения молодежи с учетом современных условий производства.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ БИЗНЕСОМ

Полянский Михаил

МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»

Научный руководитель: Липницкая И.В.

С развитием технологий создаются новые предприятия. С расширением бизнеса, технологии приходят на помощь и делают работу предприятия проще. IT технологии и предприятие существуют в симбиозе, который гарантирует, что они всегда будут сосуществовать.

Бизнес существует с доисторических времен. Если верить учебникам по истории, это началось еще с бартерной торговли, но с тех пор она превратилась в нечто гораздо более сложное, и без технологий это было бы невозможно. Основные отрасли мира рухнули бы, если бы внезапно у бизнеса отобрали информационные технологии. Это потому, что большинство бизнес-операций не могут проводиться в 21-м веке без технологий.

Технологии необходимы в бизнесе. На протяжении многих лет технологии вызывали взрыв в торговле. Благодаря технологиям многие традиционные бизнес-модели и концепции были революционизированы.

Технологии дали нам возможность взглянуть на вещи с новой точки зрения и подойти к тому, что мы уже делали, с новой точки зрения. Технологии также дали нам большую эффективность для ведения бизнеса.

Некоторые из областей, в которых технологии имеют решающее значение для бизнеса, включают системы торговых точек, использование ИКТ в управлении, системы учета и другие сложные аспекты повседневной деятельности. Даже такая простая вещь, как калькулятор, революционный в свое время, появилась благодаря технологиям. Трудно представить себе возвращение к выполнению задач вручную. Это бы вернуло нас на сотню лет назад.

Технология как источник поддержки и безопасности. Технологии позволяет нам автоматизировать многочисленные процессы, что повышает нашу производительность. Это позволяет нам использовать меньше ресурсов, что позволяет нам улучшать качество при низких затратах и повышать скорость, с которой мы можем доставлять наши

услуги клиентам. Со временем стало возможным обслуживать еще больше клиентов.

Технологии также позволяют легко хранить больше информации при сохранении целостности этой информации. Мы можем лучше хранить конфиденциальную информацию таким образом, чтобы она была менее уязвимой для взлома данных. Информация может быть получена мгновенно, когда это необходимо, и ее можно анализировать не только для изучения прошлых тенденций, но и для прогнозирования будущего. В свою очередь, это может помочь в процессе принятия решений.

Технология как связь с миром. Коммуникация является частью бизнеса. Таким образом, транспорт и процессы превращают бизнес в сеть сложных процессов, которые взаимодействуют друг с другом. Благодаря технологиям стало возможным глобализовать бизнес-операции. Теперь почти каждый может заниматься бизнесом практически где угодно, из любой комнаты своего дома.

Технологии позволили предприятиям иметь более широкий охват в мире. Лучший пример этого - Интернет. Интернет в настоящее время является важной частью маркетинговой кампании любого бизнеса, поскольку он позволяет бизнесу привлекать клиентов по всему миру.

Технологии, будучи хорошо интегрированными в бизнес, позволили сделать жизнь более достойной. Однако было бы глупо отрицать, что существуют также угрозы для бизнеса, вызванные технологиями.

К ним относятся вредоносные действия со стороны различных организаций, такие как взлом. Из-за этого важно, чтобы предприятия несли ответственность при использовании технологий для ведения бизнеса. С благами, которые приносит технологии, есть и минусы, с которым также нужно бороться. Тем не менее, это того стоит, и мы должны признать и ответственно использовать технологии, чтобы сделать наш бизнес лучше.

Мобильность рассматривается многими как следующий великий рубеж для бизнеса. Алгоритмы Google отражают это, поскольку они делают мобильные сайты приоритетными.

Бизнес и все его аспекты могут быть обработаны, используя только планшет или смартфон. От контент-маркетинга до отношений с

клиентами, от продаж до таких внутренних вещей, как выставление счетов и доставка - все это в наших руках.

Но мобильные решения – это не только бизнес; они также полезны для потребителей. Современное поколение использует свои телефоны, чтобы делать все, от покупки и продажи до обмена опытом с друзьями и поиска местных предприятий.

Феномен облачных вычислений. Облачные вычисления позволили предприятиям передавать свои функции третьим сторонам через Интернет.

Это позволяет обрабатывать пакеты с переменными данными, а также позволяет компаниям быстро расширяться и использовать мобильность, не беспокоясь о таких вещах, как сбои, простои и потеря данных. Это позволило малому и среднему бизнесу получить доступ к тем ресурсам, которые стоили бы им целого состояния несколько лет назад.

В завершении можно сказать, что Информационные-технологии стали неотъемлемой частью современного бизнеса. С постоянным развитием ИТ также развивается бизнес. С каждым годом стать бизнесменом становится все проще, это говорит о том, что многие могут выйти на достойный заработок, а достойный заработок может быть потрачен на разные вещи, от развития новых технологий до благотворительности.

КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ, БИЗНЕСЕ И ОБРАЗОВАНИИ

Пономаренко Таусия

МОУ «Гимназия №92 города Донецка»

Научный руководитель: Тимошенко И.Н.

С приходом «цифрового века» значение компьютерных технологий в разных сферах резко возросло, что позволило облегчить работу человека и привело практически к полной зависимости.

Компьютерная технология – это технология, которая основывается на применении компьютеров, активном участии пользователей-непрофессионалов в области программирования в информационном

процессе, высоком уровне дружеского пользовательского интерфейса, широком использовании пакетов прикладных программ общего и программного назначения, доступа пользователя к удаленным базам данных и программам, благодаря вычислительным сетям ЭВМ.

Цель информационной технологии: создание из информационного ресурса качественного информационного продукта, удовлетворяющего требованиям пользователя.

Использование информационных технологий в экономике включает в себя сбор, обработку, хранение и передачу больших массивов экономической информации. Кроме того, сегодня изучают способы сбора информации из разных источников, которые доступны человечеству. Обработка экономической информации происходит по определенным и заранее заданным алгоритмам, которые нужно не просто уметь использовать, а прежде всего, следует понимать их правильный смысл и назначение. Хранение экономической информации может осуществляться в разных объемах и на различных носителях. При этом, передавать сегодня информацию можно на разные расстояния, самые длинные и невероятные, и в кратчайшие сроки.

Использование компьютерных технологий в бизнесе позволяет наладить быструю и надежную связь между элементами системы, помогает системе функционировать быстрее и производительнее.

Развивать свой бизнес, делать его успешным и прибыльным без использования в данном процессе прогрессивных компьютерных технологий просто невозможно. Многие обыватели не особо вникают в особенности подобной деятельности. А иногда это бывает крайне нужно.

Можно ли в современных условиях управлять огромными потоками информации без специализированной компьютерной техники? Можно ли управлять всеми текущими процессами без посторонней помощи?

Некоторые скептики утверждают, что ничего сложного в этом нет. Дескать, каких-то 10–15 лет назад наши соотечественники начинали свой бизнес без всяких компьютеров, программ, ПО, приложений, оставаясь при этом на плаву. Но новое время диктует свои условия осуществления любой профессиональной деятельности. Мы должны

развиваться и эволюционировать. Именно поэтому прямо сейчас стоит узнать, какие именно возможности реально использовать в данном направлении. Особо стоит отметить, что любые такие внедрения должны быть еще и экономически обоснованными. Инвестиции в бизнес, в том числе и в IT-технологии окупаются очень быстро. Осуществлять управление сложными процессами можно при помощи ITSM технологии.

Эффективность использования компьютерных технологий в образовательном процессе, особенно иллюстрированных средств обучения, реализация их дидактических возможностей, несомненно, является важнейшим требованием. Применение форм наглядности, которые не только дополняют словесную информацию, но и выступают носителями информации, должно способствовать повышению мыслительной активности обучающихся. Таблицы, графики, диаграммы, аудиовизуальные средства и т.д. являются составными элементами печатных и электронных учебных материалов и играют существенную роль в развитии интеллектуальной и познавательной деятельности обучающихся

Компьютерные технологии предоставляют следующие возможности для образовательного процесса:

- рационально организовывать познавательную деятельность в образовательном процессе;
- вовлечь в процесс активного обучения категории обучающихся, которые отличаются способностями и стилем обучения;
- сделать образовательный процесс более эффективным, вовлекая все виды чувственного восприятия обучающихся;
- обретения и закрепления профессиональных навыков;
- повысить уровень самообразования, мотивации учебной деятельности;
- обеспечить обучающегося большим количеством знаний;
- развить интеллектуальные, творческие способности;
- работать с различными источниками информации;
- реализовать мировые тенденции в образовании.

Список источников:

1. Топорец, А.Ю. Информационные технологии в экономике: учеб. пособие / А.Ю. Топорец. – Москва: Изд-во МГИЭМ, 2008. – 66 с.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Поставническая Татьяна

МОУ «Средняя школа № 18 города Макеевки»

Научный руководитель Луцник Т.В.

В период формирования государственной службы Донецкой Народной Республики особенно актуальна проблема повышения престижа и востребованности профессии государственного служащего, которая освещена в данном докладе. Выбор темы связан с определением моей будущей профессии.

Понятие «государственная служба» своими корнями уходит далеко в историю. Во времена зарождения первых государств были нужны люди для выполнения важных функций: сбора налогов, создания законов, обслуживания правителя.

Изначально это были не профессионалы, а царедворцы, при этом должности нередко передавались по наследству. Со временем для исполнения служебных обязанностей потребовалось быть специалистом в каком-либо вопросе.

История российской профессиональной государственной службы берет свое начало в XV-XVII веках – в эпоху централизации страны. В 1722 году Петр I утвердил Табель о рангах. Согласно этому основополагающему документу, все чины служащих подразделялись на три группы: воинские, гражданские и придворные. Государственные служащие исконно отличались от остальных граждан своим авторитетом и, следовательно, всегда находились на особом почетном месте.

Одним из важнейших индикаторов статуса профессии является ее престиж – значимость, авторитет, уважение, влияние, которыми наделяются в обществе различные виды деятельности (профессии). Престиж государственной службы – необходимое условие повышения роли всего государственного управления, доверия граждан к представителям государственной власти. Важным фактором по формированию положительного имиджа государственного служащего является то, что он не просто специалист, а тот, чье поведение, отношение к делу, гражданам, внешний вид формируют не только его

собственный авторитет и авторитет учреждения, где он работает, но и всего государства.

Государственный служащий должен проявлять профессионализм. Уметь работать с документами и руководить людьми; осуществлять контроль за исполнением законодательных и нормативных актов; находить пути решения возникающих проблем; принимать важные решения по управлению проектами, социально-экономическим развитием города, региона, государства.

Если госслужащий хочет построить успешную карьеру, то ему крайне важно быть ответственным и организованным; развивать навыки делового общения и ведения переговоров. Необходимо проявлять чувство такта и эмоциональную устойчивость, пунктуальность, терпение, коммуникабельность и доброжелательность, а также твердость характера.

Государственный служащий – это человек, который занимает определенную должность, связанную с обеспечением деятельности государства.

Профессия государственного служащего востребована в различных министерствах и государственных учреждениях, в органах местного самоуправления, государственных и коммунальных предприятиях; в социальной сфере; в некоммерческих организациях, а также в органах правопорядка и вооруженных силах.

Список профессий госслужащих широк. Он включает в себя чиновников органов исполнительной власти и муниципальных органов, высших руководителей государства и их советников, специалистов ведомств, менеджеров, сотрудников, обеспечивающих работу государственных органов (курьеры, секретари), сотрудников полиции, судов, МЧС и других работников.

Чтобы профессия госслужащего была престижной и востребованной, необходимо повысить уровень информированности населения через средства массовой информации, проводить различные встречи представителей государственной власти с молодежью, конференции, круглые столы по вопросам государственной службы. Тогда молодые люди воочию смогут убедиться в значимости и полезности такой деятельности для себя и для общества.

Кроме того, нужно учитывать, что люди, работающие на государство, имеют достойное вознаграждение за их добросовестный труд, ряд льгот в сфере медицинского и жилищно-коммунального обслуживания, социального и пенсионного обеспечения. Такой подход к стимулированию госслужащих обеспечивает высокий уровень стабильности и социальной защищенности работников этой службы, дает преимущество перед работой в бизнесе.

Профессия «государственный служащий» требует высшего образования: экономического, юридического или управленческой направленности: «государственное и муниципальное управление», «инновационный менеджмент и управления проектами» и другие.

На сегодняшний день эти знания дает ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». На Факультете государственной службы и управления готовят специалистов для эффективной деятельности в различных областях общественного производства, конкурентоспособных профессионалов-менеджеров и государственных служащих, способных эффективно управлять функциональными, организационными и социально-трудовыми процессами.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что государственные служащие являются реальными проводниками идей государства на практике, от работы которых во многом зависит успешное развитие государства в целом.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Потапов Александр

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Самый важный основной фрагмент экономики нынешней России — это рынок труда. Замена системы экономики всегда принимает очень язвительные формы, так как для тысяч людей любая деятельность является основным источником денежного дохода и главным полем для самореализации.

На проблему внедрения молодёжи в рынок труда русская научные

умы начали обращать внимание сравнительно недавно. В это время за границей этим вопросом занимаются очень серьёзно, на законодательном уровне.

Правительства большого количества государств понимают опасность проблемы молодёжной безработицы, и направляют множество финансовых средств на адаптацию молодых работников к рынку труда.

Издержки на содействие занятости молодежи делаются в сначала для улучшения качественного состава рабочей силы и обычно делаются с расчетом на будущее, они определяют развитие экономик всего мира на многие года вперед. Во всём мире общепризнанно, что если мало вкладывать (или вообще не вкладывать) в образование, культуру и нравственный потенциал новых поколений могут быть очень плохие последствия которые могут привести к кризису, как для отдельной личности, так и для нации в целом.

Проблемы рынка труда не являются отдельными от остальных проблем. Их состояние и развитие крайне тесно связано со всеми экономическими проблемами, которые существуют в современном российском обществе.

Опасность ситуации во многом определяется тем, что государство в кризис не взяло на себя роль лидера, которое помогло бы пойти в правильном русле.

Более того, государство отказалось как-либо контролировать проблему, в результате чего социальная политика государства в целом и на рынке труда, превратилась в кучу хаотичных попыток к поддержанию социальной сферы.

Это объясняется тем, что современный этап развития связан с появлением иного для нашей страны типа экономики, иных социальных и экономических институтов, а значит, и проблем, других для России.

Проблемы, обусловленные переменой экономической системы, весьма неоднозначны. В мировой теории и практике немного опыта их решения.

Вывод: что бы повышать уровень занятости среди молодёжи, нужно повышать качество образования и его доступность

СПЛОЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА: ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОМАНДЕ

Пухальская Евгения

*ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный
техникум им. Н.П. Баллина»*

Научный руководитель: Вдовиченко С.А.

Команда единомышленников, которая движется к одной цели — это сплоченный коллектив. Готовность к сотрудничеству - это залог плодотворного сотрудничества между людьми, готовности к формированию единой команды. Речь может идти не только о рабочем процессе, ведь сплочение — это возможность понять человека, с которым существуешь в одном пространстве. Действовать по одному алгоритму в тандеме с партнером, не выходя из зоны комфорта - продуктивность действий и эффективность даже в форс-мажорных ситуациях [1].

Актуальность проблемы формирования сплоченного коллектива организации обуславливается тем, что данной проблеме уделяется большое внимание на протяжении достаточно длительного времени, поскольку от данного фактора зависит личностное, психологическое, физическое здоровье не только самих членов этого коллектива, но и участников взаимодействия с ними [2].

Межличностные взаимоотношения в коллективе компании формируют базу общественно-эмоциональной атмосферы, под которой подразумевается комплекс эмоциональных обстоятельств, которые содействуют, или мешают результатам коллективной работы.

Различаются три стадии сплочения трудового коллектива, каждой из них соответствует определённый уровень его развития.

Первая стадия - ориентационная, которой соответствует низкий уровень развития коллектива - этап становления. Эта стадия характеризуется тем, что простое объединение людей преобразовывается в группу с общими целями и задачами, идейной направленностью.

Каждый член коллектива ориентируется в новом для него коллективе. Это может быть целенаправленная ориентация и само ориентация. Целенаправленная ориентация осуществляется

руководителем путем подбора и расстановки кадров, подробной информации о целях и задачах, планах и условиях деятельности.

При этом необходимо учитывать, насколько новые работники могут вписаться в формируемый коллектив, сработаться. Важно правильно расставить работников на рабочих местах. Если на соседних, технологически взаимосвязанных местах оказываются люди, симпатизирующие друг другу, то это улучшает их настроение, повышает трудовую и творческую активность.

Вторая стадия - адаптационная, которая представляет собой формирование единых установок поведения членов коллектива. Эти установки могут формироваться двумя способами: под целенаправленным воспитательным воздействием руководителя и путем самоадаптации, в результате подражания и идентификации.

Подражание заключается в том, что человек неосознанно перенимает способы поведения других, их взгляды и реакции на определенные ситуации. Это наименее управляемый способ формирования установок, который не всегда приводит к положительным результатам.

Идентификация - сознательное следование человека каким-либо образцам, нормам и стандартам поведения, отождествление с ними правил своего собственного поведения. В этом случае человек уже размышляет над поведением той или иной личности и сознательно определяет, следует ему так же поступать в аналогичной ситуации или иным образом.

Третья стадия - сплоченная, или стадия консолидации, коллектива, этап его зрелости. Руководитель выступает здесь не внешней силой, а как человек, который наиболее полно воплощает цели коллектива. В таком коллективе преобладают отношения взаимопомощи и сотрудничества [3].

Для расчлененных и разобщенных трудовых коллективов характерны такие проявления отношений на межличностном уровне, как неосознанный конформизм, подверженность слухам и даже паническим настроениям, высокая эмоциональная неустойчивость. Зрелость трудового коллектива, степень его сплоченности изучаются путем анализа, с привлечением разнообразных средств, структуры производственного поведения его членов, различных групп внутри

коллектива, коллективных взаимодействий, в том числе деловых отношений.

Следует обратить внимание на потребность особого управления действием сплочения группы.

Под таким управлением подразумевают особую работу по повышению степени устойчивости и надежности деловых и иных связей между работниками – членами группы также их группами, образуемыми согласно разным показателям.

Следует иметь в виду, что процесс сплочения и развития трудового коллектива - обратимый процесс. При определенных обстоятельствах он может остановиться и превратиться даже в противоположный себе процесс - в процесс распада. Этому может способствовать замена управляющего либо состава группы, степени предъявляемых условий либо какие-то прочие перемены в рабочих условиях.

Таким образом, результат каждой общественной работы находится во взаимоотношениях сотрудничества, а также доверия, взаимопомощи и сплочённости. Процедура развития группы обозначает особенную стадию создания компаний, связанных коллективной общественно важной работой.

А постепенное перерастание из группового объединения в коллектив, характеризующийся ранее конкретной общественной сплочённостью, единством интересов и целей.

Коллектив уже сам по себе потенциально мощный стимул трудовой активности, приносящий удовлетворение своим членам, создаёт творческую атмосферу [2].

Список источников:

1. Сплочённость коллектива [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ontask.ru/development-personnel/splochennyj-kollektiv-chto-pod-etim-ponimaetsya.html>

2. Теоретические аспекты работы психолога-консультанта по формированию сплочённости сотрудников организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://knowledge.allbest.ru/psychology/2c0a65635b2ac69a5c53a89521216d26_0.html

3. Процесс формирования и развития трудового коллектива [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lektsii.com/3-74032.html>

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ МОУ «ЛИЦЕЙ «ИНТЕЛЛЕКТ» ГОРОДА ДОНЕЦКА»

Пылько Александра

МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка»

Научный руководитель: Кучук Я.Ю.

В настоящее время развитие информационных технологий оказывает большое влияние на сферу образования, поскольку эти технологии могут очень эффективно применяться не только в процессе передачи знаний, но и в управлении образовательным процессом.

Использование компьютерных технологий приводит к достижению качественно новых образовательных результатов, ускоряет процесс управленческой деятельности и в целом повышают ее эффективность. Происходит смена принципов, концепций, идей и целей образования.

Информационное пространство – это совокупность следующих компонентов:

– информационных ресурсов, содержащих базы данных, сведения и знания, зафиксированные на соответствующих носителях информации;

– организационных структур, обеспечивающих функционирование и развитие единого информационного пространства, в частности, сбор, обработку, хранение, распространение, поиск и передачу информации;

– средств информационного взаимодействия граждан и организаций, обеспечивающих им доступ к информационным ресурсам на основе соответствующих информационных технологий – программно-технических средств и организационно-нормативных документов.

На 2019-2020 год в МОУ «Лицей «Интеллект» г. Донецка» имеется один компьютерный класс, обеспечивающий 15 рабочих мест для учащихся и рабочее место для учителя, компьютерами с доступом в Интернет обеспечены администрация, секретарь и завхоз, а также все классные комнаты и учительская. Все компьютеры соединены между собой локальной сетью. 4 класса оснащены телевизорами. Для проведения мероприятий используются проектор, экран, микрофоны, микшер и усилитель.

Наличие в лицее ученического самоуправления, которое включает в себя центр технического обеспечения, подразумевает непосредственное участие обучающихся в работе с аппаратурой во время мероприятий. Пресс-центры - телевидение и лицейская газета «ГУЛ», ответственные за выпуск новостей в разных форматах, - работают с различными программами (например, SonyVegas, AdobeInDesign) по обработке видео и вёрстке газет.

Лицей имеет свой собственный официальный сайт (<http://dlidn.ru/>), группу ВК (https://vk.com/don_lyceum_intellect) и канал на YouTube ([https://www.youtube.com/channel/UCIZF3vJE3pGtN0U-e93tb7A/ featured](https://www.youtube.com/channel/UCIZF3vJE3pGtN0U-e93tb7A/featured)), доступные всем пользователям сети.

На сайте лицея размещена информация о последних событиях, произошедших в лицее, кадровый состав, нормативно-правовая база, информация об учебном процессе, информация для абитуриентов, достижения лицеистов и банк одаренных детей.

В группе лицея размещается оперативная информация, касающаяся изменений в расписании и дней открытых дверей в вузах. Учителя могут размещать в ней домашнее задание и учебные пособия. Лидеры ученического самоуправления, которые также имеют возможность публикации информации, выкладывают объявления о собраниях центров и заседаниях Парламента. Помимо основной группы лицея, каждый класс имеет свою группу, в которой содержится домашнее задание за каждый день, публикуемая представителем центра знания, и другая информация по усмотрению класса.

Беседы ВК - ещё один распространенный способ обмена. Существуют беседа лидеров самоуправления, лидеров центров самоуправления, старост, каждого центра и каждого класса в отдельности.

Канал лицея на YouTube - продукт деятельности пресс-центра - лицейское телевидение. На нём вы можете ознакомиться с последними новостями лицея, посмотреть отдельные интересующие вас мероприятия и ознакомиться с отчетными работами классов в рамках проекта «Командировка в прошлое», посвященного Дню Победы.

Лицейское ученическое самоуправления активно пользуется облачным хранилищем для систематизации, хранения и передачи материалов, необходимых для его нормального функционирования.

Таким образом, информационное пространство лица предоставляет возможность всем участникам учебного процесса быть в курсе последних событий и взаимодействовать между собой непрерывно, двадцать четыре часа в сутки, семь дней в неделю, что, безусловно, благоприятно сказывается на уровне всех сфер жизнедеятельности.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЕННОГО КОЛЛЕКТИВА

Ракинова Екатерина

МОУ «Школа №1 города Ясиноватая»

Научный руководитель: Самсонова Н. А.

На любом предприятии или организации не зависимо от сферы и направления деятельности важную роль играет коллектив. Еще со времен СССР выражение: «Кадры решают все» стало крылатым. Сегодня это выражение не утратило своей актуальности, а даже наоборот, приобрело вес. Действительно от грамотного, квалифицированного сплочённого коллектива, я считаю зависит 80% успеха. Любой, даже самый перспективный проект или бизнес-план погибнет в рутине бытовых проблем коллектива, от бездарного выполнения поставленных задач.

Сплоченный коллектив является основной движущей силой любого предприятия, как государственного, так и частного. Это люди имеющие общие интересы, сплочённые одной целью, работающие на общий результат. Такие люди являются «шестеренками» механизма. Они объединены в единое целое и без любого из них не будет достигнута цель. Такие люди с энтузиазмом и креативом подходят к решению поставленных задач, находят нестандартные и неожиданные методы.

Как правило, у сплоченного коллектива есть общие интересы помимо работы. Они могут общаться в неформальной обстановке.

Рассмотрим основные условия и критерии формирования сплоченного коллектива.

Коллектив станет сплоченным, если:

- совпадают интересы, взгляды, ценности и мировоззрение большего числа членов коллектива;
- коллектив однороден по возрасту. Сложно объединить в одну группу пятидесятилетних и семнадцатилетних участников коллектива, возможно только на взаимоуважении;
- в коллективе должны доминировать доброжелательность, принятие мнения другого, общая психологическая безопасность;
- весь коллектив должен вести активную, эмоционально насыщенную совместную деятельность, направленную на получение результата, значимого для всех и каждого;
- руководитель коллектива или его лидер представляют модель поведения максимально эффективного сотрудника и коллеги;
- успешный руководитель способен предпринять особые действия или мероприятия, чтобы усилить сплоченность коллектива;
- существует другая группа людей или коллектив, которых можно рассматривать как соперников;
- в команде есть человек, противопоставляющий себя коллективу и значительно отличающийся от основного числа его участников.

Грамотные руководители совместно с сотрудниками по управлению персоналом постоянно ведут работу, направленную на сплочение коллектива, мотивируя сотрудников. Самым распространенным и известным методом является проведение корпоративных мероприятий, совместных поездок, экскурсий.

Сотрудники общаются друг с другом и с руководством в неформальной обстановке, ближе знакомятся узнают о интересах коллег. Иногда некоторые отделы, которые не пересекаются по роду деятельности, наконец, встречаются. Часто на такие мероприятия приглашают сотрудников смежных предприятий, клиентов и тому подобное для укрепления связей.

Сплочению коллектива и успешному взаимодействию помогают общие корпоративные традиции. Это может быть от банальных традиций поздравления с праздниками до одновременного чаепития в определенные часы.

Проведение общих собраний способствует повышению коммуникабельности и общения в коллективе. Все сотрудники имеют

возможность высказать свое мнение и выслушать мнение коллег и после этого прийти к общему решению.

Также в нынешнее время распространены и успешно применяются всевозможные психологические тренинги, тесты, направленные на решение проблемных вопросов взаимоотношения сотрудников.

Один из многих примеров применения «игры» для коллектива рисование. Совместное рисование – увлекательнейшее занятие и для тех, кто умеет рисовать, и для дилетантов. Коллективный выпуск информационно-развлекательного стенда прекрасно объединит людей, поднимет им настроение и поможет сплотить коллектив. Нужно только запастись ватманом, красками, кистями, карандашами, фломастерами и маркерами и дать возможность для творчества.

Как вариант можно предложить сотрудникам разделиться на команды и создать репродукцию известной картины, внося каждым свою лепту. Вполне реально, что потом этот шедевр станет отличным украшением офиса, напоминая о коллективной работе и эмоциональном подъеме во время ее.

Я глубоко убеждена, что дружный сплоченный коллектив квалифицированных единомышленников может быстро и качественно справиться с любыми задачами. У них есть четкая цель, квалификация и желание сделать свою работу качественно, не только ради выполнения, а еще ради получения морального удовлетворения от достигнутого результата и своей значимости.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Распутько Максим

МОУ города Горловки «Школа №50»

Научный руководитель: Гостева А.В.

Любой руководитель желает, чтобы его организация работала эффективно и слаженно. Чтобы прийти к успеху, нужно поставить первоочередной задачей создание благоприятной обстановки в коллективе, т.е. его сплотить. Для достижения этой цели необходимо научиться самому и научить своих работников эффективно взаимодействовать, для получения более продуктивных результатов,

избегать конфликтов, а при необходимости - разрешать их. Сплоченность играет важную роль как в высших руководящих звеньях компании, так и для рядовых ее членов. Согласитесь, 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. Соответственно, коллектив и организация – неразрывные понятия.

Прежде всего, нужно осознать, из чего состоит коллектив, чтобы иметь полное представление о данном понятии.

Человек – существо социальное, нуждающееся в обществе. Двое и более людей формируют группу – совокупность граждан, объединенных общностью интересов, профессий, мнений и т.д. Группы людей создают общество.

Сделав вывод, можно сказать, что коллектив – это группа людей, связанных устойчивой, совместной и общественно-полезной деятельностью, которая предполагает наличие единых целей, организации и управления.

Сплочённый коллектив – это коллектив, соответствующий следующим признакам: постоянный состав, наличие доброжелательных контактов между его членами как на работе, так и вне ее, высокий уровень трудовой дисциплины, высокие показатели производственной деятельности; готовность коллег прийти на помощь другим коллегам; отсутствие или малое количество конфликтов, наличие у всех сотрудников общей цели.

Без определённых условий формирование сплочённого коллектива невозможно. Вот эти условия: мотивация (сотрудник готов проявить себя активно в работе), целенаправленность (у коллектива совпадают цели и интересы, желание прийти к общим результатам), структурированность (каждый работник знает свои обязанности, функции и ответственность за свои действия), целостность (взаимосвязь между коллегами), согласованность (гармоничность действий) и результативность (сотрудник понимает, что от результата его деятельности зависит эффективность всего предприятия).

Во время образования и сплочения коллектива выделяют 4 стадии: притирка, конфликтная, экспериментальная и зрелая.

Стадия притирки заключается в ознакомлении коллег друг с другом, раскрытии сильных и слабых сторон характера и других качеств.

Конфликтная стадия подразумевает своеобразный естественный отбор, в ходе которого отсеиваются лица, неспособные влиться в него по тем или иным причинам.

Экспериментальная стадия начинается, когда сотрудники привыкли друг другу и начали эффективно взаимодействовать. Это проявляется в выдвигании идей в области решения определённых задач, приложении усилий для осуществления карьерного роста.

Стадия зрелости является пиком и заключающим звеном формирования сплочённого коллектива. Мало что может пошатнуть такой коллектив.

Сотрудники отличаются пунктуальностью, спокойностью, решительностью. Все задачи решаются конструктивно и сообща. При появлении нового работника, все выше перечисленные стадии проходят быстро.

Наиболее эффективными способами сплочения коллектива зарекомендовали себя «тимбилдинг», создание благоприятной обстановки в офисе, совместное решение проблем, создание и поддержание традиций.

Тимбилдинг – это мероприятия, направленные на сплочение коллектива путём проведения командных спортивных, интеллектуальных и творческих игр.

Немаловажную роль для сплочения коллектива играет интерьер рабочего пространства. Если в помещении вместо унылых стен – стеклянные перегородки, а рабочие места сотрудников расположены рядом, создается командная атмосфера, увеличивается эффективность каждого работника. Такие изменения дают возможность всем сотрудникам быть в курсе событий, проектов, а также в налаживании контактов между собой.

Совместное принятие решений также является способом сплочения коллектива. Оно заключается в том, что каждый сотрудник может принять участие в развитии организации или решении назревших проблем путем голосования, т.е. обсуждая различные точки зрения и идеи.

Члены коллектива одновременно находят лучшие пути выполнения работы и учатся эффективному взаимодействию. Благодаря этому коллектив становится сплоченным.

Соответственно, каждый руководитель должен придерживаться этого способа - приучать работников к совместной работе для выполнения важных задач.

В свою очередь, создание и поддержание традиций очень важно. Примером может послужить проведение субботников, благотворительных акций, мероприятий по случаю праздника и т.п. В неформальной обстановке сотрудники лучше узнают друг друга, что способствует появлению своеобразного братства в деловой обстановке.

В итоге, можно сказать, что сплочённый коллектив является важным вложением в процессе развития мелкого предприятия в огромную корпорацию. Ярким примером этого является всемирно известная корпорация Microsoft, которая начинала свою деятельность буквально с гаража.

В окончании, привожу предостерегающие слова известнейшего русского баснописца Ивана Крылова:

«Когда в товарищах согласья нет,
На лад их дело не пойдёт,
И выйдет из него не дело, только мука»

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Родикова София

МОУ «Гимназия №92 города Донецка»

Научный руководитель: Тимошенко И.Н.

На сегодняшний момент важным фактом развития конкурентоспособности предприятия и достижения поставленных экономических целей является эффективное управление персоналом.

Многие фирмы преуменьшают значение методов управления персоналом, которые свойственны современному менеджменту, это делает эффективным управление и повышает производительность труда.

Преуменьшение этих методов является первостепенной преградой и слабейшим элементом управления. Служба управления персоналом отвечает за адаптацию и обучение новых сотрудников. Оценка эффективности работы персонала также входит в зону ответственности кадровой службы. К подобным функциям можно отнести подбор методик и составление планов оценки, определение критериев эффективности. Также к ним относится проведение мероприятий по оценке работы персонала: проведение анкетирования, интервьюирования, тестирования.

Персонал – важнейший элемент многих видов бизнеса. Существуют методы управления персоналом. Это дает возможность найти грамотный подход к управлению персоналом и извлечь максимальную выгоду из деятельности организации. Попробуем выделить современные методы управления персоналом. Их можно разделить на:

- по характеру воздействия – убеждение, проявляющееся в использовании различных воспитательных разъяснительных, организационных мер для формирования воли подчинённого или ее преобразования. Этот метод направлен на исполнение сотрудниками воли руководителя, через приказы, инструкции и рекомендации. Благодаря такому методу достигается единство воли руководителя и коллектива, являющееся необходимым условием общности действий;

- информирование – внутренняя информационная политика. Если работники, плохо информированы по первостепенным вопросам, это снижает позитивный настрой на работу с высокой результативностью;

- принуждение – мера управления, основанная на угрозах применения штрафных санкций, увольнения и других негативных форм воздействия. Вызывает отрицательную реакцию персонала. Главный принцип управления персоналом – это отбор и распределение кадров внутри компании с учетом их профессиональных и психологических характеристик. Механизм управления складывается из:

- создания условий для регулярного повышения квалификации всех сотрудников;

-обеспечения компании как опытными работниками, так и начинающими специалистами;

-создания продуктивной рабочей атмосферы, в которой доверие к людям сочетается с проверкой качества выполнения ими своих обязанностей.

По способам воздействия на персонал:

- экономические — основаны на правильном применении экономических законов;

- административные — базируются на властных способах воздействия (дисциплине, взысканиях);

- социально-психологические — исходят из морального воздействия мотивации людей, известны как методы убеждения, являются наиболее эффективными.

Таким образом, современные методы управления персоналом весьма своеобразны. Но максимально выгодными могут быть только те из них, которые имеют разумную долю сочетания различных методов воздействия.

Руководителю компании следует понимать — его отношение к коллегам, клиентам, особенности поведения и становятся основой корпоративной культуры бизнеса. Ведь сотрудники будут копировать поведение директора. Нужно продумать, способствует ли привычная манера ведения бизнеса развитию компании, составить новые правила и начинать их соблюдать.

Необходимы поощрения поведения, выгодного для компании — вне зависимости от уровня управления, исключений быть не должно. Регулярный сбор обратной связи от своих сотрудников. Данные необходимо получать не только от топ-менеджеров, но также от рядовых сотрудников. Благодаря этому удастся определиться со слабыми местами в вопросах управления среди ключевых менеджеров. Следует наладить обратную связь со своими сотрудниками — рассматривая с ними успехи, неудачи компании.

Список источников:

1. Игнатьева, А.В. Исследование систем управления: учебное пособие для студентов вузов / А. В. Игнатьева, М. М. Максимцов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ — ДАНА: Закон и право, 2015. — 167 с.

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Россомаха Юлия

МОУ «Средняя школа № 1 города Снежное»

Научный руководитель: Попович Е.Н.

Квалифицированный персонал – главный ресурс любого предприятия или организации. Постоянный поиск инноваций, позволяющих правильно оценивать эффективность работы и управлять персоналом – залог его успешного развития.

В современном обществе развитие инновационной системы управления в организации является одним из наиболее значимых показателей эффективности ее управления. Это связано с тем, что человеческие ресурсы являются капиталом организации.

Система управления персоналом непременно возникает с момента начала функционирования любого предприятия, если оно хочет стать успешным и обладает рядом особенностей, присущих любому нововведению: решение конкретных проблем организации, неопределённость результата, возможное сопротивление сотрудников и возникновение конфликтных ситуаций.

Процессу становления и развития системы присущи все этапы инновационного процесса, протекающего в полном соответствии с основными экономическими законами. Отбор, адаптация, оценка и трудовые перемещения персонала как технологии системы управления определяют её инновационность.

Основные направления внедрения инноваций в систему управления персоналом:

1. Развитие персонала и управление деловой карьерой. Программа обучения строится на определении несоответствия между квалификационными требованиями и реальными компетентностями сотрудников, что позволяет индивидуализировать процесс обучения и получить наиболее эффективный результат при минимальных затратах.

2. Построение системы мотивации. Традиционным мотивационным фактором была, есть и будет величина заработной платы сотрудника, определяемая внутренней и внешней ценностью данного рабочего места. Кроме этого, широкое распространение получает и система бонусов.

3. Формирование корпоративной культуры. Осознание каждым работником базовых ценностей и миссии компании позитивно сказывается на результатах труда, а процесс передачи таких ценностей и есть корпоративная культура.

4. Разработка модели компетенций. Такое нововведение призвано регламентировать полифункциональность ряда рабочих мест и грамотно построить технологическую цепочку, что позволяет предотвратить возникновение конфликтов и ориентирует на качество и оперативность труда.

5. Компьютерные технологии в управлении. Программные продукты позволяют не только вести учёт кадров по всевозможным параметрам, но и формировать необходимые отчётные документы, которые можно с лёгкостью транспортировать в электронном виде.

Существует три условия, при которых инновации в сфере управления персоналом ориентированы на долгосрочную перспективу:

инновации базируются на принципах, бросающих вызов традиционному управлению;

должна быть системность инновации, включающая большое количество методов и процессов;

инновации являются частью непрерывного процесса нововведений.

В качестве инновационных методов обучения персонала применяются следующие методы:

1. Визуализация. Может представлять в двух формах: проективной и не проективной. Проективная форма визуализации может представляться в виде видеороликов, фильмов, анимации, а не проективная в виде предметов, доски, картин.

2. Метод симуляции. Данный метод может представляться в виде ситуации, схожей с реальностью, то есть приближенной к жизненным условиям.

3. Метод кейса. Заключается в том, что представляет собой описание конкретной ситуации и обучаемые должны проанализировав ситуацию, её результат, а также сделать выводы.

4. Ролевая игра. Подразумевает под собой закрепление полученных знаний посредством примерки участниками различных ролей.

5. Воркшоп. Является интерактивным мероприятием, основанным на активности участников. Данный метод направлен на самостоятельное получение знаний участниками в групповом взаимодействии.

6. Тренинг. Является практической составляющей, представленной в форме практических упражнений с использованием небольшой доли теории.

Рассмотренное инновационное управление персоналом обеспечивает ясное представление о том, что главное место в управлении организацией занимает работник. Ведь вся деятельность, направленная на максимизацию прибыли, основывается на удовлетворении потребностей персонала.

Развитие сотрудников обеспечивает эффективную работу организации. Каждая организация определяет свой стиль в управлении самостоятельно. Основной аспект, необходимый для удачного развития организации, – это отношение к сотрудникам в коллективе. Только с высоким желанием работать, с комфортными условиями и надежными людьми организация будет успешно функционировать и займёт лидирующие позиции.

В заключение можно отметить, что каждой организации нужны лишь те инновации, которые отвечают определённым требованиям и потребность в которых действительно необходима. Такие потребности должны быть четкими и ясными, чтобы быть понятными всем и направленными на экономические и управленческие нужды предприятия.

РУКОВОДИТЕЛЕМ БЫТЬ ПОЧЁТНО

Руденко Софья

МОУ «Гимназия №6 города Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

Руководитель – пример для подчинённых. В его работе много привлекательных сторон, представляющих большие способности для развития личности, которые придают человеку достоинство, захватывает и увлекает.

Руководитель – это:

- власть, руководство коллективом;
- лидер, способный вести за собой, используя свой авторитет, решая различные конфликты;
- воспитатель с высоким нравственными качествами;
- новатор, предлагающий, внедряющий и изобретающий различные новации, и другие предложения;
- человек, обладающий знаниями и способностями, уровнем культуры, честью, решительным характером, рассудительностью, который должен быть образцом для подражания.

В процессе общения руководитель выполняет три основные роли:

- это координатор, связывающий группы и создающий диалог между ними
- это информатор, обеспечивающий приём, обработку и передачу информации
- это лидер, роль его связана с принятием решений

Руководители бывают:

1. Пассивные (используют методы других).
2. Активные (полностью отдают себя работе).

Руководитель – это в первую очередь - лидер, потенциал которого имеется у каждого человека. Только его нужно развивать, направлять в нужное русло. Многие учёные Джон Терри, Ф. Мессарик и другие, характеризовали лидерство как воздействие на группы людей, побуждающее их к действию общей цели.

Существует три метода управления (руководства):

1. Командный.
2. Экономический.
3. Социально – психологический.

Распределение приоритетов между методами важно, т.к. эффективность определяется следующим образом:

1. Системой методов управления.
2. Механизмами управления.

Методы:

1. Командный (раздавать задания).
2. Экономический (договора, цены, зарплата, санкции).

3. Социально – психологический (убеждение, критика, выступление).

Достоинства методов:

1. Обеспечивается единство воли руководства в достижении цели.
2. Не требует крупных материальных затрат.
3. Оперативное достижение цели и быстрая реакция на изменения внешней среды.

Недостатки:

1. Подавляется инициатива творческой работы.
2. Отсутствуют стимулы труда и возникают антистимулы.
3. Требуется громоздкая система контроля.

Функции управления персоналом очень тесно связаны между собой и образуют в совокупности определённую систему работы с коллективом, где изменения, происходящие в составе каждой из функций, вызывают необходимость корректировки всех других сопряженных функциональных задач и обязанностей.

Существуют три стиля руководства:

1. Авторитарный.
2. Демократический.
3. Пассивный.

Они являются теоретическими конструкциями. Каждый руководитель выбирает свой.

Что же касается лидерства, то оно прежде всего связано с умением достойно справляться с переменами. В настоящее время возникает потребность в эффективном лидерстве, имеющем решать задачи и выдержать натиск великих перемен.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Савенко Владимир

МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка»

Научный руководитель: Курган Е.Г.

Во все времена неотъемлемой частью как небольших предприятий, так и крупнейших компаний был персонал, и для того, чтобы повысить производительность и качество труда, работодатели

применяют различные способы мотивирования и стимулирования персонала.

Опосредованное стимулирование – это создание определённых условий труда на предприятии: психологический климат, организационная культура, стиль отношений между рабочими и руководителями. В свою очередь прямые стимулы могут быть материальными и нематериальными.

Нематериальные (моральные, социальные) стимулы – это возможность профессионального и карьерного роста, уважение. Это ещё и творческие стимулы – возможность самореализации, личностного развития в процессе профессиональной деятельности. По своей природе материальные и моральные факторы одинаково сильны.

В структуре материальных стимулов деньги являются наиболее очевидным и наиболее часто используемым стимулом, хотя это не единственное средство воздействия на мотивацию работников.

К неденежным материальным стимулам относятся услуги организации работникам: социальные выплаты, льготы, гарантии и компенсации.

Существуют требования к организации мотивирования труда:

- комплексность;
- дифференцированность;
- гибкость и оперативность.

Различают прямое и опосредованное стимулирование.

Американский психолог А. Маслоу выделяет 5 основных уровней человеческих потребностей-мотиваций:

1. Физиологические: голод, жажда и т. д.
2. Потребности в безопасности: комфорт, постоянство условий жизни.
3. Социальные: социальные связи, общение, привязанность, забота о другом и внимание к себе, совместная деятельность.
4. Престижные: самоуважение, уважение со стороны других, признание, достижение успеха и высокой оценки, служебный рост.
5. Духовные: познание, самоактуализация, самовыражение, самоидентификация.

Доказано, что эффективность труда во многих случаях зависит не только от мотивирующих факторов, но и от среды, атмосферы и трудовой этики.

Также для сохранения дружности коллектива не стоит создавать значительного разрыва между декларациями руководства и фактической системой вознаграждения. Не стараться представить дело так, что программы повышения производительности труда фактически направлены на повышение удовлетворенности работой и ее значимости. Не поддерживать создание каких-то специальных привилегий для руководства, которые расширяют разрыв между ним и теми, кто действительно выполняет работу.

Одним из целесообразных предложений по совершенствованию систем мотивации является создание специальных отделов (групп) мотивации персонала.

Функции отделов или групп мотивации персонала должны состоять из следующего рода деятельности: систематическое изучение мотивации работников различных подразделений предприятия; оценка эффективности используемых на предприятии систем и методов стимулирования работников; разработка предложений по совершенствованию системы стимулирования для различных слоев предприятия; определение и внедрение новых методов стимулирования труда; формирование статистической базы данных по уровню мотивированности персонала и оценкам системы стимулирования с последующим использованием полученной информации; изучение опыта отечественных и зарубежных предприятий по оценке применения различных методов стимулирования и мотивации.

Опираясь на заинтересованную поддержку руководства, не боясь санкций, следует организовать работу так, чтобы у работника не пропало желание реализовать свои планы.

Сегодня рынок труда обладает дефицитом квалифицированных специалистов. А для успешного развития компании необходим стабильный эффективный коллектив. Все вышеприведенные инструменты мотивации персонала помогут руководителю узнать различные подходы к работникам, 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.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА

Савин Святослав

МОУ «Школа № 149 города Донецка»

Научный руководитель: Азарова Г.С.

Период конца XX века – начала XXI века представляет собой эпоху стремительного прогресса, качественных изменений материально-технической базы, усиления процессов глобализации. Научно-технический прогресс вступил на качественно новую ступень, характеризующуюся переходом к инновационному развитию.

Появление нового вида экономики – «инновационной экономики» – требует создания нового институционального дизайна. Учеными была разработана концепция национальной инновационной системы, которая отвечает целям и задачам построения инновационной экономики. Отсутствие системного подхода при построении национальной инновационной системы без необходимого учета социокультурных особенностей данного общества, игнорирование влияния различных факторов могут не привести к требуемым результатам.

Особенностью новой фазы инновационной динамики является проникновение инновационной составляющей в различные сферы жизни общества, что актуализирует изучение инноваций с разных позиций и на качественно новом уровне. Это дает исследователям возможность выявить новые цели, задачи, а также принципы функционирования различных акторов.

Изучение вопросов инновационного развития является актуальной проблемой ещё и потому, что от развития именно данной сферы во многом зависит позиционирование страны на международной арене, ее возможности, имидж, а, следовательно, и та роль, которую государство будет играть в мировой политике.

Экономический рост основывается на использовании как экстенсивных, так и интенсивных факторов развития. Первые

рассматриваются как увеличение первичных ресурсов, вторые – как рост качества используемых ресурсов. Для экономического роста решающее значение, конечно же, приобретают интенсивные факторы. Прирост ВВП за счет использования достижений научно-технического прогресса в развитых странах варьируется в пределах 75% - 90%. Следовательно, общегосударственное значение инноваций состоит в их влиянии на макроэкономические показатели. Для государственной политики это означает увеличение финансирования научной сферы, так как в качестве главного признака инновационной экономики (экономики знаний) выступает преобразование научно-технического прогресса «из средового фактора в основной ресурс хозяйственного развития».

При использовании новых методов и принципов производства, новых технологий, с течением времени меняется и структура экономики. В постиндустриальном мире возрастает роль сферы услуг, количество людей, занятых в производстве уменьшается за счет его автоматизации. Таким образом, происходит перераспределение ресурсов из одних сфер в другие. Следовательно, инновации влияют на структуру общественного производства. В этой связи происходят изменения в социальной структуре общества, которые состоят в том, что в инновационной экономике усиливается роль научной элиты, экспертного сообщества.

Как следствие, можно отметить, что в результате изменений в структуре общественного производства появляются новые акторы и, таким образом, новые механизмы и принципы взаимодействия между ними. К примеру, для реализации инновационных проектов создаются венчурные фонды, инкубаторы, технопарки, наукограды. Для эффективного функционирования новых акторов принимается соответствующее законодательство, которое формирует необходимые «правила игры».

Это означает, что инновации влияют также и на институциональный дизайн социально-экономической сферы. В процессе становления национальной инновационной системы содержание понятия социального и экономического партнерства приобретает новый оттенок – «если в традиционной экономике партнерские отношения носят, как правило, формально-титულный характер, то инновационная среда придает им реальную субстанцию».

интерсубъектности». Взаимодействие в инновационном процессе осуществляется как «синергетическое взаимодействие интеллектуально-личностных компетенций». Следовательно, партнерское взаимодействие переходят на ту же самую качественную плоскость, что и конкуренция.

Переходя от внутриэкономической среды к международной, также можно выделить ряд факторов, подтверждающих общегосударственное значение развития, внедрения и использования инноваций. Усиление взаимозависимости и интернационализация международной хозяйственной жизни свидетельствуют о тесном сотрудничестве различных международных субъектов. В целях получения новых научных знаний, создания необходимой научной инфраструктуры государства, транснациональные корпорации, крупные компании заключают договоры о сотрудничестве.

Международная научно-техническая кооперация представляет собой неотъемлемую часть интеграционных процессов. В качестве примера можно привести деятельность COST, а также различные рамочные программы сотрудничества в области целевых проектов в Европе - ESPRIT, RACE, COPERNICUS.

Указанные программы ориентированы на рост инновационной активности частного бизнеса и оказание помощи в научных разработках, программа TACIS - на оказание содействия ученым в странах СНГ и Восточной Европы.

Следовательно, мы можем утверждать, что инновации влияют на международное научно-техническое сотрудничество. Исходя из этого, перед государством встает задача выбора стратегических партнеров, что в свою очередь зависит от наличия конструктивных политических взаимоотношений.

Более того, как уже отмечалось ранее, значительную роль на международной арене играет возможность государства быть конкурентноспособным, что во многом зависит от состояния развития инновационной сферы.

В этой связи простое обладание природными ресурсами не является главной причиной того, что страна является мощным соперником и может диктовать свои условия.

Таким образом, другой аспект общегосударственного значения инноваций состоит в том, что они ставят потенциал и возможности государства быть конкурентноспособным на международной арене в зависимости от степени развития национальной инновационной системы данной страны. В данном случае влияние фактора инновации на политический процесс определяется тем, что переход к развитию на инновационные рельсы должен быть рассмотрен как одно из самых приоритетных направлений всей государственной политики страны.

Кроме этого, важно подчеркнуть и то, что результаты научных исследований многие государства зачастую первоначально пытаются применить в военно-промышленном комплексе.

Передовые технологии проходят свою апробацию для усовершенствования обороны страны. Вспомним, к примеру, гонку вооружения, когда максимум усилий был направлен непосредственно на создание более совершенного вооружения. В этой связи необходимо отметить и прямую связь между инновационным потенциалом государства и его национальной безопасностью. Данный вывод тесно переплетается с предыдущим. Национальная безопасность напрямую связана с национальными интересами, а, следовательно, и с позиционированием государства на международной арене в качестве сильного или слабого игрока.

Инновации приобретают всё большее социальное звучание. Повышение уровня жизни, улучшение качества здравоохранения и образования, решение проблем занятости населения с помощью создания новых высокооплачиваемых рабочих мест является также следствием внедрения инноваций в экономический процесс. Следовательно, инновации влияют на социальную стабильность. От уровня социальной стабильности зависит и уровень политической активности населения, а также качество взаимодействия гражданского общества с властью.

Список источников:

1. Васин, В.А. Национальная инновационная система в социально-экономическом пространстве / В.А. Васин, Л.Э. Миндели. - М.: ИПРАН РАН, 2011. - 219 с.
2. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: Учебник / Л.С. Барютин и др.; под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. -

2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. - 518 с.

3. Сергеев, В.М. Инновации как политическая проблема / В.М. Сергеев // Полития. – 2008. - № 1 (48). - С. 114-125.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Савоненко Елизавета-Виктория

*МОУ «Многопрофильный лицей №5 им. Н. П. Бойко
города Донецка»*

Научный руководитель: Теркун Е.В.

Как важно иметь профессию, да еще и престижную. Ни у кого не появляется сомнений на тот счет, что, как таковые, госслужащие – обязательный тип работников в любом городе, республике или же стране.

Кем же вообще являются «госслужащие»? Если просто, – это лицо, которое профессионально осуществляет служебную деятельность во имя государства, а также получает денежное содержание, за счет средств государственного бюджета.

Разновидностей данного типа рабочих огромное множество, но делятся они на три типа:

1. Военнослужащие.
2. Служащие правоохранительных органов.
3. Гражданские служащие.

Они же, в свою очередь, делятся, также, на категории. Покажем от старшего к младшему: руководитель-помощник-специалист-обеспечивающий специалист. Так разобратся сложно, но на примере это легче понять. Допустим, есть главный директор фирмы и он издаёт новое правило для своей компании; его помощник сделает так, чтобы каждый специалист знал об этом правиле и выполнял его; специалист, соответственно, будет работать так, чтобы данное правило не нарушалось; а обеспечивающий специалист подготовит всю бумажную информацию, в соответствии с новым правилом.

Теперь, думаю, стоит разобраться с тем, какие именно типы профессий относятся к государственной службе:

- 1) юриспруденция;
- 2) специалисты по работе с персоналом;
- 3) бухгалтерия и экономисты;
- 4) инженеры;
- 5) водители и административный персонал;
- 6) статисты и аналитики;
- 7) переводчики;
- 8) специалисты в области компьютерной безопасности.
- 9) врачи;
- 10) учителя;
- 11) службы первой безопасности.

Это те профессии, работники которых работают на государство (не на частных предпринимателей), и зарплату выплачивает именно государство из бюджета страны.

Большая часть профессий, занимаемых на рынке труда, принадлежит к государственной службе. Можно, с уверенностью, заявить, что данный тип трудящихся, несомненно, важен для какой бы то ни было страны. А, особенно, для нашей Республики, где основная задача состоит в том, что построить эффективное государство, а без госслужащих, это нереально, ведь на них лежит огромный груз ответственности за будущее процветание нашего маленького государства.

Но, чтобы быть хорошим госслужащим, в первую очередь, нужно быть хорошим человеком. И обладать такими качествами, как честность, порядочность, добросовестность, благородство, и, самое главное, трудолюбие. Любой работник, даже не государственный, обладающими подобными качествами сделает потрясающую карьеру в том деле, которое ему по душе.

Какие же профессии считаются наиболее престижными? На первом месте, с большим отрывом, профессии, связанные с правом: юрист, адвокат, прокурор. На втором месте – профессия врача. И хоть за место в рейтинге борются огромное количество служб, место врача, из года в год, почётно остаётся вторым. На третьем месте – профессии экономиста и финансиста. Четвёртое место делят профессии строителя,

дизайнера, бухгалтера и военнослужащего. А вот на пятом месте находятся учителя, работники сферы услуг и художники.

Стоит также поговорить о невероятно-важной части в госслужбе – о доверии. Например, учитель, который занимает самую низшую степень по престижности, занимает почти самую высокую степень доверия, а именно 68%. А вот ученые – полные лидеры – 71 % доверия. Не будем упоминать все профессии, скажем лишь то, что самые низшие показатели у предпринимателей – 21%, политиков и полицейских – 20% и работников государственных органов – 19%.

Как и любая профессия, профессия госслужащего имеет свои плюсы, такие как: полный социальный пакет, длительный отпуск, возможность реализовать профессиональные задатки, умственная, а не физическая работа. И также минус, состоящий в том, что молодому специалисту очень трудно добиться высокооплачиваемой должности и, скорее всего, он будет очень долго находиться в «низшей касте» с малой зарплатой.

На сегодняшний день, профессия государственного служащего, является одной из самых престижных на рынке труда, хоть и, к сожалению, по большей части, малооплачиваемых. Однако стоит упомянуть, что профессия госслужащего – это труд, в первую очередь, умственный. Нужно обязательно обладать обаянием и харизмой, ведь госслужащий, должен вести за собой людей, которые смогут поддержать, но не забывать про твёрдость и стойкость характера, а также невероятную целеустремлённость и трудолюбие, чтобы подняться по карьерной лестнице, пройдя через все проблемы и подводные камни.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ

Сагуленко Анна

МОУ «Школа №20 города Донецка»

Научный руководитель: Иванова М.В.

История свидетельствует: государство может выполнять в обществе как конструктивную, так и деструктивную роль. В первом случае государство благотворно воздействует на общественный организм,

обеспечивает порядок, функционирование и развитие общества. Во втором случае - встает над обществом, разрушает общественный организм.

В свою очередь, общество служит социально-экономической основой государства. Неразвитым (недемократическим) обществам соответствуют и неразвитые государства, в которых власть бесконтрольна, а сила сосредоточивается лишь в карательных и принудительных органах.

Можно выделить две модели взаимоотношений между государством и обществом.

В одном случае государство видит в повышении благосостояния общества свою цель.

Когда общество и его благо становятся целью, государство изыскивает приемлемые средства для достижения этой цели, выступает как партнер, слуга общества и применяет главным образом методы убеждения.

В другом случае государство имеет какую-то «свою цель», например, «построить коммунизм», обеспечить превосходство арийской расы, осуществить завоевания или какую-то «великую миссию», решить «великую задачу» и т.п.

И тогда само общество превращается в средство достижения подобных целей, государство выступает по отношению к обществу как хозяин, надсмотрщик, начальник и применяет, как правило, методы принуждения.

Логика истории ведет к постепенному изменению характера и функций государства, а также моделей взаимоотношений между ним и обществом.

Политическая жизнь, политическая система общества - это поле взаимодействия государства и личности. В идеале государство должно служить человеку. Однако в действительности связи между личностью и государством сложны и противоречивы. Государство может выступать как сила, враждебная простому человеку. Так было при рабовладельческом, феодальном государствах, которые отражали интересы лишь меньшей части общества. Часто государство превращает человека в придаток государственной машины. Так происходит при авторитарных и тоталитарных режимах.

Государство может возложить на себя обязанности по защите прав и свобод своих граждан, стать партнером гражданина. Такую позицию декларируют некоторые современные государства. Правда, какие обязательства взять на себя, в каком объеме защищать права человека, - это государства зачастую интерпретируют по своему усмотрению. И здесь обществу важно проявить себя, а иногда следует попросту «надавить» на государство - конечно же, конституционными средствами: через партии, общественные организации, митинги, демонстрации и т.п.

Строго говоря, государство и человек объективно противостоят друг другу. Человек стремится к максимально возможной свободе. Однако безграничная свобода угрожает самому человеку и обществу в целом. Беда в том, что люди зачастую злоупотребляют предоставленной им свободой, не умеют пользоваться ею, нарушают права и интересы других людей и государства. Свобода перерастает во вседозволенность, ведет к столкновению интересов, к беспорядкам. Такое положение неприемлемо для государства.

В свою очередь, государство стремится к порядку. Для выполнения своих функций государство стремится в максимально возможной степени «упорядочить» отношения, вплоть до сильного ограничения степени личной свободы своих граждан. Идеальный порядок, с точки зрения государства, - когда все ходят строем. Однако такой порядок неприемлем для общества, человека, личности.

Фактически пред нами две модели взаимосвязей между государством и личностью:

1) когда государство подавляет личность, подчиняет ее, стирает различия между личным и общественным, индивидуальным и публичным; человек рассматривается частью государственного механизма, а государство стремится все задачи решать только политическими, а не иными средствами (авторитарные, тоталитарные системы); происходит разрыв отношений между отдельным человеком и государством, человек уходит на позицию несотрудничества;

2) когда между государством и личностью устанавливаются отношения партнерства и сотрудничества; государство использует самые различные каналы для взаимодействия с личностью, гражданами, защищает права личности; в праве воплощается воля народа (а не

самого государства); меняется соотношение между государством и законом: формула «закон есть инструмент государственной власти» меняется на формулу «государство есть инструмент закона»; каждый индивид также уважает закон и стремится действовать в рамках закона. Вторая модель - пока, скорее, идеал, к которому государствам следует стремиться; на практике она не реализована нигде.

Многовековая проблема - как найти баланс между интересами государства и личности, между порядком и свободой, между властью и обществом. В ходе тысячелетней эволюции человеческая цивилизация искала этот баланс и, похоже, он найден в концепции правового государства, которая реализуется современными развитыми государствами. Такой баланс закрепляется конституциями - своего рода общественный договор между государством и обществом.

Главным инструментом «в руках» государства для регулирования общественных отношений служит право. С помощью права государство выполняет свои задачи и функции. В праве воплощена воля государства; в правовых государствах такая воля опосредует, выражает волю народа. Многие современные государства вступили или вступают в этап правовых государств.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО

Саркисян Виктория

МОУ «Школа № 21 города Макеевки»

Научный руководитель: Калита Н.М.

Менеджер по персоналу (рекрутер) – специалист, который отвечает за поиск и подбор персонала на определённые вакансии. Это может быть, как работник рекрутингового (кадрового) агентства, который выполняет заказ предприятия, так и штатный сотрудник какой-либо компании. Круг обязанностей не ограничивается процессом заполнения открытых вакансий. Работа рекрутера не заканчивается по факту трудоустройства кандидата. Никто не отменял ведение кадровой документации, мониторинг рынка труда, наработку резервной базы.

История профессии. 50 лет назад, если переводить дословно, то «recruit» означал «найм на военную службу». От опыта воинов и солдат зависел исход сражения. В своей нынешней форме эта профессия приобрела актуальность совсем недавно. Стремительное развитие бизнеса в целом, конкуренция, отраслевые монополии и при этом оружием предприятий в борьбе за место под солнцем может быть только профессионализм работников. Директора компаний понимают, что если в их команде будут лучшие люди, то и бизнес будет прибыльным. Но этих людей нужно отыскать, что и становится «головной болью» менеджеров по подбору персонала.

Социальная значимость профессии в обществе. Эта профессия сейчас как никогда востребована. Компании никогда не помешают консультанты, которые владеют информацией:

- где и как найти хороших специалистов;
- какие зарплаты нынче адекватны;
- как мотивировать сотрудников.

Массовость и уникальность профессии. Менеджер по персоналу должен быть немного психологом, уметь разбираться в людях, проектировать коммуникативное поведение конкретного человека на определённую должность. Только по одному резюме профессионал определит, что собой представляет кандидат и стоит ли он как специалист внимания.

Риски профессии. Рекрутер не имеет права на ошибку. Ответственность за подобранного специалиста лежит в некоторой степени именно на нём. Если сотрудник не справится с должностными обязанностями или будет вести себя неподобающе на работе, это отразится на работе команды, приведёт к снижению конкурентоспособности предприятия на рынке.

Несмотря на риски, главным плюсом является постоянное общение с новыми людьми. Как результат — навыки ведения переговоров с людьми любых профессий.

Где получить профессию. «В институте менеджменту не учат», - такую информацию можно найти на одном из сайтов в сети Интернет. Но следует обратить внимание - информация устаревшая!

Этой профессии обучают и у нас в Донецке, и в одном из самых престижных университетов Москвы.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ

Сафин Дамир

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Одной из важнейших закономерностей XX в. стала диверсификация промышленной экономики в экономику услуг. Установление экономики услуг представляет собой универсальный процесс, который присущ всем государствам. Однако реализуется он в каждой из них по мере вызревания внутренних предпосылок, в прямой зависимости от уровня экономического развития. В экономически слабо развитых странах хозяйственная деятельность сводится преимущественно к производству вещной продукции.

Чем выше развитие хозяйства страны, производительность труда, тем выше роль в сегменте экономики трудовой деятельности, устремленной на производство нематериальных видов продукции, выражаемых в форме услуг. Эти закономерности на рубеже тысячелетий проявились в полной мере. В результате длительного становления, к концу XX в. доля услуг в мировом ВВП достигла отметки 68 %.

Сфера услуг, в сегодняшних условиях, играет наиважнейшую роль в удовлетворении потребностей социума. По мере постепенного перехода к постиндустриальному информационному обществу, роль сферы услуг будет неуклонно расти, так как потребности населения будут постоянно расти, а их разновидность постоянно усиливаться.

Развитие сферы услуг и повышение ее эффективности в удовлетворении потребностей общества имеет корреляцию с инновациями. Я считаю, что одним из главных показателей развития сферы услуг является конкурентоспособность, которая связана с уровнем инновационной деятельности на каждом предприятии страны.

Современная экономика представляет собой сложный механизм, в котором взаимодействуют различные структуры коммерческого и производственного характера, для успешной работы которых необходимы экономические реформы, учитывающие интересы людей, областей, предприятий и общества в целом.

Итоги экономических преобразований получают реальное экономическое содержание только через реальную связь с

материальным производством, сопровождающемся увеличением показателей каждого предприятия в целом. Основной целью инновационной политики предприятия сферы услуг является создание и развитие базы для проведения эффективных преобразований его экономики, когда на первый план выходит инновационный бизнес как объект управления.

Вместе с тем, как об этом свидетельствует практика, инновации в сфере услуг не получили должного развития, особенно на малых и средних предприятиях. И не только потому, что у предприятий нет достаточных средств для их внедрения, но и потому, что наёмные работники предпринимательских структур, как правило, не заинтересованы использовать инновации и не рассматривают их как непрерывную цепь нововведений технического, экономического, социального и организационного характера.

Разработка инновационной политики и инновационной стратегии предвидит усовершенствование правового регулирования; развитие интеллектуальной базы – науки и образования; стимулирование предпринимательства и доступ к финансовым ресурсам.

Законодательные рамки инновационной политики в сфере услуг затрагивают, в первую очередь, регулирование внутренних рынков и права интеллектуальной собственности. Наибольшего внимания при этом заслуживает развитие интеллектуальной мобильности, которая предусматривает создание единой системы прав интеллектуальной собственности в секторе услуг. Серьезное значение имеет укрепление исследовательской базы, развитие кооперации с наукой и образованием.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Селезень Елизавета

МОУ «Школа № 108 города Донецка»

Научный руководитель: Каулавичуте И.Л.

В изобилии сегодняшнего информационного поля остро стоит вопрос об актуализации такой категории, как «информационное пространство учебного заведения». Под данным термином стоит понимать совокупность информационно - коммуникационных ресурсов

учебного заведения, используемых как инструмент воздействия на различные социальные категории в рамках взаимодействия «учитель – ученик – родитель». Стоит также отметить, что в данной работе будет затронута тема с точки зрения развития технического процесса в последнее десятилетие, то есть с угла воздействия с помощью социальных сетей и современных решений в сфере информационных технологий педагогического коллектива и ученического самоуправления.

Сегодняшнее общество отличается небывалой тягой к различным информационным источникам. Вне зависимости от этого, отмечается, что средняя продолжительность уделяемого реципиентом времени на определенный информационный объект – 2,4 секунды. Поколение технологичного времени склоняется к быстрому и краткому получению информации. Исходя из этого, в настоящее время в рамках информационного пространства стоит делать акцент на легкости и доступности информации, тем самым привлекая большее количество целевой аудитории.

Информационное пространство учебного заведения ставит перед собой такие цели:

- организация и распространение информации внутри заведения;
- обобщение и актуализация методических и педагогических разработок;
- взаимодействие в рамках категории «учитель – ученик – родитель»;
- всестороннее развитие обучающегося вне учебной деятельности;
- активизация деятельности ученических самоуправлений/пресс-служб/иных органов руководства со стороны обучающихся.

Стоит также отметить, что информационное поле должно развиваться в различных направлениях, актуальных для данного учебного заведения. Обобщить их можно в такие категории:

1) Учебно-воспитательная деятельность. В ее рамках рассматривается материал основного и дополнительного образования учащихся, их всестороннего развития и взаимодействия с различными информационными источниками, объединёнными в информационном поле.

2) Интерактивная или развлекательная деятельность. Рассматривается как самостоятельная деятельность ученических самоуправлений, призванная разнообразить внеучебную, досуговую и учебную деятельность учащихся, а также педагогов и родителей.

3) Научная деятельность. Стоит отметить ее значимость не только в рамках учебного заведения, но и районного, городского и Республиканского уровней. Научная деятельность включает в себя как различные научные работы, статьи и доклады, так и гипотезы, проверяемые с помощью эксперимента.

4) Педагогическо-методическая деятельность. Развитие профессиональных педагогических навыков, передача опыта в рамках одного или нескольких учебных заведений.

5) Культурно-массовая деятельность. Организация, освещение и распространение информации о мероприятии с помощью информационных источников учебного заведения.

В современном мире информационное поле учебного заведения играет особую роль. Оно позволяет как педагогам, так и обучающимся быть в курсе обновлений, нововведений и текущих мероприятий учебного заведения. Кроме того, с помощью информационных источников учреждение может развивать профессионалов в таких направлениях, как журналистика (фотография, видеорепортаж, текстовая журналистика), научная деятельность, спорт, искусство, основы продвижения в социальных сетях.

Учитывая во внимание нахождение информационного пространства учебного заведения в рамках Донецкой Народной Республики, стоит отметить поощрение и активное распространение школьных и вузовских пресс-служб.

В рамках Республики построена четкая сеть взаимодействий между руководителями пресс-служб и информационным проектом «Инфошкола» от Общественной организации «Молодая Республика». Система мотивации построена на ежемесячных рейтингах статистики школьных информационных пространств в лице групп в социальной сети «ВКонтакте».

Среди 400 школ ДНР есть возможность войти в 30 лучших по параметрам и принимать участие в роли прессы в крупных

Республиканских мероприятиях. Кроме того, на данный момент в перспективах проекта – обращение особого внимания на пресс-службы высших учебных заведений, в том числе и Донецкой академии управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики. Ее информационное поле – сообщество в социальной сети «ВКонтакте» и аккаунт в социальной сети «Инстаграм» -наиболее востребованные на данный момент информационные инструменты, развитие которых в руках студенческого самоуправления.

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

Серенькая Юлия

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, дающими возможность трудиться. К трудовым ресурсам относится население как в трудоспособном возрасте (за исключением неработающих инвалидов труда, войны, детства и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях), так и старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в трудовом процессе.

Трудоспособное население – это совокупность лиц, преимущественно в рабочем (трудоспособном) возрасте, способных по своим психофизическим данным к участию в трудовом процессе. Существуют большие различия в темпах естественного движения населения по её территории. Происходящие миграционные процессы также оказывают существенное влияние на изменение численности населения крупных регионов и отдельных городов.

Проводимые исследования показали, что в одних городах Донбасса имеются значительные резервы трудовых ресурсов, а в других ощущается их недостаток при благополучных показателях в целом по региону. Наблюдаются различные направления и интенсивность миграционных процессов, что в свою очередь в одних городах

положительно, а в других отрицательно сказывается на половозрастной структуре населения.

Важнейшими проблемами в области использования трудовых ресурсов являются:

- обеспечение оптимального распределения всего прироста трудовых ресурсов между сферами занятости и отраслями производства;

- изыскание и использование внутрирайонных и внутрипроизводственных резервов повышения эффективности трудовых резервов для создания и развития новых отраслей обрабатывающей промышленности, завершающих формирование территориально- производственной сферы;

- решение проблемы трудоустройства в связи с наличием в отдельных городах резервов женской рабочей силы и высвобождения рабочей силы из отраслей промышленности, повышение качественного состава рабочей силы в связи с развитием технического прогресса и совершенствование профессионального обучения молодёжи с учётом современных условий производства.

В угольной, металлургической и химической промышленности ощущается дефицит рабочей силы молодых возрастов (20-35 лет).

В городах значительная часть женских трудовых ресурсов всегда была занята не полностью. Для решения этой проблемы необходимо совершенствование структуры всего производства, для чего необходимо увеличение капитальных вложений.

Наиболее высокий уровень текучести рабочей силы в промышленности строительных материалов, в отраслях легкой промышленности и пищевой промышленности, что в значительной степени объясняется сложившимися условиями и уровнем оплаты труда, стимулирующими закрепление кадров в этих отраслях.

Народнохозяйственные потери общественного труда из-за текучести рабочей силы складываются из прямых потерь рабочего времени от момента увольнения до момента трудоустройства работников на новом месте, издержек по переоборудованию в связи с переходом в новые условия работы, недоиспользования и снижения качества продукции из-за недостаточности производственных навыков работы на новом месте.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Сизов Никита

МОУ «Лицей № 12 города Донецка»

Научный руководитель: Исакова Л.Н.

На настоящий момент на рынке труда предоставлено множество профессий, с ещё большим количеством вакансий в различных областях в данной работы вроде медицины, юриспруденции и государственной службы.

В данной работе речь пойдёт о профессии госслужащего, её престиже и востребованности.

Сказать, чем конкретно занимается госслужащий сложно, так как он регулирует абсолютно все сферы жизни общества в той или иной степени, но описывая само понятие в общем можно сказать, что госслужащий – это человек занимающийся представительством и реализацией государственных интересов, соответствующих их политике, это человек, решающий проблемы сограждан также занимаясь отслеживанием и корректировкой их выполнения.

Но что бы они не делали, в их обязанности, в первую очередь, входит забота о целостности государства, исполнения его законов. В последнее время интерес к профессии госслужащего среди населения проявляется всё больше, особенно среди молодёжи, желающей проходить стажировку в государственных органах, мэриях и администрациях города.

Несмотря на ряд сложностей и довольно жёстких рамок для государственных служащих, эта профессия имеет ряд преимуществ, особенно привлекательных для молодого специалиста. Новый сотрудник имеет возможность сразу же принимать участие в разработке государственных документов и различных нормативно правовых актов.

Карьера молодых людей развивается стремительными темпами, целеустремлённый и квалифицированный сотрудник добьётся хороших результатов за небольшой срок. За 7 лет можно стать руководителем структурного подразделения федерального органа власти. Говоря о престиже профессии необходимо сказать, что первых мест она не занимает, а по множествам опросов зачастую оказывается в середине списка.

Разложив престиж профессии на такие составляющие как положение в обществе, доверие и заработная плата, то можно увидеть то, что доверие к госслужащим отсутствует, возможно именно недоверие к представителям этой профессии показало неоднозначные результаты в опросах про престиж. А вот говоря о заработной плате и положении в обществе, заметно, что этой профессии практически нет равных.

Подводя итоги можно сказать что профессия государственного служащего будет востребована всегда, так как развитое общество, а следовательно, и государство - это то, к чему стремился человек в ходе своего развития, поэтому она будет востребована до конца существования человечества, до конца существования общества будут существовать люди, которые будут его поддерживать.

ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Силин Илья

МОУ «Школа №14 города Донецка»

Научный руководитель: Ларина Н.А.

Основная цель государственного регулирования экономики — создание благоприятных условий для поддержания экономической и социальной стабильности, укрепление имеющейся системы и усиления существующего строя в стране и за рубежом, снижения безработицы.

Объектами государственного регулирования экономики являются: всевозможные сферы жизнедеятельности человека; трудности, возникающие в экономической и социальной жизни страны, которые не могут быть решены автоматически или в ближайшее время. Устранение этих проблем для обычного функционирования экономики и поддержания социальной стабильности.

Основные и важнейшие объекты государственного регулирования экономики:

экономический цикл;

секторальная, отраслевая и региональная структура хозяйств;

обстоятельства накопления капитала;

занятость;

денежное обращение;

платёжный баланс;

ценовая политика;

НИОКР (научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы);

условия конкуренции;

взаимоотношения в обществе, в том числе отношения между работодателями и работниками социальное обеспечение; подготовка и переподготовка кадров;

окружающая среда; внешнеэкономические связи.

Формы государственного регулирования — это общие направления социально-экономического регулирования процессов, происходящих в государстве, такие как:

бюджетное-налоговое регулирование;

денежно-кредитное регулирование;

ускоренная амортизация;

административный инструмент;

прогнозирование и программирование экономики;

национализация и приватизация собственности;

хозяйственное использование госсобственности.

Кроме этого, методы государственного регулирования экономики также подразделяются на:

1) экономические — ориентированы на хозяйствующие субъекты, поддерживающие данную деятельность финансово и материально;

2) правовые — законы и законодательных актов, регулирующие социально-экономические процессы;

3) неформальные — базирующиеся на менталитете, религии, традициях и т.д.

Не стоит забывать об инструментах управления, которые проявлены 2-мя ведущими: общими и локальными.

Общие инструменты управления — уже существующие общепризнанные нормы и правила управленческой деятельности, зафиксированные в правовых актах; возможны в форме законов, уставов, конституции и т.д.

Локальные – более частные правила, они созданы для исполнения более значимого управленческого решения; возможны в форме постановлений, приказов, распоряжений, контрактов, сделок и т.д.

Хоть существует множество различных моделей государственного управления экономики, из них выделяют всего 7 основных: американская, немецкая, шведская, французская, южнокорейская, китайская и японская модели рыночной экономики.

Для меня наиболее привлекательна южнокорейская модель регулирования экономики. Она позволила отсталой стране стать прогрессивной. Все благодаря яркому и довольно сильному вмешательству в развитие экономики государством и особенностям рычагов управления:

Планирование экономического развития занимается специализированный орган, появившийся в 1962 г. Его задачами считаются: разработка планов на «пятилетку», рассмотрение крупных инвестиционных проектов, принятие заключения по поводу их финансирования бюджетом.

Также длительное время в стране действовала государственная монополия в кредитно-финансовой сфере, вследствие чего частные банковско-кредитные институты появились лишь в 80-х. Такая политика тотального контроля позволила государству сосредоточить в своих руках практически все финансовые и валютные ресурсы и максимально эффективно применять их для развития приоритетных отраслей.

Для любой управленческой деятельности справедлив алгоритм: осознание целей управления; выбор одного из методов и исключение других; выстраивание и воссоздание инструментов управления;

В современных условиях каждое государство выполняет управленческую деятельность в виде регулирования национальной экономики. В настоящее время еще не разработан механизм, способный автономно регулировать государство, и экономику государства в частности.

Исходя из мировой практики можно сказать, что роль государственного регулирования во время кризиса лишь возрастает, а выход же из него возможен лишь при жесткой централизации власти в руках государства и проведении различных мер по обеспечению экономического роста.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Синельникова Дарина

МОУ города Горловки «Гимназия «Интеллект»

Научный руководитель: Глушановская С.И.

Из всех ценных капиталов, имеющихся в мире, самым ценным и самым решающим капиталом являются люди, кадры решают все

Иосиф Сталин

Понятие государственной службы стало складываться еще в восемнадцатом веке. Традиционно, госслужба рассматривалась как особый вид государственной деятельности, осуществляемой на профессиональной основе работниками государственных органов в целях выполнения функций и задач государства. Госслужащие отличались от остальных граждан своим авторитетом и всегда находились на особом почетном месте.

С целью урегулирования деятельности государственной гражданской службы, 15 января 2020 года Постановлением Народного Совета Донецкой Народной Республики принят Закон Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе», который устанавливает правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики.

Государственный служащий – это гражданин Донецкой Народной Республики, который осуществляет профессиональную деятельность на должности в государственном органе и его аппарате по практическому выполнению задач и функций государства, имеет соответствующие служебные полномочия и получает заработную плату за счет государственного бюджета.

Для занятия должности госслужащего необходимо соответствовать квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей. Быть госслужащим в ДНР

престижно, что основывается на значимости, авторитете, уважении, влиянии, возможности реализовать свои лидерские задатки.

Госслужащий, в своих действиях несет функцию координации, выполнения и контроля, руководствуясь не собственными желаниями, а законодательством. Государственные служащие действуют исключительно согласно законодательству и никак иначе.

Работа государственного служащего разнообразна и включает в себя проведение следующих мероприятий: анализ и работа с документацией, разрешение вопросов, связанных непосредственно с направлением работы, принятие решений и несение персональной ответственности за принятые решения.

Госслужащий вносит предложения относительно улучшения работы, проводит совещания, осуществляет контроль над действиями подчиненных и их координация, хранит государственную тайну и другую конфиденциальную информацию, проводит ознакомление с действующими нормативно-правовыми актами и многое другое.

На сегодняшний день профессия госслужащего достаточно востребована, несмотря на то, что ежегодно высшие учебные заведения ДНР выпускают специалистов в этой области. Именно в нашей стране в государственных структурах, должности государственных служащих заняты молодежью и молодыми специалистами.

Данной категории лиц приходится рассчитывать на собственный опыт и знания управленческой деятельности (которые приобретаются не за один год службы), либо же на помощь более опытных специалистов. Работу госслужащего следует отнести к категории, дающей возможность внести полезный вклад в развитие и становление государства.

Служба в госорганах имеет ряд преимуществ. Это, прежде всего приобретение опыта работы, стабильная заработная плата, увеличенная продолжительность ежегодного отпуска, выплаты материальной помощи, иные доплаты (за секретность, за ненормированный рабочий график). Оплата командировок, бесплатное медицинское обслуживание и полный социальный пакет.

Однако существует ряд факторов, не способствующих поднятию престижа госслужбы и ее конкурентоспособности. Недостаточная правовая и социальная защищенность госслужащих, диспропорция в

оплате труда высшего корпуса государственных служащих и государственных служащих.

Невысокая, но гарантированная заработная плата компенсируется определенными льготами, в частности, в виде более высокого пенсионного обеспечения. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о состоянии и проблемах государственной службы в ДНР, а также внести предложения по модернизации этого общественного института. Нынешнее состояние госслужбы не в полной мере соответствует сущности современной парадигмы государственной службы.

Велика потребность в целенаправленном формировании кадрового корпуса госслужбы, его систематическом обновлении, устранении текучести кадров, обеспечении их профессионализации.

Воплощение в жизнь этих предложений будет способствовать формированию эффективного института государственной службы, который будет базироваться на принципах стабильности, профессионализма, политической беспристрастности и соответствовать мировым стандартам.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Синько Валерия

МОУ «Средняя школа № 49 города Макеевки»

Научный руководитель: Сулимов Г.В.

Руководство персоналом играет значительную роль. Персонал необходимо рассматривать в качестве трудового ресурса предприятия, который создаёт основу для всей производственной деятельности. Нет такого предприятия, которое могло бы работать без персонала, так как любые другие средства производятся с участием трудовых ресурсов.

В последние 50 лет термин «управление персоналом» использовался для описания функции управления, посвященной найму, развитию, обучению, ротации, обеспечению безопасности и увольнению персонала.

Управление персоналом — вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы, предприятия

путем использования труда, опыта, таланта этих людей с учетом их удовлетворенности трудом.

Методы управления персоналом. Методы управления персоналом представляют собой способы воздействия на сотрудников, которые компания применяет для достижения целей. Они отличаются эффективностью, материальными и временными затратами. Использование базовых и дополнительных методик позволяет добиваться хорошего результата, увеличивать лояльность сотрудников и уровень мотивации.

Методы управления персоналом и их характеристика. Организационные методы управления персоналом. Организационные методы управления персоналом ориентированы на поведение: осознание необходимости дисциплины труда, стремление работать в организации, чувстве долга. Любой акт, не важно, регламентирующий или административный, беспрекословно исполняется сотрудниками.

Экономические и социально-психологические методы. Носят лишь косвенный характер. Они основываются на системе взаимоотношений в коллективе, социальных потребностях, материальном стимулировании. Все звенья цепи должны гармонично сочетаться друг с другом, затрагивать интересы работников, но при этом не оказывать негативного воздействия на благосостояние организации.

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.

К общим принципам управления относят:

- целенаправленность;
- разделение труда;
- ответственность;
- компетентность;
- дисциплину;
- стимулирование;
- иерархичность.

К частным принципам относят следующие:

- 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.

Цели управления персоналом. Можно сказать, главная цель деятельности служб управления персоналом в организациях современного типа – «приносить фирме прибыль».

Однако в процессе управления кадрами руководящий аппарат обычно реализует следующие цели:

- определение потребности предприятия в трудовых ресурсах;
- контроль над тратами на персонал;
- мотивация сотрудников для эффективной работы;
- улучшение условий труда рабочих;
- оценка итогов работы персонала;
- создание здорового психологического климата в коллективе;

В заключение следует отметить, что управленческий процесс, осуществляемый людьми, облечёнными властью, обладающими знаниями и опытом, может протекать только в рамках какой-то структуры, имеющей совокупность взаимосвязанных подразделений, т.е. иерархию управленческих уровней.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Синявская Анастасия

МОУ «Школа № 88 города Донецка»

Научный руководитель: Шаповал И.Н.

Информационная образовательная среда - это система, в которой на информационном уровне задействованы и связаны между собой все участники образовательного процесса: «администрация - учителя - ученики - родители»:

– при формировании информационной образовательной среды необходимо решить проблему содержания образования на современном этапе, соотношение традиционных составляющих учебного процесса и новых информационно-коммуникационных технологий, новых взаимоотношений ученика, учителя и образовательной среды;

– информационная образовательная среда содержит технологические, информационные и организационные ресурсы;

– при создании информационной образовательной среды учебного заведения растёт значимость ИКТ-компетентности педагогов, работающих в условиях широкого применения средств информационных и коммуникационных технологий в образовательном процессе школы.

Модель информационного пространства может состоять из нескольких уровней:

– на первом уровне имеются лишь один или несколько компьютеров, не связанных друг с другом, всю базу данных установлено на один компьютер и пользователи меняются по очереди для работы с ней. Это минимальная, но достаточно действенная реализация единого информационного пространства, особенно для малых учебных заведений;

– второй уровень - внутренняя сеть, когда несколько компьютеров объединены в одну сеть. Она состоит из компьютеров, которые стоят на столах у пользователей, общего сервера и специального программного обеспечения для организации персонального доступа каждого участника учебного процесса в единой информационной базе данных;

– третий уровень функционирования информационного пространства - Интернет, а именно создание открытого доступа для всех участников учебного процесса и возможность внешнего доступа в учебное заведение, что позволяет общаться, размещать информацию, рассчитанную на широкий круг пользователей и служебную информацию для узкого круга участников учебно-воспитательного процесса, с доступом через пароль.

Модель информационного пространства содержит три уровня.

Первый уровень:

– наличие кабинета информатики с современным оборудованием;

- оборудование рабочих мест администраторов;
- оборудование рабочих мест учителей;
- наличие технических средств (телевизоры, проекторы, видеопроигрыватели, видеокамера, DVD-проигрыватели, фотоаппараты и т.д.);
- наличие программного обеспечения учебно-воспитательного процесса (видеотека школы).

Второй уровень: школьная сеть.

Третий уровень: подключение и доступ учеников, учителей, администрации к сети Интернет;

Реализация модели позволяет реализовать образовательные потребности участников учебно-воспитательного процесса.

Для учителей:

- электронное расписание уроков, электронный журнал учителя, электронный дневник ученика, онлайн-тестирование учащихся (конкурсы, олимпиады);
- размещение плановой и методической информации и обмен лучшими методиками между учителями;
- дистанционное обучение в режиме реального времени.

Для учащихся:

- дистанционное обучение в режиме реального времени;
- доступ к мощной базе источников информации (библиотеки, медиатеки и других учебных материалов) и др.;
- содействие повышению организации учебного процесса;
- повышение уровня навыков благодаря использованию инновационных технологий;
- расширение информационной базы имеющихся знаний;
- участие в конкурсах, олимпиадах;
- подготовка к ГИА.

Для родителей:

- всю информацию на сайте постоянно модерировать, она соответствует нормам этики ведения учебного процесса;
- возможность получения детальной информации об успеваемости ребенка;

– проект способствует улучшению диалога между школой и родителями.

Для школы:

возможность повышать авторитет (имидж) своего учебного заведения;

перевод школы на новый технологический уровень, соответствующий современным требованиям школы нового поколения.

Для директора школы:

– ежедневное оперативное управление школой и учебными процессами;

– создание сайта школы;

– участие в различных мероприятиях, организованных сетью, в пределах которых школа может получать гранты и тому подобное.

Для решения одной из основных задач современного общеобразовательного учебного заведения, подготовки выпускников к жизни в информационном обществе необходимо обеспечить высокое качество информационной среды.

КРОССКУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Скринник Ирина

МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка»

Научный руководитель: Курган Е.Г.

Выбранная к исследованию тема «Кросскультурный менеджмент» очень актуальна сейчас. Многие компании, страны и правительства стремятся к международному сотрудничеству. Но для этого мало знать язык или иметь переводчика. Необходимо также знать национальные особенности страны, с которой собираешься сотрудничать, её традиции, принципы. В противном случае можно испортить отношения и разорвать контракт еще до его обсуждения. Для этого очень важен кросскультурный менеджмент. Что же именно делает этот раздел искусства управления?

Кросскультурный менеджмент занимается изучением и использованием знаний о национальных правилах, традициях и

особенностях, управлением отношениями, возникающими между людьми разных национальностей.

Это бывает довольно сложно ввиду сильных различий в деловой этикете разных стран. Для наглядности приведены примеры.

Япония. Церемонии и философское отношение к жизни – важный аспект деловой культуры Японии. Японцы стараются не говорить «нет» и всеми силами поддерживают позитивный настрой. Для европейцев это является неожиданностью – сложно понять, что согласие на переговорах может означать отказ по факту. Важно иметь представление о трёх «нельзя» японской деловой этики: приходить на встречу без визитных карточек, не иметь материалов о своей компании и своем предложении, нарушать дресс-код.

Японский этикет очень сложен. Его основа – кодекс чести и верности. Любая задержка в ответах на финансовые вопросы может серьезно насторожить ваших японских партнеров. Гарантией провала встречи является часто используемая отечественными бизнесменами тактика «встретимся – расскажем о себе – узнаем, чего они хотят».

США. Американская деловая встреча всегда насыщена, имеет конкретную цель, и длится не более часа. Ни каких дружеских бесед – только по делу. Для них переговоры – это открытое обсуждение с целью найти общие интересы и выработать стратегию для сотрудничества. Идеал бизнеса – это честные сделки и взаимовыгодные отношения без какой-либо «семейной дружественности».

Переговоры начинаются обсуждением общего вопроса и проблемы требующей принятия решения, затем переходят к деталям, способствующим реализации договоренностей – это значимый аспект организации любого дела.

Переговорный процесс американцы стараются вести в быстром темпе, непрерывно подталкивая своих партнеров к скорейшему принятию решения. Они могут даже проявлять агрессивность, навязывая свои правила игры.

Италия. В деловой среде итальянцы ведут себя довольно строго. Во время первой встречи принято обмениваться визитками. Соблюдение данного ритуала является обязательным условием. В Италии даже профессионалы пренебрегают пунктуальностью. Все встречи и переговоры начинаются и заканчиваются позже условленного времени.

Именно поэтому, проявить пунктуальность в Италии – реальный способ произвести благоприятное впечатление. В Италии очень важно использовать правильный язык при общении с начальством. Прежде всего, нужно четко разграничивать вежливое обращение и формальное «ты». Деловой этикет подразумевает чтение поведенческого кодекса со строгими правилами истинно профессиональных отношений, подчеркнуть которые поможет старое доброе рукопожатие.

Ни для кого не секрет, что в Италии прием пищи и бизнес идут рука об руку. Зачастую в Италии самые важные сделки и соглашения заключаются за обеденным столом с бокалом вина или хорошим блюдом. Обед с клиентом или поставщиком – лучший способ познакомиться и наладить плодотворное деловое сотрудничество.

В Италии деловые встречи более спонтанные. В ходе деловых встреч всегда остается пространство для импровизации, новых идей, которые возникают по ходу переговоров. Если в ходе разговора возникла идея, не предусмотренная предварительными договоренностями, то её стоит высказать. Такого собеседника, скорее всего, в Италии воспримут как инициативного и уверенного в себе человека.

Что касательно дресс-кода, само собой важны знания и манеры, которыми наделен человек. Но деловой этикет гласит: «Элегантность и стиль – вот фундаментальные элементы делового человека». Естественно, что у итальянцев свое представление о стиле, однако, стоит помнить, что для жителей Апеннин элегантность кроется не в цене одежды, а в умении её носить.

Конечно, эти три известные каждому страны – далеко не единственные возможные партнеры по бизнесу – есть огромное множество других вариантов, примерно столько же, сколько существует зарубежных стран. Дела можно вести почти с любыми иностранцами, главное найти к ним правильный подход. Даже с туземцами можно договориться, не зная их языка, что уж говорить про цивилизованные страны. Кросскультурный менеджмент никогда не потеряет своей актуальности. Он был актуален и раньше, и будет актуален потом. Даже если все страны объединятся и будут под одним флагом, всегда останутся белые, черные и красные, которые останутся со своими традициями и особенностями, которые нужно будет учитывать при сотрудничестве.

ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Смирнов Артём

МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»

Научный руководитель: Липницкая И.В.

Государственное регулирование экономики — комплекс мер, действий, применяемых государством для коррекции и установления основных экономических процессов.

Фискальная т.е. налогово-бюджетная политика — это деятельность, представляющая собой меры воздействия на экономику при помощи изменений величины расходов и доходов гос. бюджета. Основные инструменты фискальной политики — налоги, трансферты, гос. закупки товаров и услуг. Фискальная политика направлена на обеспечение стабильного развития экономики и предотвращение инфляции, обеспечение занятости населения.

Государство может оказывать стимулирующее воздействие на экономику, поддерживать научно-технический прогресс, ускорять развитие отдельных отраслей экономики, проводя политику ускоренной амортизации. Такая политика широко используется во всём мире для ускорения обновления основных производственных фондов.

Монетарная т.е денежно-кредитная политика — политика властей, комплекс мер, направленный на контроль над денежной массой в экономике через условия денежного рынка для достижения конечных целей — ценовой стабильности, сохранения устойчивого валютного курса, финансовая стабильность и поддержка стабильного развития экономики. Основными инструментами денежно-кредитной политики выступают:

- регулирование учетной ставки (или ставки рефинансирования);
- установление и изменение размеров минимальных резервов, которые финансово-кредитные организации обязаны хранить в центральном банке;
- операции центрального банка на рынке ценных бумаг.

Административные методы регулирования экономики многочисленны и разнообразны. Они применяются на уровне, как и центральных, так и местных органов власти.

Данная категория включает в себя запрещение, т.е. запрет какой-

либо деятельности, использование товаров и услуг и их отдельных компонентов. Пример: запрет строительства промышленного предприятия в городе, транзит грузов через определённую территорию, ввоз и вывоз каких-либо товаров. Разрешение – это согласие, выданное субъектом управления, обладающим соответствующим правом.

Формой разрешения может являться лицензирование какой-либо экономической деятельности, ввоза и вывоза товаров (продовольствия, лекарств). Принуждение – метод административного управления, основанный на применении наказательных мер за нарушение установленных норм. Примерами могут являться: уклонение от уплаты налогов, недоплата или же несвоевременная уплата. Наказывается путём взимания штрафов с налогоплательщиков.

Так же к административным методам относятся всевозможные стандарты и нормы.

Формы регулирования экономики:

государственные социальные программы;

прогнозирование;

моделирование ситуаций

Прогнозирование широко используется в процессе регулирования современной рыночной экономики. Оно представляет собой оценку развития экономики на определенный предстоящий период, прогноз перспектив развития рыночной конъюнктуры, изменений рыночных условий. Результаты прогнозирования используются при составлении бюджетов страны, определении целей экономической и социальной политики и пр. Выделяют краткосрочные (на 1–1,5 года), среднесрочные (на 4–5 лет) и долгосрочные (на 10–15 лет) прогнозы.

Инструменты внешнеэкономической деятельности используются для воздействия на различные стороны внешнеэкономических отношений – торговлю, миграцию рабочих сил и капиталов, валютно-расчётные отношения. К ним относятся таможенные пошлины и количественные ограничения импорта (квоты на ввоз определённых товаров) налоговые льготы отечественным экспортёрам, субсидии, налоговые и прочие льготы для иностранных инвесторов, квоты для привлечения рабочей силы из-за рубежа, покупка и продажа национальных валют центральными банками на валютных биржах для стабилизации обменных курсов соответствующих денежных единиц.

МЕТОДЫ КОСВЕННОГО МАТЕРИАЛЬНОГО И МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Смирнова Александра

*ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный
техникум им. Н.П. Баллина»*

Научный руководитель: Евдокимова И.Е.

На данном этапе развития отечественной экономики всё чаще назревает вопрос о правильности мотивации и стимулировании труда сотрудников. Ведь именно от этого зависит основной результат работы предприятия или организации. В частности, если производство решает использовать новейшие технологии и тенденции.

Многие предприятия и организации выделяют много сил и средств на проработку данного вопроса, так как мотивация и стимулирование работников в конечном итоге приводят к качественной и эффективной работе, которая может не только покрыть те траты, что были задействованы для достижения данной цели, но и помогает получить дополнительный заработок. Данная прибыль часто реализуется не только для определённых нужд организации, но и помогает выплачивать налоги в местный бюджет, а также позволяет быстрее расширить компанию. Это играет немаловажную роль для поднятия экономики страны.

В нынешнее время самыми распространёнными являются методы косвенного материального и морального стимулирования персонала, а также прямого материального стимулирования персонала.

В отечественной практике реализация косвенного материального стимулирования заключается в формировании социального пакета для сотрудников компании в зависимости от их профессионализма. Понятие «социальный пакет» не является официальным термином, и никак не отрегулирован законодательством, тем не менее, этот термин широко распространён как среди работодателей, так и среди работников.

Наполнение социального пакета может быть весьма разнообразным, оно зависит от тех задач, которые хочет решить работодатель, потому как социальный пакет – это именно инструмент, работающий на повышение эффективности и результативности компании, но отнюдь не благотворительность. Как правило, в соцпакет

включаются определенные виды льгот и компенсаций, дополняющие условия труда: индивидуальные, имиджевые и социальные. Причем, одни из них имеют прямую выгоду для работодателя, например, создание комфортных условий труда, полная или частичная оплата повышения квалификации специалиста. Другие направлены исключительно на мотивацию работника, в частности, оплата спортивных абонементов или путёвок в дома отдыха. Хотелось бы подчеркнуть, что определенная выгода для компании здесь всё же присутствует, поскольку люди, которые занимаются спортом, меньше болеют, а у отдохнувших работников хорошее настроение и высокая производительность труда.

Современный опыт управления человеческими ресурсами предлагает различные подходы к формированию системы льгот, а также к их распределению. Принцип иерархии является одним из самых простых способов: достаточно разделить персонал на группы и сделать свой набор льгот для каждого уровня – для основного персонала, руководителей среднего звена и топ-менеджмента. Принцип распределения льгот по грейдам похож по смыслу с предыдущим вариантом, чем выше уровень, к которому относится должность, тем больше набор или большая сумма предоставляемых льгот.

Формирование списка льгот по принципу «шведского стола» является самым демократичным, но и самым затратным типом социального пакета – в данном случае каждый работник составляет свой индивидуальный комплект льгот на определенное количество баллов. Суть принципа кафетерия заключается в предоставлении сотрудникам выбирать из «меню» те варианты льгот и компенсаций, которые наиболее предпочтительны для них.

Что касается методов прямого материального стимулирования персонала, то к ним относится оплата труда, которая должна быть справедливой и «прозрачной», чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством.

В настоящее время на предприятиях обычно применяются следующие системы оплаты труда: повременная, сдельная, комиссионная или бонусная. Повременная система оплаты труда может быть простой или повременно-премиальной. Сдельная система оплаты труда применяется для тех сотрудников компании, результат труда

которых может быть реально посчитан. В данном случае речь идет не только о производственном персонале, но и о работниках интеллектуального труда, например, переводчиках. При бонусной системе оплаты труда работник часть заработной платы получает фиксировано в виде оклада, а часть в виде бонусов. С бонусной схожа оплата труда на комиссионной основе. Но последняя состоит только из получаемых за счет прибыли, процентов, выплачиваемых работникам. Чаще всего эти системы оплаты труда практикуют для менеджеров по продажам.

Таким образом, мотивация и стимулирование труда работников играют важную роль для развития экономики предприятия и страны в целом. Работодатель, делая акцент на определенных поощрениях, будет поддерживать у работника желание реализовывать свои планы и идеи.

ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Солодовник Александр

МОУ «Школа № 77 города Донецка»

Научный руководитель: Непиющая И. А.

Государственное регулирование – это комплекс мер, действий, применяемых государством для коррекций и установления основных экономических процессов. Государство отвечает за фискальную политику; монетарную политику; регулирование внешней торговли; регулирование распределения доходов.

Реализация целей экономической политики предполагает использование определенных инструментов, совокупность которых образует механизм государственного регулирования. Ведущими элементами данного механизма выступают фискальная и денежно-кредитная политика.

Основной целью государственного регулирования экономики является экономическая и социальная стабильность, укрепление позиции страны на международном рынке.

В качестве общих принципов использования экономических инструментов можно отметить следующие аспекты:

1. Эффект регулирования предполагает минимальное нарушение рыночных основ экономики.

2. Регулирующие меры должны осуществляться в условиях оптимального сочетания применяемых мер.

3. Стремление к достижению максимального эффекта в процессе использования регулирующего механизма предполагает четкое знание его структуры.

4. К экономическим инструментам относят те действия государства, которые имеют не столько предписывающий, сколько воздействующий характер.

5. Совокупность административных рычагов охватывает те регулирующие действия, которые связаны, в первую очередь, с обеспечением правового поля. Задача принимаемых мер при этом - создание наиболее разумных для частного сектора правовых рамочных условий.

Существует и другая классификация регулирующих мер. Их можно разделять на прямые и косвенные методы, воздействия на экономику.

Методы прямого воздействия предполагают такое регулирование со стороны государства, при котором поведение субъектов экономики основано не столько на самостоятельном экономическом выборе, сколько на предписаниях государства. Например, контроль над монополиями, экология, разработка стандартов, их поддержание (знаки качества, государственные стандарты).

Методы косвенного воздействия проявляются в том, что государство не влияет прямо на принимаемые субъектами решения. Оно создает лишь предпосылки к тому, чтобы при самостоятельном выборе экономических решений субъекты тяготели к тем вариантам, которые соответствуют целям экономической политики.

Средства госрегулирования подразделяются на административные и экономические.

Административные средства базируются на силе государственной власти и включают меры запрета, разрешения и принуждения. Осуществляя административное регулирование экономики, государство создает правовую базу, обеспечивающую эффективное функционирование рынка, комиссии по регулированию цен и

установлению стандартов на товары и услуги в отношении «естественных монополий», разрабатывает и осуществляет систему административных и экономических мер в отношении «неестественных монополий», при этом используются и запреты на слияние фирм, и прогрессивное налогообложение, и т.д.

Экономические средства – косвенные формы воздействия, подразделяются на средства денежно-кредитной и бюджетной политики. Денежно-кредитная политика включает: регулирование учетной ставки, установление и изменение размеров минимальных резервов, которые финансовые институты обязаны хранить в Центробанке, операции государственных учреждений на рынке ценных бумаг, такие как эмиссия государственных обязательств, торговля ими или погашение.

Бюджетная или фискальная политика – политика государственных доходов и расходов. Главным средством обеспечения как местных, так и федеральных бюджетов являются налоги. Успех государственного регулирования будет зависеть от того, какая будет выбрана налоговая система, от размера налоговых ставок, видов и размеров налоговых льгот.

Механизмы государственного регулирования рыночной экономики:

бюджетно-налоговая (фискальная) политика – деятельность государства в области налогообложения, регулирования государственных расходов и государственного бюджета. Направлена на обеспечение стабильного развития экономики, предотвращения инфляции и обеспечение занятости населения.

денежно-кредитная (монетарная) политика – контроль над денежной массой в экономике. Её цель – поддержка стабильного развития экономики.

Формы регулирования: государственные целевые программы (социальные); прогнозирование; моделирование ситуаций.

Список источников:

1. Афанасьев, К. С. Государственное регулирование экономики как средство экономической политики / К. С. Афанасьев, А. С. Казеннов, М. В. Попов. – М.: Издательство ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2017. – 148 с.
2. Белов, А. В. Государственное регулирование ценных бумаг

А.В. Белов. – М.: Высшая школа, 2016. – 352 с.

3. Белоусова, Н. И. Вопросы теории государственного регулирования и идентификации естественных монополий / Н. И. Белоусова, Е. М. Васильева. – М.: КомКнига, 2017. – 320 с.

ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА

Солодько Мария

МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка»

Научный руководитель: Курган Е.Г.

Всюду, где собираются вместе более двух человек, возникает проблема лидерства. В процессе формирования группы некоторые ее участники начинают играть более активную роль, чем другие, им оказывают предпочтение, к их словам прислушиваются с большим уважением, они приобретают доминирующее положение.

Лидер –лицо, способное воздействовать на других в целях организации совместной деятельности. Авторитет лидера основан на способности сплотить и объединить коллектив для достижения задач. Лидер является доминирующим лицом коллектива.

Лидерство - это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, организуя и направляя их усилия на достижение определенных целей.

Лучшие лидеры обладают определенным набором личных качеств, общим для всех: уровень интеллекта и знания, впечатляющая внешность, честность, здравый смысл, инициативность, социальное и экономическое образование, высокая степень уверенности в себе.

В 1948 году Ральф Стогдилл пришел к выводу, что существуют, в основном, пять качеств, характеризующих лидера: ум или интеллектуальные способности, господство или преобладание над другими, уверенность в себе, активность и энергичность, знание дела.

Однако эти пять качеств не объясняли появление лидера. Л.С. Вечер выделяет некоторые качества и умения, которыми должен обладать лидер: дальновидность, рассудительность, энергичность, решительность, последовательность, справедливость, безжалостность, самопознание.

В разных ситуациях лидеры демонстрируют различные личные качества. В основном важны следующие пять качеств: интеллектуальные способности, господство над другими, уверенность в себе, активность и энергичность, профессионализм.

Культура руководителя предполагает наличие у него авторитета. Авторитет – это влияние одного члена служебного коллектива на остальных, предполагающее осознанное подчинение воле авторитетного члена коллектива.

Лидер представляется нам как личность, которой присущи решительность, сила воли, мужество, популярность. Лидеры всегда на нужном месте, они из тех, кто всегда побеждает. Они выглядят предсказуемыми людьми и внушают подчинённым уверенность в том, что способны сделать все, о чём они говорят. Их поведение отвечает их намерениям и демонстративно соответствует провозглашённым целям.

Лидеры наделены сильной волей. Они с готовностью принимают руководство и утверждают свою власть над ситуацией и над людьми. Лидеры сфокусированы на поставленных целях. Лидеры обладают харизмой. Харизма – это комплекс личных качеств, которые окружающие предписывают лидеру.

Харизма является формой влияния на других посредством личностной привлекательности, вызывающей поддержку и признание лидерства, что обеспечивает обладателю харизмы власть над подчиненными. Харизма дает руководителю преимущества эффективнее оказывать свое влияние на подчиненных. Харизматическим считается тот лидер, который, в силу своих личностных качеств, способен оказывать глубокое воздействие на подчиненных и сослуживцев.

Набор качеств, присущих лидеру: честолюбие, умение анализировать, взвешивать обстановку, делать правильный выбор, улаживать разногласия и организовывать. Лидер обязан выслушивать, быть объективным, владеть собой, быть человеком слова, допускать критику, мыслить перспективно, не увлекаться деталями, не упускать главное, сохранять уверенность перед неопределенностью. Он должен обладать скромностью, не гнушаться просить совета у знающих людей, быть красноречивым, обаятельным, энергичным.

Каждому лидеру полезно знать свои собственные наклонности, чтобы развить в себе черты лидерства и использовать их в группе, где он осуществляет руководство. Роль лидера в организации более заметна во время напряжённых периодов и в периоды неопределённости. Самое лучшее время для совершенствования лидера – это период спокойной работы. Лидерство – это комплекс навыков, которые можно систематически развивать, и большинство из нас на это способны. Но чтобы развивать навыки лидерства, их надо четко обозначить, понять и испытать на практике.

Анализируя выше сказанное, можно определить основные характеристики лидера: высокий интеллект, целеустремленность, использование интуиции, стрессоустойчивость, эмоциональная уравновешенность, способность управлять собой, эмпатичность, организаторская проницательность, способность к активному психологическому воздействию, тактичность, высокая требовательность в сочетании с заботой, справедливостью и уважением личного достоинства, высокий профессионализм, коммуникабельность, красноречивость.

ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ДЕНЕГ

Спиридоненко Давид

МОУ «Шахтёрская гимназия»

Научный руководитель: Прудникова Ю.А.

Зачастую в нашем восприятии не все деньги имеют одинаковую ценность. На подсознательном уровне мы разделяем их «основную массу» на разные категории.

Либо от трудности их получения. Либо в зависимости от того, на что мы их собираемся потратить или уже потратили. Такой способ восприятия денег имеет как позитивные, так и негативные стороны. С одной стороны, это может защитить наши средства от растраты (например, те, которые мысленно или в реальности помечены «на чёрный день», «на будущий стартап», «на отдых»). С другой стороны, это может завести нас в микрозаёмы из-за «защищенной» категории денег.

Деньги давно уже составляют предмет изучения не только для экономистов и социологов. Развитие современных методов исследований, принятых в нейронауках, позволяет увидеть, как их воспринимает человеческий мозг. Нейроэкономисты Стивен Ли и Пол Уэбли писали, что у денег — двойственная природа, они одновременно являются инструментом для достижения цели и наркотиком. Дуализм денег иллюстрирует то соображение, что предмет, который изначально не имеет биологической природы, может стать мощным нейробиологическим стимулом. Именно такой подход — изучение денег в качестве вознаграждения — закрепился в этой науке.

Но вознаграждение — не единственная роль денег. Они вызывают в мозге разные нейронные процессы, которые не сводятся к одной только вознаградительной роли артефакта. Должно существовать что-то, что делает деньги в различных культурах универсально признаваемыми. Нейроэкономистам следует (возможно, что это не было сделано) попытаться понять, как мозг приписывает ценность — сакральную, экономическую, символическую — чему-либо материальному. Нужно рассмотреть нейронные процессы вне идеи о деньгах как о стимуле. Как мы начинаем считать ценным тот или иной объект, первоначально не имеющий ценности? Когда человек смотрит на деньги, у него активируются те же зоны мозга, что и при восприятии, скажем, еды или лиц других людей.

Это наводит на мысль о том, что мозг, чтобы обрабатывать символические или абстрактные аспекты денег, обращается к тем нейронным связям, которые уже были когда-то установлены для обработки других природных явлений.

Можно вспомнить одну из старых психологических школ — «New Look Psychology». Джером Брунер, один из ее самых ярких представителей, в 1947 году провел эксперимент, в котором бедным и богатым детям показывали монеты разного номинала. Их просили оценить размер этих монет. Бедные дети переоценивали размер монет. Для Джерома Брунера и его школы это стало доказательством того, что восприятие происходит сверху вниз и определяется когнитивными факторами высшего порядка, такими как экономическое положение семьи. Проще говоря, ценности и потребности рассматривались как «организационные факторы восприятия».

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Спотарь Данил

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

Научный руководитель: Громова А.Л.

Государственная служба в Донецкой Народной Республике обеспечивает законность политических решений, целостность государства как института, качественный уровень реализации конституционных гарантий граждан путем стабильного и непрерывного предоставления им публичных услуг, которой принадлежит особая роль в построении современного правового государства, утверждении демократической модели государственного управления.

Поэтому проблема создания эффективной системы государственной службы, сегодня имеет особое значение.

Как организационно-управленческий институт государственная служба является профессиональной деятельностью по выполнению и обеспечению выполнения целей, задач и функций государства, выступает в роли социального механизма их реализации, является гарантом развития социума. Для трудоустройства на государственную службу требуется собрать большой пакет документов.

Государственная служба как иерархическая структура предполагает прохождение государственным служащим службы в соответствии с категориями должностей государственных служащих, а также рангов, которые им присваиваются. Основой для повышения профессионализма государственных служащих должно быть овладение и эффективное применение новых информационных технологий, приобретения новых навыков, преодоление косности и бюрократизма, коррупции.

Актуальной проблемой и важной задачей является создание компетентного кадрового резерва в государственной службе. Кадровый резерв формируется для замещения должностей государственных служащих, а также для продвижения их по службе с учетом образовательного уровня, профессиональной подготовки, опыта работы, деловых и моральных качеств работников, умение работать с

людьми, а также результатов конкурса. Доминирующим критерием при включении работника в кадровый резерв является профессионализм и профессиональная компетентность определенного работника. Именно профессиональная компетентность определяет деловую надежность, способность успешно и безошибочно реализовывать управленческую деятельность в любых ситуациях.

На сегодняшний день профессия госслужащего достаточно востребована, хотя ежегодно выпускают немало специалистов в этой области. Эта профессия - исключительно для человека с отличными умственными способностями, требует задатков и навыков в управлении персоналом, немалой харизмы, гарантирующей, что люди пойдут за управленцем и поддержат его, а также твердости и жесткости характера.

К положительным чертам профессии следует отнести: полный социальный пакет, длительный отпуск, престиж профессии, возможность реализовать профессиональные задатки. Многие признают работу госслужащего интересной, а также дающей возможность познакомиться с интересными людьми.

К минусам профессии следует отнести тот факт, что добиться высокопоставленной, высокооплачиваемой должности достаточно проблематично для недавнего выпускника, молодому специалисту, скорее всего, придется много лет набираться опыта на низкооплачиваемой должности.

Новое качество государственной службы, которое ждет общество, невозможно без высокого профессионализма государственных служащих в современном его понимании. Прежде всего, это:

- высокий уровень профессиональной компетентности;
- профессиональная этика, честь и исполнительская дисциплина;
- объективность и беспристрастность при подготовке и принятии управленческих решений;
- независимость профессиональной позиции от влияния политического или частного интереса.

Воплощение в жизнь этих и других предложений будет способствовать формированию эффективного института государственной службы, который будет базироваться на принципах стабильности, профессионализма, политической беспристрастности и соответствовать мировым стандартам.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Стальская Екатерина

МОУ «Гимназия города Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

Мир профессиональной деятельности человека постоянно изменяется вследствие развития общественного разделения труда, появляются новые профессии, однако, профессия государственного служащего всегда является актуальной, пока существует государство. Она обусловлена представлением внутренних интересов государства с позиции административно-управленческого аппарата и внешних интересов взаимодействия государства с другими странами мира.

Общество имеет сложно устроенную социальную структуру, в чем-то напоминающую пчелиный улей. Есть рабочие пчелы - у нас это рабочий класс, основная масса населения и есть руководящее звено - у нас это различные госструктуры, которые выполняют ответственную функцию контроля и организации остального населения.

Быть государственным служащим в нашей стране, как и в любой другой, престижно. Высокая заработная плата, восхищение и зависть окружающих, а также возможность реализовать свои лидерские задатки является всего лишь небольшой частью положительных аспектов в этой интересной и нелёгкой профессии.

Государственный служащий - это лицо, профессионально осуществляющее служебную деятельность на должностях государственной службы по обеспечению исполнения полномочий страны, государственных органов, а также лиц, занимающих государственные должности, а также получающее денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета.

В наши дни немного изменилось в этом отношении. Чиновниками (кстати, это слово появилось еще в Древней Руси), министрами, членами правящих структур становятся не просто люди с высшим экономическим или юридическим образованием, требуется закончить также аспирантуру, интернатуру или докторантуру, а также обладать некоторыми личностными качествами, такими как: целеустремленность, коммуникабельность, способность разносторонне мыслить.

В чем же сущность должности «государственный служащий»? Человек, удостоенный, например, должности в министерстве, не производит какой-либо товар или услугу, он контролирует процесс изготовления и продажи товара и реализацию услуги. То есть в любом из случаев несет функцию контроля, в своих действиях руководствуясь не собственными желаниями, а законодательством. Государственные служащие действуют исключительно согласно законодательству и никак иначе. День любого госслужащего включает следующие разновидности деятельности:

- ведение переписки, ознакомление с новостями, проектами;
- принятие решений;
- осуществление контроля за действиями подчиненных;
- участие в мероприятиях.

Еще в древние времена в первобытных общинах существовало разделение людей на правящую и зависимую сторону, но тогда, как правило, это подразделение осуществлялось не столько на основании интеллектуальных задатков членов группы, сколько на фоне физической силы. Правило «кто сильнее, тот и прав» играло решающую роль. Позже, с развитием общества, все изменилось. Уже при феодальном строе к власти добивались самые изворотливые и образованные люди. Во главе угла теперь ум, образованность, умение общаться и отстаивать свою позицию.

На сегодняшний день профессия госслужащего достаточно востребована, хотя ежегодно вузы выпускают немало специалистов в этой области. Эта профессия - исключительно для человека «умственного труда», она требует задатков и навыков в управлении персоналом, немалой харизмы, гарантирующей, что люди пойдут за управленцем и поддержат его, а также твердости и жесткости характера.

К положительным чертам профессии следует отнести: полный соцпакет, длительный отпуск, престиж профессии, возможность реализовать профессиональные задатки, работать «головой, а не руками». Многие признают работу госслужащего интересной, а также дающей возможность приобрести нужные, полезные связи.

К минусам профессии следует отнести тот факт, что добиться высокопоставленной, высокооплачиваемой должности достаточно проблематично для недавнего выпускника, молодому специалисту,

скорее всего, придется много лет набираться опыта на низкооплачиваемой должности.

Служба в государственных органах дает массу преимуществ - уверенность в завтрашнем дне, стабильная заработная плата, накопление опыта работы, увеличенная продолжительность ежегодного отпуска, выплаты материальной помощи, иные доплаты (за секретность, за ненормированный рабочий график), оплата командировок, а также бесплатное медицинское обслуживание.

Государство и общество заинтересовано в государственных служащих, потому что представители данной профессии имеют влияние на состояние и развитие государственных структур, органов власти; они отвечают за управление различными общественными процессами и государственными ресурсами.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Станишевская Анна

МОУ «Школа №13 города Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

Управление персоналом – это система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации.

Управление персоналом охватывает широкий спектр функций, которые в организациях, как правило, выполняют специализированные подразделения. Руководители и работники подразделений оценивают результативность труда персонала, деятельность подразделений системы управления, экономическую и социальную эффективность управления персоналом. А также они обязаны соблюдать принципы управления персоналом.

Следует подчеркнуть, что понятие «управление персоналом» в определённой степени условно, поскольку предполагает не командование людьми, а создание условий, обеспечивающих

наилучшее использование человеческого ресурса и каждого работника в отдельности.

Методы управления персоналом – это способы влияния на коллектив или индивидуально работников с целью организации их деятельности.

Существует три категории методов воздействия на персонал:

- административная базируется на основе метода «кнута». Иными словами, характеризуется дисциплиной, строгим порядком, взысканием;
- экономическая представляет собой воздействие на экономические интересы сотрудников при помощи экономических рычагов (заработная плата, премии, льготы и т.д.);
- социально-психологическая основывается на влиянии через неэкономические интересы человека на моральном и эмоциональном уровне (убеждения, внушения, «заражения идеей и т.д.).

Стоит добавить, что методы подразделяются на группы лишь условно и тесно взаимосвязаны. Для повышения результативности работы персонала следует использовать методы всех трёх категорий.

Пример тому «Сони», считающаяся символом японской электроники и лидером среди японских корпораций в сфере международной активности. Специалисты считают, что одна из основных причин успехов «Сони» – особая стратегия менеджмента. Компания по сей день внедряет новшества, оптимизированные для сотрудников. Одна из них - определение для каждого работника наиболее подходящей для него сферы применения, с учетом его интересов, способностей и склонностей. Ведь уважение к индивидуальности – это одна из составляющих идеологии менеджмента «Сони».

Принципы управления персоналом отражают требования объективно действующих экономических законов и закономерностей.

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 и др.

Современная система принципов управления персоналом очень важна для эффективного стратегического управления и развития организации. Это поможет избежать возникновения кадровых проблем, решение которых потребует дополнительных трудовых и ресурсных затрат.

Вывод: рациональное управление персоналом – это залог успеха предприятия. Благодаря конструктивному построению работы и соблюдению вышеперечисленных методов и принципов, можно достичь повышения уровня работоспособности и заинтересованности каждого сотрудника, что по итогу так же отразится в лучшую сторону на результатах его работы и самой организации.

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

Стельник Владислав

МОУ «Школа №20 города Донецка»

Научный руководитель: Иванова М.В.

Когда мы говорим об инновациях в сфере предпринимательства стоит упомянуть о таком новшестве как бизнес сетевого маркетинга. Сетевой маркетинг, хотя и является одним из наиболее популярных способов ведения бизнеса, до этого времени вызывает споры в обществе. Это связано в основном с тем, как расшифровывается само понятие, и как его используют крупные компании.

Сегодня по всему миру можно назвать миллионеров, которые заработали свои деньги с помощью системы сетевого маркетинга. Он является разрешённым и законным и пользуется большой популярностью. Система маркетинга считается очень похожей с «финансовыми пирамидами», хотя общие особенности там есть, но это совершенно разные направления в бизнесе. Естественно, это индивидуальное решение каждого предпринимателя – начинать ли

заниматься сетевым маркетингом, но перед тем, как принять его, нужно разобраться с тем, что это вообще такое. В чем суть сетевого маркетинга, какие у него плюсы и минусы, что означает термин?

Сетевой маркетинг – концепция реализации товаров и услуг, основанная на создании сети независимых дистрибьюторов, каждый из которых, помимо сбыта продукции, также обладает правом на привлечение партнёров, имеющих аналогичные права. Принцип работы данного вида бизнеса можно выразить с помощью закона Роберта Меткалфа: «Экономическая ценность той или иной сети возрастает экспоненциально, а не арифметически» То есть ценность сети возрастает в геометрической прогрессии, благодаря дистрибьюторам, которые в свою очередь привлекают новых клиентов и партнеров.

Крупные компании более 50% конечной стоимости изделий тратят на профессиональную рекламу и распространение товаров. Соответственно это поднимает и стоимость самого изделия в будущем, чтобы фирма вообще получала прибыль. А благодаря сетевому маркетингу из общей стоимости, которая является суммой расходов на производство, реализацию и процентом дохода компании, можно убрать рекламу и посредников.

К примеру, компания Avon занимается продажей косметики. При этом у них нет своего интернет-магазина, хотя есть несколько обычных магазинов. Основную долю продаж составляет как раз сетевой маркетинг. Продавцами там может стать любой человек, который договаривается с региональным менеджером и получает больше каталогов, оригинальный прайс товаров. После этого продавец рассказывает потенциальным клиентам о косметике, показывает каталог, и пользователи заказывают у него товары. Продавец отправляет заказ в офис, откуда и приходит косметика. Преимущество для продавца в том, что в каталоге указана стоимость с наценкой, а сами товары приходят по меньшей цене, поэтому разницу он оставляет себе. Как и любая другая сфера бизнеса, сетевой маркетинг имеет свои плюсы и минусы. В основном это касается дистрибьюторов, которые и начинают заниматься таким видом деятельности.

Преимущества и польза сетевого маркетинга для дистрибьютора:

– возможность получения практически неограниченного заработка;

–можно постоянно работать над собой, развивать свои профессиональные качества;

–независимость от работодателей и начальства;

–дистрибьютор имеет собственный бизнес, при этом он вложил минимальное количество собственных средств.

Несмотря на все положительные стороны сетевого маркетинга, этот бизнес не обходится и без минусов:

1. Заработок достаточно нестабилен, потому что сегодня у дистрибьютора будут заказы и будет прибыль, а завтра желающих может не быть. К тому же, в первое время такой доход будет минимален, пока не будет большой сети постоянных клиентов.

2. Сетевой маркетинг требует отличной моральной подготовки и наличия личностных качеств. Предпринимателю нужно будет постоянно общаться с незнакомыми людьми, предлагать свои товары и слышать отказы. Если он недостаточно коммуникабельный или не умеет привлечь клиента, то и ожидаемых доходов не будет.

3. Многие компании ставят обязательным условием то, что дистрибьюторы должны периодически покупать определенное количество товаров за свой счет. Может случиться, что эти изделия так и не продадут.

4. Дистрибьюторов часто считают обманщиками, потому что система продаж похожа с печально известными финансовыми пирамидами. К тому же, большинство клиентов понимают, что они купят товар по большей цене, а вы получите прибыль от их покупки, поэтому относятся негативно к таким предпринимателям.

Данная форма бизнеса подходит не для всех, потому что необходимо иметь твердый характер и уметь преподносить преимущества товара так, чтобы его покупали. Но если дистрибьютор умеет это делать или готов учиться, то со временем можно получать огромную прибыль.

Для того что бы более подробно ознакомиться с сетевым маркетингом я рекомендую прочесть книгу Роберта Кийосаки «Школа Бизнеса», в которой автор во всех подробностях рассказывает нам о данном виде бизнеса, о людях, занимающихся им, о преимуществах, недостатках этого бизнеса, приводит достаточно хорошие примеры и так далее.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Стребков Никита

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Стимулирование персонала - это внешние рычаги активизации персонала, то есть побуждение с помощью материальной заинтересованности.

Эффективность работы магазина, его товарооборот и количество прибыли во многом зависит от качества работы его сотрудников. Для того, чтобы сотрудники действительно качественно выполняли свои обязанности, необходимо создать благоприятные условия труда, то есть проводить комплексное стимулирование и мотивацию персонала.

Методы стимулирования могут быть как поощрительными, так и наказывающие.

К поощрительным методам стимулирования можно отнести:

- бонусные выплаты в зависимости от персонального вклада;
- премия за отсутствие прогулов;
- льготное питание;
- дополнительные выходные дни;
- оплачиваемый отпуск;
- подарки, и так далее.

Еще одним довольно эффективным методом стимулирования является выдача поощряемым работникам дисконтных карт на приобретение товаров в своем же магазине. Размер скидки, а также ее отмена может также являться инструментом поощрения.

К наказывающим методам стимулирования можно отнести:

- лишение бонусов и премий,
- снижение суммы заработной платы за прогулы, и тому подобное.

Мотивация - это формирование внутренних побуждающих факторов, действующих через самосознание.

Существуют различные факторы мотивации, которые определяют, что является наиболее важным для конкретного человека. Как правило, это не один фактор, а несколько. Факторы мотивации принято делить на внешние и внутренние.

Внутренними факторами мотивации могут выступать:

- самореализация;

- самоутверждение;
- творчество;
- убежденность;
- любопытство;
- потребность в общении и т.п.

К внешним факторам мотивации можно отнести:

- деньги;
- карьера;
- положение в обществе;
- признание и т.п.

Внутренние факторы мотивации обусловлены стремлением человека получить удовлетворение от уже имеющегося у него объекта, который он, поэтому хочет сохранить, или избавиться от объекта, который его чем-то не устраивает.

Внешние мотивы нацелены на приобретение или избежание отсутствующего объекта.

Таким образом, мотивы по характеру могут быть позитивными (приобрести, сохранить) или негативными (избавиться, избежать).

Позитивным внешним мотивом поведения является поощрение за хорошую работу, а негативным - наказание за её невыполнение; позитивный внутренний мотив - интересная работа, а негативный - рутинный характер выполняемой работы, вследствие чего от нее человек, стремится избавиться.

Знание факторов мотивации работника является для руководителя основополагающим, поскольку именно соотношение внутренних и внешних факторов мотивации помогает согласовать интересы сотрудника и компании, разработать системы мотивации для него.

При осуществлении стимулирования или мотивации, необходимо тщательно изучить каждого сотрудника, чтобы определить, какие факторы будут для него мотивирующими. Нельзя применять общую концепцию для всех работников, поскольку для кого-то лучшим стимулом будет возможность обучения за счет фирмы, а для кого-то это вообще ничего не значит, и ему нужны лишь материальные блага. Потому главное правило эффективного стимулирования и мотивации является индивидуальный подход к каждому сотруднику, поскольку только так можно добиться наилучших результатов.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Стрельчук Диана

МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки»

Научный руководитель: Гончарова Л.В.

Государственный служащий - это лицо, профессионально осуществляющее служебную деятельность на должностях государственной службы по обеспечению исполнения полномочий и ее субъектов, государственных органов, а также лиц, занимающих государственные должности.

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.

Плюсы и минусы профессии государственной служащий.

К положительным чертам профессии следует отнести: возможность реализовать профессиональные задатки, работать «головой, а не руками». Многие признают работу госслужащего интересной, а также дающей возможность приобрести нужные, полезные знания.

К минусам профессии следует отнести тот факт, что добиться высокопоставленной, высокооплачиваемой должности достаточно проблематично для недавнего выпускника, молодому специалисту, скорее всего, придется много лет набираться опыта на низкооплачиваемой должности.

Я не сомневалась в значимости данной профессии. Ведь важность этой профессии было определено ещё в древние времена, когда в первобытных общинах существовало разделение людей на правящую и зависимую сторону, но тогда, как правило, это подразделение осуществлялось не столько на основании интеллектуальных задатков членов группы, сколько на фоне физической силы.

Правило «кто сильнее, тот и прав» играло решающую роль. Позже, с развитием общества, все изменилось. Уже при феодальном строе к власти добирались самые изворотливые и образованные люди.

Во главе угла теперь ум, образованность, умение общаться и отстаивать свою позицию. В наши дни немного изменилось в этом отношении. Чиновниками, министрами, членами правящих структур становятся не просто люди с высшим экономическим или юридическим образованием, требуется закончить также аспирантуру, интернатуру или докторантуру, а также обладать некоторыми личностными качествами, такими как: целеустремленность, коммуникабельность, способность разносторонне мыслить.

В чем же сущность должности «государственный служащий»? Человек, удостоенный, например, должности в министерстве, не производит какой-либо товар или услугу, он контролирует процесс изготовления и продажи товара и реализацию услуги. То есть в любом из случаев несет функцию контроля, в своих действиях руководствуясь не собственными желаниями, а законодательством. Государственные служащие действуют исключительно согласно законодательству и никак иначе.

День любого госслужащего включает следующие разновидности деятельности:

- ведение переписки, ознакомление с новостями, проектами;
- принятие решений;
- осуществление контроля над действиями подчиненных;
- участие в мероприятиях.

Таким образом, наше общество имеет сложно устроенную социальную структуру, в чем-то напоминающую пчелиный улей. Есть рабочие пчелы - у нас это рабочий класс, основная масса населения и есть руководящее звено - у нас это различные госструктуры, которые выполняют ответственную функцию контроля и организации остального населения.

Быть государственным служащим в нашей стране престижно, а также это возможность, реализовать свои лидерские задатки - все это лишь небольшая часть положительных аспектов в этой интересной и нелегкой профессии.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА И ОБЩЕСТВА

Сулейманова Алина

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Сидорчук Е.С.

Информационно-коммуникационные технологии являются неотъемлемой частью современного мира, они в значительной степени определяют дальнейшее экономическое и общественное развитие человечества, поэтому возникает необходимость их использования во всех сферах деятельности человека.

Умение пользоваться компьютерными технологиями, искать и обрабатывать информацию в сети Интернет – такова реальность наших дней. Информационные технологии стремительно ведут к изменениям привычных для нас ранее процессов на предприятиях, в бизнесе и жизни, поэтому действительно важно определить их истинную роль и место, которое им должно быть отведено в современном обществе.

Информационно-коммуникационные технологии, выступая фундаментом становления прогрессивного информационного общества, дают возможность не только улучшить различные показатели деятельности на уровне предприятий, но и повысить уровень развития, а, следовательно, и конкурентоспособности государства на международной арене.

Процессы и роль информационно-коммуникационных технологий в бизнесе и управлении, формирование принципов, методов и механизмов их применения рассматривают такие современные учёные-исследователи, как Хакимджанова Д. К., Алиев Ф. А., Петрова Г.А. и др.

Под информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) понимается совокупность методов и средств реализации операций сбора, регистрации, передачи, накопления, поиска, обработки и защиты информации на базе применения развитого программного обеспечения, используемых средств вычислительной техники и связи, а также способов, с помощью которых информация предлагается пользователям [1].

Формирование среднего и малого бизнеса является одной из главных задач государства в большинстве стран мира. В Донецкой Народной Республике это также немаловажная задача.

Использование ИКТ в бизнесе определяется различными подходами к их управлению, методологией их внедрения и использования.

Именно доступ к ИКТ и возможность эффективного их применения позволит различным бизнес-структурам в наиболее подходящем режиме модернизировать управление, увеличить эффективность деятельности и достичь поставленных стратегических задач.

Внедрение и использование информационных технологий сильно меняет реальность, создавая ещё одну - виртуальную.

Это серьёзная этическая и социально-психологическая проблема, но для бизнеса и его владельцев это так же открывает новые возможности.

Сегодня ИКТ применяют практически во всех сферах, к которым можно отнести образовательный процесс, обычную работу пользователя за домашним компьютером, экономику, науку и др.

Основными принципами работы с ИКТ являются [2]:

- научность;
- доступность;
- наглядность;
- информативность.

Достоинствами применения ИКТ в сфере бизнеса являются: способность управлять бизнесом независимо от местонахождения, развитие оперативности, мобильности, работа в социальных сетях, быстрый и удобный способ работы с кооперативными базами данных, постоянная связь с клиентами и др.

Несмотря на широкое распространение ИКТ в современном мире, необходимо понимать, что они могут усугубить глобальные риски, связанные с цифровыми угрозами.

Их распределяют на:

- угрозы, носящие случайный, неумышленный характер. Это угрозы, связанные с ошибками процесса подготовки, обработки и передачи информации;

- угрозы, обусловленные умышленными, преднамеренными действиями людей.

Эти риски – минимальны и обычно за них идет полная или частичная компенсация. Но именно эти риски отгораживают часть пользователей от интернет-обслуживания, а бизнес, в свою очередь, теряет большую часть потенциальных клиентов.

Основные риски, которые относятся к бизнесу:

1. Неверное позиционирование.
2. Технические сбои.
3. Ошибки при найме людей.
4. Проблемы платежей.
5. Проблемы доставки.
6. Зависимость от контрагентов.

В заключении можно сказать, что для бизнеса очень важно принимать ИКТ, стремиться улучшать информационную сферу, а также не отказываться от развития этих самых технологий во времени. Информационное общество, которое растёт с каждым днём, предпочтёт только современный бизнес, умеющий работать с информационно-коммуникационными технологиями, способный показать себя продвинутым.

Это очень привлекает нынешнее поколение и, как следствие, ведет к улучшению абсолютно каждого звена бизнеса.

Людям стоит понять, что мир неозвратимо изменился, и важно уметь приспособиться к этим переменам. И чем раньше каждый из нас осознает всю глубину и необратимость произошедшего, тем лучше.

Список источников:

1. Хакинджанова, Д. К. Развитие ИКТ и их влияние на экономику / Д.К. Хакинджанова // Молодой учёный. - 2017. - №7. - С. 290-293.
2. Алиев, Ф. А. Информационно-коммуникационные технологии в условиях инновационной экономики / Ф.А. Алиев // Молодой учёный. - 2016. - №10. - С. 591-595.
3. Петрова, Г.А. Образование в информационном обществе: решение проблемы формирования «человека успешного» / Г.А. Петрова, Ф.А. Ковальчук // Вестник Алтайской академии экономики и права. - 2010. - Вып. 3 (16). - С. 7-11.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И ПОДХОДЫ К СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКА ТРУДА

Сулейманова Алина

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Носова Э.Л.

Рынок труда (РТ) представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы. По определению А.И. Рофе: «Рынок труда – это составная часть структуры рыночной экономики, которая функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления, услуг, жилья, ценных бумаг и др.» [1].

Адаптация общества к рынку встречается с большими проблемами в сфере занятости: сокращением численности рабочих, ростом негативных явлений, связанных с безработицей, падением реальной заработной платы, уходом людей в теневую экономику, усилением социальной напряженности. Происходящие перемены требуют регулирования трудовых отношений и сбалансированности рынка труда. Сегодня факторами, усиливающими рыночное неравновесие, являются: установление государством минимального уровня заработной платы, отсутствие необходимой информации о наличии вакансий и резерва рабочей силы.

По результатам последних исследований на современном этапе развития экономики доминирует локальный уровень развития РТ. Для обеспечения сбалансированности местного РТ необходимо применять соответствующий механизм, который дает возможность, как определяет И. Кравченко, «через комплекс регуляторов достичь относительного равновесия путем действенных механизмов, которые гармонизируют движение спроса и предложения, предотвращая тем самым появление экстремальных ситуаций» [2].

Некоторые авторы отмечают важность выделения принципов:

координации деятельности всех субъектов местного РТ;

адаптивности, согласованности регионального регулирования с государственным и местным самоуправлением, а также достижение экономических и социально-политических целей;

планомерности и этапности;

сотрудничества государственных органов содействия занятости с негосударственными; централизации и децентрализации; гибкости; единства действий и соответствия.

Рассмотрим некоторые модели сбалансированности рынка труда, применяемые за рубежом.

Либеральная модель рынка труда Великобритании и США. Американский РТ сформировался как набор трудовых и административных ресурсов, которые выполняют различные функции в сфере занятости.

Ресурсами выступают не только сами кадры, но и государственные программы, осуществляющие финансирование в сфере подготовки и переподготовки кадров, миграционного движения, социальной защиты различных социальных слоев общества. Действующие программы нацелены на различные социальные слои американского общества и реализацию конкретных целей в сфере трудоустройства (государственные расходы на эти программы ежегодно составляют около 300 млрд. долл. в формах различных пожертвований на цели социальной поддержки населения, подготовки и переподготовки кадров).

Отличительной особенностью национально-традиционной модели рынка труда Японии и Южной Кореи выступает ориентация на защиту занятости при условии соблюдения занятыми работниками определённых стандартов эффективности, что отражает приверженность национальным традициям.

Для наемных работников высокие гарантии стабильной занятости выступают основным фактором мотивации к труду и достижения личных успехов. Для работодателей важной формой мотивации служат их способности выполнить свои обязательства перед работниками. Стабильность занятости влияет и на готовность адаптации к изменениям, поскольку последние не связываются с потерей рабочих мест. Мобильность кадров в модели довольно высока, а работники имеют право знать и предлагать свои пути решения проблем на предприятиях.

Основной чертой социально-ориентированной модели рынка труда Германии и Швеции является универсальность. В её орбите оказывается каждый житель Швеции, независимо от рода занятий, а во

многих случаях и от того, получает или не получает этот человек заработную плату. Такое положение дел именуется в Швеции «универсальной социальной политикой». В течение нескольких последних десятилетий размер социального страхования в целом увеличился.

Но, в связи с экономическими трудностями последних лет отдельные ставки были сокращены, а в некоторых случаях были более жестко определены условия, дающие право на получение того или иного пособия. Парламент одобрил закон о новой системе пенсий по старости; планируются реформы пенсий по инвалидности и пособий семьям, оставшимся без кормильца.

Таким образом, грамотное сочетание элементов различных моделей позволит выработать эффективную модель сбалансированности рынка труда.

Список источников:

1. Ермолаева, С.Г. Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.
2. Ромащенко, Т. Д. Рынок труда в информационной экономике / Т. Д. Ромащенко, Л. М. Шляхтова; под ред. Т. Д. Ромащенко. - Воронеж: АОНО ВПО ИММиФ, 2008. - 176 с.

КОНСАЛТИНГОВЫЕ УСЛУГИ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Сумарокова М.В.

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Научный руководитель: Новак Ю.А.

В настоящее время рынок услуг является неотъемлемой частью экономических отношений и составляет все большую долю внутреннего валового продукта (ВВП) национальных экономик развивающихся и развитых стран. Услуга служит результатом человеческой деятельности в области науки, производства, управления, техники.

Консультирование – это предоставление независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку

проблем и возможностей, рекомендаций, соответствующих мер и содействие в их реализации. Консультанты занимаются решением проблем, связанных с организацией управления сложными системами в различных сферах деятельности.

К общим принципам процесса организации консультирования должны относиться: партнерские отношения между участниками, их целенаправленность, цикличность, реверсивность, гибкость, ротационность, коммуникационность и комбинаторность.

В соответствии с современными тенденциями развития бизнеса перспективными направлениями развития консультационных услуг должны стать: обеспечение комплексности и креативности консалтинга; использование как индивидуального, так и группового потенциала участников консультационного взаимодействия; целенаправленная интеграция всех интересов участников; организация индивидуального и группового обучения в ходе консалтинга, организация тренингов и мозговых штурмов, других методов активного познания; направленность на создание реальных условий для изменений и развития бизнеса.

Консультационные компании выступают интеграторами нового знания, которое они создают и претворяют в жизнь. Как показывает практика, крупный бизнес в меньшей степени является инновационным, так как зачастую масштабы бизнеса не позволяют быстро применять новшества в своей текущей деятельности.

Напротив, малый бизнес, который стремится к ускоренному развитию и пытается выжить в рамках жесткой конкуренции и монополизированного рынка, всегда остается мобильным, креативным и инновационным.

Тенденция к обширному применению консультационных услуг (КУ) в различных аспектах управленческой деятельности послужила основой усложнения КУ и появления различных классификаций подобных услуг.

Однако до настоящего времени не существует единого и общепризнанного классификатора КУ, что приводит к снижению степени регулирования консультационных услуг, а значит, и возможности их стандартизации, анализа и контроля результатов деятельности консультантов.

Используется два вида классификации КУ: попредметная и методологическая.

Особенность попредметной классификации заключается в том, что услуги квалифицируются согласно разделам менеджмента, на которые они направлены.

Основой методологической классификации являются методы работы, используемые консультантами: экспертное консультирование; процессное консультирование; обучающее консультирование.

Функционирование консультационных компаний в рамках современной экономики предполагает использование ими маркетинговых инструментов, так как консультационным компаниям необходимо комплексировать различные маркетинговые механизмы для реализации и продвижения услуг, что улучшает репутацию компании, повышает ценность услуги и является результатом узнаваемости фирмы и развития ее бренда.

Важнейшим элементом деятельности консультационной компании является эффективное управление статьями доходов и расходов. Ключевая фигура сбытовых и производственных процессов - сам консультант, так как он оказывает и одновременно продает услугу. Консультант проводит предпроектную экспертизу проблемной области заказчика, предлагает сопутствующие услуги и обсуждает стоимость контракта. Консультационная компания в лице консультанта заинтересована в максимальной прибыли от проекта, сохраняя при этом лояльность услугополучателей. Выручку консультанта за определенный период времени можно выразить через показатели его деятельности: количество и стоимость услуг, стоимость обслуживания услугополучателя, количество и стоимость посещений услугополучателя.

Список источников:

1. Солодяшкина, Ю.Е. Механизм процесса организации управленческого консалтинга : дис .канд. экон. наук / Ю.Е. Солодяшкина. - Пермь, 2006. - 152 с.

2. Кулапина, Г.М. Управленческое консультирование как сфера услуг для малого и среднего бизнеса / Г.М. Кулапина ; под общ. ред. Л.А. Сосуновой. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2004. - 129 с.

МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИИ

Суханов Михаил

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Менеджмент – представляет собой управление производством – создание и разработка максимально эффективное использование и контроль социально-экономических систем. Менеджмент – это академическая дисциплина, социальная наука, предметом которой является изучение социальной организации. Менеджмент существовал там, где работали люди.

Функции менеджмента:

1. Нацеленность на результат. Достичь максимальной выгоды в деятельности предприятия позволит правильная постановка задач. Именно этот способ позволит выбрать стратегию развития и направлять работников. Процесс достижения поставленных целей поможет руководителю сформировать корпоративный дух.

2. Планирование. Каждое предприятие имеет свои цели. Для того чтобы их достичь, руководителю необходимо знать объёмы требующихся ресурсов. В качестве их могут быть как материальные затраты, так и количество работников, обладающих определёнными знаниями. Цель функции планирования заключается в том, чтобы раньше позаботиться о наличии всего необходимого. К этой же функции можно отнести разработку способов для достижения наилучшего результата. Например, для увеличения количества продаж, руководителю нужно продумать, как этого достичь. Решением станет выпуск рекламы. Хотя эти шаги и считаются результативными, но они требуют определённых денежных затрат, а также людей, которые будут проводить акции.

3. Организация деятельности. К этой функции относится раздача заданий между работниками. Управленцу необходимо организовать деятельность, таким образом, чтобы каждый из работников выполнял свою часть работы, в целом их труд должен получиться совместным. Также нужно разработать критерии, по которым будет оцениваться выполненная работа.

4. Контроль. Эта функция считается одной из главных. Вызвано это тем, что только когда будет надлежащий контроль, это сможет

привести предприятие к нужной цели. В контроле нуждается все сферы деятельности на предприятии. Будь то поставка продукции или качество выполнения работ. Руководителю необходимо всегда анализировать эффективность труда работников.

5. Координация. Она отвечает за согласованность в работе всех составляющих звеньев. После того как работа поделена на части, необходимо собрать всех в одно целое. На предприятии существует множество различных групп, все они нуждаются в долгом и тесном диалоге с руководителем. Задача хорошего менеджера заключается в налаживании такого процесса.

6. Поощрение сотрудников или мотивация. Работа рабочего должна быть построена не только на личных интересах, но и в интересах организации. Мотивировать коллектив можно не только денежными выплатами, это могут быть грамоты, награды, медали, премии. Например, «работник года», «работник месяца».

Понятие организации. Организация составляет фундамент мира менеджеров, она является причиной, обуславливающей существование менеджмента. Организация - это группа людей, работа которых координируется для достижения общих целей.

Внутренняя среда организации – это совокупность факторов, которые формируют долгосрочную её доходность и находятся под непосредственным контролем руководителей и персонала организации. Любая организация состоит из элементов их ролей и отношений, определённых иерархией (разновидность горизонтальной координации, при которой взаимодействуют работники, которые не подчиняются друг другу и должности). Эти роли, отношения и кодексы могут иметь официальные и неофициальные аспекты деятельности. Внутренняя среда предприятия объединяет все рабочие зоны внутри рабочей системы. Она состоит из множества компонентов (ресурсов), которые различаются в зависимости от функциональных областей деятельности фирмы, связанных с принятием управленческих решений.

Внешняя среда организации – это факторы, которые дают прибыль организации без вмешательства самой организации на большой период времени.

Характеристики внешней среды:

1. Сложность внешней среды – это число факторов, на которые организация обязана реагировать, а также уровень вариативности каждого фактора.

2. Подвижность среды – это скорость, с которой происходят изменения в окружении организации.

3. Неопределённость внешней среды – это количество информации, которое имеет организация (или лицо) по поводу конкретного фактора.

Социальные факторы включают общественные ценности, установки. Именно в социальной среде при экономической нестабильности возникает много проблем, угрожающих положению организации.

Вывод: менеджмент включает в себя множество сфер для управления организации.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИИ

Сыгинь Иван

МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка»

Научный руководитель: Курган Е.Г.

Каждому человеку рано или поздно приходится выбирать или менять профессию. В молодости с выбором легко ошибиться, а сделанную ошибку бывает непросто исправить. Нелюбимая работа в конечном итоге перестает удовлетворять не только морально, но и материально. Примерно определившись с направлением своей будущей деятельности, надо изучить, какие именно профессии в первую очередь востребованы на рынке и где им можно обучиться наиболее эффективно. Дальше все будет зависеть от вашей способности приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям, наиболее полно применять имеющиеся знания и умения и дополнять их новыми.

По данным сайта info-profi.net в ТОП-5 самых востребованных профессий входят:

1. Программист.
2. Маркетолог.
3. Специалист в области кибербезопасности.

4. Дизайнеры интерфейсов.

5. IT-медик.

Программист. Программист – специалист, занимающийся программированием, то есть созданием компьютерных программ. В настоящее время, как и ранее широко применяется классификация программистов на прикладных и системных. Прикладным называется программист, программы которого предназначены для решения прикладной задачи, удовлетворяющей потребности конечного пользователя и, по замыслу классификации, лежащей вне компьютерной сферы. Системным называется программист, программы которого предназначены для обеспечения работы компьютера и используются другими компьютерными специалистами.

Маркетолог. Маркетолог – это специалист, который занимается продвижением товаров и услуг компании. Его цель – построить систему продаж, которая будет приносить компании наибольшую прибыль. Название профессии переводится как "изучающий рынок", потому что маркетолог выявляет потребности потенциальных клиентов, чтобы предложить товар или услугу, которые удовлетворят эти потребности.

Специалист в области кибербезопасности. Выявляет угрозы информационной безопасности и риски потери данных, вырабатывает и внедряет меры противодействия угрозам и решения для защиты от потери информации; обеспечивает сохранность и конфиденциальность данных; участвует в разработке и внедрении IT-решений.

Мобильные телефоны, компьютеры, машины, а с некоторых пор даже бытовые приборы связывают себя и своего владельца огромным количеством данных. Гигантских масштабов достигли информационные системы в бизнесе, торговле и финансах, подтверждением чему является текущий криптовалютный бум.

Все это привело к формированию новых ценностей, создаваемых или передаваемых в киберпространстве. Вместе с этим появилась и угроза кражи этих ценностей, их порчи или подмены. Для противодействия злоумышленникам необходимы специалисты по кибербезопасности, способные защищать информацию, предугадывать действия преступников и создавать безопасную архитектуру пользования данными.

Дизайнер Интерфейсов. Дизайнер интерфейсов – это специалист, создающий удобный интерфейс для той или иной площадки, предугадывая действия ее посетителей. Он обеспечивает простую, понятную и приятную навигацию сайта, в результате чего потенциальный клиент не запутается в лабиринте ссылочной массы и страниц. Профессия подходит тем, кого интересует психология, рисование и информатика (см. выбор профессии по интересу к школьным предметам).

Это относительно новая профессия, которая обретает все большую популярность. Специалист, работающий в этой области, должен отличаться прекрасными аналитическими способностями, ведь именно он создает приятные, удобные и работоспособные интерфейсы для ПО, сайтов, приложений, техники, разнообразного оборудования.

IT-медик. Специалист с хорошим знанием IT, создает базы физиологических данных и управляет ими, создает программное обеспечение для лечебного и диагностического оборудования. Сейчас в медицине происходит «революция больших данных» – у исследователей появилась бесценная возможность быстро собирать и анализировать огромное количество информации. А значит, человек, способный управлять медицинскими базами данных, точно не останется без работы.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА – КЛЮЧ К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТОВ

Сывратко Никита

ГПОУ «Харьковский технологический техникум

ГОУ ВПО» «Донецкий национальный технический университет»

Научный руководитель: Кононенко Е.Б.

Наиболее популярной темой в современном менеджменте сегодня является проблема мотивации труда. Действительно, для того чтобы все задачи, поставленные перед организацией, были достигнуты, недостаточно только набрать квалифицированные кадры и разработать эффективную структуру их взаимодействия.

Необходимо так организовать труд, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, независимо от своих личных проблем.

Мотивация персонала – это комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также способ привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их.

Решаемые задачи при внедрении системы мотивации персонала:

- удержание продуктивных сотрудников;
- вовлечение сотрудников в работу и раскрытие их потенциала;
- привлечение в компанию нужных сотрудников.

Методы мотивирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы мотивирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Существуют следующие методы мотивирования эффективного трудового поведения:

- материальное поощрение;
- организационные методы;
- морально-психологические [3].

Для руководителя очень важно умение распознавать потребности работников. Потребность более низкого уровня должна удовлетворяться прежде, чем потребность следующего уровня станет более значительным фактором, определяющим поведение человека [1].

В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их комбинации. Для эффективного управления мотивацией необходимо использовать в управлении предприятием все три группы методов. Так, использование только властных и материальных мотиваций не позволяет мобилизовать творческую активность персонала на достижение целей организации. Для достижения максимальной эффективности необходимо применение духовной мотивации.

Приведённая схема классификации методов мотивирования является классической. В современном менеджменте применяются и иные группировки методов мотивирования.

Укрупнённо все методы мотивирования можно так же сгруппировать в следующие четыре вида:

1. Экономические мотивы всех типов (зарплата во всех ее разновидностях, включая контрактную, премии, льготы, страховки, беспроцентные кредиты и т.п.). Успешность их воздействия определяется тем, насколько коллектив понимает принципы системы, признает их справедливыми, в какой мере соблюдается неотвратимость поощрения (наказания) и результатов работы, их тесная связь во времени.

2. Управление по целям. Эта система широко используется в США и предусматривает установление для личности или группы цепи целей, способствующих решению главной задачи организации (достижение определенных количественных или качественных уровней, повышение квалификации персонала и т.п.). Достижение каждой цели автоматически означает повышение уровня зарплаты или другую форму поощрения.

3. Обогащение труда - эта система в большей степени относится к неэкономическим методам и означает предоставление людям более содержательной, перспективной работы, значительной самостоятельности в определении режима труда, использовании ресурсов. Во многих случаях к этому добавляется и рост оплаты труда, не говоря уже о социальном статусе.

4. Система участия в настоящее время существует в многообразных формах: от широкого привлечения коллектива к принятию решений по важнейшим проблемам производства и управления (Япония) до соучастия в собственности путем приобретения акций собственного предприятия на льготных условиях (США, Англия) [2].

В рамках этих групп методов сегодня разрабатываются отдельные методики и системы мотивирования персонала.

Подводя итоги, следует отметить, что современный менеджмент не предусматривает единого подхода к мотивации. В зависимости от сложившихся обстоятельств на предприятии, уровня развития персонала, традиционные подходы могут быть различными как к организации в целом, так и на уровне структурных элементов (бригад, участков, секторов и т.п.).

Более того, применение неких универсальных инструментов мотивации ко всем работникам может сыграть отрицательную роль.

Список источников:

1. Алехина, О.Е. Стимулирование развития работников организации / О.Е. Алехина // - Управление персоналом. - 2002. - № 1. - С. 50-52.
2. Добролюбов, Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала / Е.А. Добролюбов // Банковские технологии. - 2002.- № 3. - С. 41-44.
3. Удальцова, М.В. Теории мотивации: Учебное пособие/ М.В. Удальцова. - Новосибирск: НГАЭиУ. - 59 с.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ УСЛУГ

Тараненко Валерия

МОУ «Школа №57 города Донецка»

Научный руководитель: Бычкова Е.А.

Одной из приоритетных целей большинства стран мира является обеспечение долговременного экономического роста. Имеется в виду производство большего количества и лучшего качества товаров и услуг и, как следствие, более высокий уровень жизни населения.

Экономический рост является результатом успешной деятельности предприятий всех отраслей национальной экономики и зависит в значительной мере от инновационной деятельности предприятий.

Инновационная деятельность — это процесс, направленный на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений в новом или усовершенствованном продукте, продаваемом на рынке, в новом или усовершенствованном технологическом процессе, используемый в практической деятельности, а также связанные с этим дополнительные исследования и разработки.

Развитие инновационной деятельности предприятий в России чрезвычайно осложнено неприспособленностью прежней системы управления инновациями к новым условиям хозяйствования. Инновационная политика предприятий должна быть направлена на

увеличение производства принципиально новых видов продукции и технологий, расширение сбыта отечественных товаров.

В связи с инновациями различают две модели предпринимательства: классическую и инновационную.

Классическая модель – это предпринимательство традиционное, репродуктивное, рутинное. Предприниматель в рамках такой модели приводит в действие внутренние резервы предприятия для увеличения прибыли, повышения рентабельности.

Успех предпринимательства по этой модели часто увязывают с субсидированием, протекционизмом со стороны федерального правительства и региональных органов власти. Вторая модель представляется инновационным (продуктивным) предпринимательством.

При этом предполагается поиск таких путей развития предприятия, в основу которых положены инновации или новшества, доведенные до стадии конечного использования.

По степени новизны выделяют инновации базисные, улучшающие и псевдоинновации.

Базисные инновации реализуют крупные изобретения и являются основой для формирования новых поколений и направлений развития техники. Улучшающие инновации связаны с внедрением мелких и средних изобретений и преобладают на стадиях распространения и стабильного развития научно-технического цикла. Псевдоинновации направлены на частичное улучшение устаревших видов техники и технологии.

По причинам возникновения инновации делят на два вида: реактивные и стратегические.

Реактивные инновации направлены на выживание фирмы, они появляются как реакция на радикальные инновационные преобразования, осуществляемые конкурентами.

Стратегические инновации носят упреждающий характер и направлены на получение значительных конкурентных преимуществ в перспективе.

Побудительным мотивом развития инноваций на предприятии является стремление снизить издержки предпринимательской деятельности и увеличить массу прибыли в условиях жесткой

рыночной конкуренции. В процессе использования устаревших технологии и техники издержки формируются на уровне выше средних и предпринимательство может стать убыточным, если конкуренты сумели найти пути завоевания рынка сбыта на основе снижения издержек производства и низких цен предлагаемых продукции и услуг.

Отсюда у каждого предприятия возникает необходимость создавать конкурентные преимущества, а это возможно осуществить за счет использования такого инструмента, каким являются инновации. При этом, чем быстрее осуществляется инновационный процесс, тем больше вероятность успешной деятельности. Обновление продукции, своевременное появление ее на рынке увеличивает вероятность получения добавочной прибыли, которую называют научно-технической рентой.

Таким образом, используя инновации, предприятие снижает издержки, наращивает объёмы производства, завоёвывает рынки сбыта, увеличивает массу прибыли, способствует повышению эффективности предпринимательства и развитию национальной экономики.

На развитие инновационных процессов влияют различные группы факторов: экономические, технологические, политические, правовые, организационно-управленческие, социально-психологические, культурные. Одни факторы способствуют инновационной деятельности, другие – препятствуют.

В группе экономических и технологических факторов положительное влияние на инновационную деятельность предприятия оказывает наличие необходимых финансовых ресурсов, материально-технических средств, прогрессивных технологий, хозяйственной и научно-технической инфраструктуры; препятствуют инновационной деятельности – отсутствие или недостаток средств для инвестиций, слабость материальной и научно-технической базы, преобладание интересов текущего производства и т. д.

Аналогичные примеры можно приводить и по другим группам факторов.

Предприятие-инноватор разрабатывает инновационный проект в своих структурных подразделениях или же на основе контракта привлекает организацию, специализирующуюся на инновационном

предпринимательстве. В случае осуществления крупных инновационных проектов предпочтителен второй вариант.

Финансирование инноваций осуществляется из тех же источников, что и финансирование любых инвестиций, т. е. самофинансирование, заемные средства, привлеченные средства, прочие смешанные или нетрадиционные источники, внебюджетные фонды, бюджеты различных уровней.

СОЦИАЛЬНО-СТРЕССОВЫЕ РАССТРОЙСТВА МИРНОГО НАСЕЛЕНИЯ В СИТУАЦИИ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ

Тарасова Анастасия

*МОУ «Гимназия информационных технологий № 61
города Донецка»*

Научный руководитель: Седова С.И.

Вооружённые конфликты оказывают разрушительное воздействие на психическое здоровье мирного населения. Стрессовое расстройство и депрессия являются наиболее распространёнными психическими расстройствами в период и по окончании военных действий как у взрослых, так и у детей.

Стресс – это ощущение, которое испытывает человек, когда полагает, что не может эффективно справиться с возникшей ситуацией. Воздействие травмирующих событий велико, особенно на детей; пагубные последствия военной травмы не ограничиваются конкретными диагнозами психического здоровья, они также могут включать в себя некоторые отклонения в период развития и становления личности.

Отклонения ухудшают отношения в семье и со сверстниками, а также оказывают влияние на успеваемость в школе и общую удовлетворенность жизнью.

Военный конфликт провоцирует значительные социальные потрясения, несет угрозу жизни, здоровью и имуществу граждан, провоцирует социально-стрессовые расстройства. Неопределенность военно-политического, социально-экономического положения зачастую приводит к ухудшению эмоционального состояния граждан, к

возникновению чувства тревожности, раздражения, страха, отчаяния, уныния, безразличия.

Очень часто люди, которые подвергались угрозе вследствие боевых действий, получают психологическую травму. Их негативный жизненный опыт разрушает предположения и убеждения, что мир безопасен и справедлив, что другие люди хорошие, и что "это не случится со мной". В результате мирные жители часто видят опасность повсюду и становятся «настроенными» на угрозу. Как следствие, они нервничают, повышается эмоциональное напряжение, возрастает уровень напряженности.

Гнев часто является главной особенностью социального расстройства населения. Некоторые выражают свой гнев только в устной форме. Другие становятся физически агрессивными и представляют угрозу для себя и для окружающих. Также у них появляется желание обвинять в предательстве людей, имеющих другую точку зрения.

Стрессовое расстройство личности очень тесно связано с депрессией. Депрессия – это общее состояние плохого настроения и потери интереса или удовольствия от деятельности, которая когда-то приносила радость.

Депрессия часто связана с чувством вины. Люди, которые подвергались боевым действиям или имеют хоть малейшее отношение к ним, часто испытывают сильное чувство вины, стыда и раскаяния. Это может быть связано с тем, что они выжили, а другие (близкие друзья, родственники) - нет.

Травматический стресс можно рассматривать как часть нормальной реакции человека на интенсивные переживания. Травма – очень личная вещь. Что травмирует одного человека, может оказывать меньшее влияние на других. Это различие в реакциях происходит из-за индивидуальности каждой личности, также из-за того, что опыт каждого человека уникален.

В чём выражается стресс? Его основные признаки:

1. Нежелание общаться с людьми, даже с самыми близкими.
2. Чувство раздражённости или подавленности.
3. Физическая слабость, головная боль, усталость, нежелание что-либо делать.

4. Нарушение сна, гнев, депрессия.
5. Снижение концентрации внимания, проблемы с памятью.
6. Появление нервных тиков или навязчивых привычек.
7. Невозможность расслабиться и не думать о ракетных обстрелах, жертвах и разрушениях.

Итак, если человек нашёл у себя хотя бы несколько признаков стресса, то необходимо знать, как справиться с нарастающим нервно-психическим напряжением.

Как бороться со стрессом? Нужно учиться управлять собой. Самое опасное в стрессе - его последствия. В душе человека идет постоянная переработка полученной информации, вызывая скопление негативной энергии. Чтобы этого избежать, необходимо активнее общаться с друзьями-единомышленниками, проговаривать мысли вслух, активно заниматься спортом или физической работой, использовать дыхательные упражнения, найти занятие по душе (хобби).

Безусловно, должны работать службы психологической и медицинской помощи гражданам, находящимся в состоянии стресса и посттравматических стрессовых расстройств.

Заботясь о социальном здоровье граждан, в Республике постоянно проводятся разнообразные культурно-массовые, спортивные мероприятия и творческие конкурсы для разных слоев населения, особенно для детей и молодежи, с целью создания позитивного настроения и развития творческого потенциала жителей ДНР.

Стресс приводит к очень быстрому «износу организма». В попытке справиться с неприятными симптомами, возникающими вследствие боевых действий, многие люди обращаются к алкоголю или наркотикам, некоторые мигрируют в другие государства. Злоупотребление наркотиками и алкоголем провоцируют неуравновешенные реакции на безобидные события, вызывают вспышки агрессии, склонность к насилию, а также ухудшают способность человека эффективно функционировать и мешают доброжелательно относиться к другим. Эти факторы наносят сильный удар по экономике страны, ведь она напрямую связана с ростом предпринимательской активности населения и увеличением количества и качества трудовых ресурсов.

В ситуации военного конфликта мирное население не просто оказывается в эпицентре трагических событий, но и становится их активным участником. Переживание экстремальной ситуации бесследно не проходит. Стресс, вызванный чрезвычайной ситуацией, может обуславливать различные реакции в зависимости от характера человека, его вовлеченности в ситуацию и возможностей адаптации. Но в любом случае эти события отображаются в психических реакциях человека, в его внутренних переживаниях, социальном отражении и соматическом реагировании, что является одной из основных причин снижения работоспособности и не способствует улучшению экономики Республики.

Список источников:

1. Психическое здоровье и психосоциальные последствия вооружённых конфликтов и стихийных бедствий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rcrcconference.org/app/uploads/2019/07/33IC_MHPSS-Draft-zero-resolution-final-Ru.pdf

ФОРМИРОВАНИЕ СПЛОЧЁННОСТИ КОЛЛЕКТИВА СТУДЕНТОВ ГПОУ «ЕНАКИЕВСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тимошенко Виктория

ГПОУ «Енакиевский металлургический техникум»

Научные руководители: Худолеева В.Л., Афанасьев А.А.

Студенчество является наиболее интеллектуальной, творчески развитой и прогрессивной частью молодежи, важнейшим фактором политического, духовного и экономического преобразования нашей молодой республики.

Сплоченный студенческий коллектив отличается единством организационных, деловых и межличностных отношений.

Многие исследователи справедливо полагают, что в сплоченной учебной группе эффективнее, чем в несплоченной, формируются социальные, индивидуальные и профессиональные качества, необходимые для будущей личностной и трудовой самореализации студента.

Сегодня особое внимание уделяется приобретению в процессе обучения профессиональных навыков и умений, объединяемых понятием «компетенция». К общекультурным компетенциям, которые должны быть сформированы в техникуме, относится готовность к взаимодействию с коллегами и работе в коллективе. Основы этих компетенций могут быть заложены в сплоченной студенческой группе, живущей студенческой среде.

Важной характеристикой студенческой среды выступает ее духовно-нравственный климат, т.е. система идеалов, ценностей, норм, традиций. Именно эта система дает оценку окружающей действительности и поступкам людей, определяет содержание и формы организации коллективного досуга, оказывает значительное влияние на морально-психологическую атмосферу учебного заведения.

Говоря о факторах формирования сплоченного студенческого коллектива, необходимо отметить роль в этом процессе всех ее участников: студентов, преподавателей, классных руководителей. Но многое зависит именно от руководителя. Он должен иметь представление о том, как сплотить коллектив, чем сблизить разных людей. Вся работа студентов связана с тем, как преподаватели их мотивируют. Желание что-либо делать появляется, когда понимаешь практическую пользу того, что тебе предлагают. Поэтому очень важно показывать студентам как знания, которые им даются, связаны с их будущим. Для этого в учебных заведениях должны проходить практические занятия, которые помогают юношам и девушкам увидеть себя, оценить свои умения и учиться работать в коллективе.

В ноябре 2019 года ГПОУ «Енакиевский металлургический техникум» отметил 90-летие. Это один из старейших учебных заведений города. За 90 лет непростой истории техникум воспитал более 35-ти тысяч высококвалифицированных специалистов, стал для них началом трудовой жизни, для многих – избранной судьбой. Среди выпускников крупные руководители министерств, ведомств, предприятий.

Фундаментом ЕМТ всегда были и остаются опытные преподаватели, которые делятся своим опытом, заряжают энергией, отдают частицу своей души, зажигают в сердцах юношей и девушек не только огонек любви к будущей профессии, но и к окружающему миру.

Техникум – это не только кузница рабочих профессий, но и лидер в деле физического воспитания молодежи. В частности, футбольная команда юношей ЕМТ, является двукратным победителем Донецкой Народной Республики в Спартакиаде города. Это тоже является одним из способов сплотить студентов. Задумка хорошая – проверить физическую подготовку и сплотить группы общим стремлением к победе. Награды, которые получают юноши и девушки, заверяют в том, что их труд ценят. Это побуждает студентов дальше трудиться и не подводить тех, кто на них рассчитывает.

С 1970 года визитной карточкой ЕМТ является вокальный коллектив «Орлы», которому было присвоено звание «Народный». В 2017 году Кобзон И.Д. лично вручил коллективу «Орлы» диплом за участие в фестивале-конкурсе песни «Я люблю тебя, жизнь». Концерты, которые проводятся в ЕМТ, являются хорошей возможностью для сплочения студентов. Вместе подготавливая выступления, они могут ближе общаться и узнать друг друга, найти себе друзей и приобрести необходимые качества.

Позиция каждого человека в коллективе способствует сплочению группы. Положение каждого подразумевает под собой единогласие с коллективом, осознание себя частью целого, а также готовность к осуществлению действий в пользу группы и общества. Весомым для сплочения каждой группы, и студенческого коллектива в частности, считается накопление позитивных традиций и обычаев. Традиции способствуют выработке общих норм поведения, украшают повседневную жизнь, развивают коллективные переживания.

Таким образом, формирование сплочённых студенческих групп – это действительно важный и актуальный вопрос как для студентов, так и для любого учебного учреждения.

С точки зрения конкурентоспособности техникума, сплочённая группа помогает в учёбе, формирует необходимые для любого специалиста компетенции: навыки работы в команде, ответственность, умение принимать на себя обязанности лидера, общую культуру будущего выпускника. С точки зрения студента, сплочённая учебная группа оказывает моральную поддержку, помогает учиться, прививает ценность коллективизма, оказывает помощь в трудной жизненной ситуации.

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРОДАЖ И ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Тимошенко Елизавета

МОУ «Школа № 94 города Донецка»

Научный руководитель: Курилова Е.В.

В настоящее время, в условиях образования новых механизмов хозяйствования, которые ориентированы на рыночную экономику, перед предприятиями встает обязанность действовать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, употребляя новые образцы экономического поведения и адаптируя абсолютно все механизмы деятельности к актуальной обстановке.

Конкурентоспособность предприятия можно определить, как относительную характеристику, отражающую отличие процесса развития данной организации от конкурента как по степени удовлетворения своими товарами (услугами) потребностей потребителей, а также и по эффективности производственной деятельности [2].

Способ стимулирования и мотивации существует на любом предприятии независимо от того, зафиксирована она формально либо нет. Человеческие мотивы достаточно стихийны, и когда сотрудники предпочитают работать именно на этом предприятии, означает что ими что-то движет.

Недостижимо изменять мотивацию людей, пытаясь использовать ее и устремлять с помощью стимулов. Рассмотрим, какие же стимулы работают и будут работать в дальнейшем в условиях рыночной экономики.

Развитие отношений собственности является важнейшим условием формирования мотивационного механизма деятельности работника в современной экономической системе государства, поскольку частная собственность является основой рыночной экономики и заставляет работников, носителей рабочей силы, заботиться о повышении своей квалификации, приобретать интеллектуальную собственность [1].

В современных условиях глобальной конкуренции, ускорения технического прогресса и важности интеллектуальной собственности заметную роль имеют системы оплаты труда за знания и компетенцию. Понятие должности как постоянного, узкоспециализированного места

работы устаревает совместно с понятием о предприятии как об иерархии должностей [2].

Теперь от сотрудников требуется не столько точное выполнение должностных функций, сколько умение совершать то, что не предусмотрено должностной инструкцией, но нужно предприятию на данный момент. Особую важность имеет наличие у сотрудника разносторонних профессиональных навыков и способности развивать и приобретать новые. Не менее важным фактором в формировании мотивации у сотрудника, является личный пример руководителя в достижении определённой цели, а также поддержка и советы, когда работник в этом нуждается.

Следует уделить внимание методам нематериальной мотивации, к которым можно отнести создание оптимальных условий труда для работников: наличие благоприятных рабочих мест и мест для отдыха сотрудников, прекрасный дизайн помещений, установка нового компьютерного оборудования и современных систем кондиционирования или отопления, первоклассная транспортная доступность.

Сюда также можно добавить выдачу всему персоналу спецодежды, в зависимости от выполняемой работы, а также разной сувенирной продукции предприятия (к примеру, бейсболку, бэйдж или футболку с логотипом предприятия). Сильнейшим инструментом нематериальной мотивации являются корпоративные праздники, преимущественно с привлечением членов семьи работников.

Также, есть и такое понятие, как *teambuilding* (командное формирование) - соединение коллектива через совместные поездки в дома отдыха либо в санатории, участие в экскурсиях и всесторонних мероприятиях [3]. Презентации и другие акции, направленные на демонстрацию успехов фирмы, также должны проходить с участием работников предприятия для формирования у них чувства сопричастности к общему делу.

Таким образом, можно сделать следующие выводы и рекомендации:

1. Сотрудники недостаточно мотивированы в условиях жесткой конкуренции. Необходимо разработать действительно эффективную комплексную систему мотивации, которая позволяет получать плановые

финансовые результаты. Рекомендовано заработную плату сотрудников, связанных с продажами, складывать из фиксированного оклада и переменной части (премия, бонусы) за достижение четко сформулированного коммерческого результата, система премирования должна быть четко определена, понятна сотрудникам. Рекомендовано устанавливать четкие планы продаж на определенные периоды.

2. Ключевым фактором эффективной мотивации является способность руководителя своим примером «зажечь» команду.

3. Внутрикorporативные ценности, идеи, миссия предприятия являются мотивирующим и объединяющим фактором для сотрудников предприятия.

4. Для более эффективного взаимодействия между отделами, сплочения команды, взаимопомощи, создания командного духа и корпоративной культуры рекомендовано участие в тренинге командообразования или проведение teambuilding.

Список источников:

1. Зыков, О.А. Системный подход к оценке деятельности персонала / О.А. Зыков // Управление развитием персонала. - 2006. - № 3. - С. 190 – 195.

2. Махмудова, И.Н. Персонал-технологии в оценке деятельности персонала организации / И.Н. Махмудова, В.И. Кожухов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2008. - Т. 3. - № 1. - С. 180-189.

3. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. М.: Вершина, 2008. - 224 с.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Титова Людмила

МОУ «Школа №116 города Донецка»

Научный руководитель: Потапенкова А. Н.

Любой руководитель заботится о микроклимате в своей организации. Сплочённость коллектива очень важна как для руководства, так и для каждого сотрудника.

Условия формирования сплочённого коллектива:

- коллектив однороден по возрасту;
- совпадают интересы, взгляды, ценности и мировоззрение большего числа членов коллектива;
- в коллективе должны доминировать доброжелательность, принятие мнения другого;
- весь коллектив должен вести активную совместную деятельность, направленную на получение общего результата;
- руководитель коллектива представляет модель поведения максимально эффективного сотрудника и коллеги;
- существует другая группа людей или коллектив, которых можно рассматривать как соперников.

Методы, которые должен использовать каждый руководитель, желающий сплотить свой коллектив, и тем самым вывести его на новый уровень работоспособности:

1. Целенаправленность. Целенаправленностью коллектива именуется стремление к общей цели.
2. Мотивированность. Активность и заинтересованность каждого члена группы в общем результате.
3. Целостность – это единство членов коллектива. Взаимосвязанность и взаимозависимость между участниками группы определяют степень их сплочённости.
4. Структурированность, которая определяется четким и строгим порядком взаимодействия. Она регламентирует функции, задачи, права, обязанности и ответственность среди членов группы.
5. Согласованность участников коллектива, которая определяет их гармоничное взаимодействие, обусловленное наличием общей цели.
6. Организованность характерна для групп, отличающихся упорядоченностью, собранностью, подчинённостью установленному порядку, регламентирующему совместную деятельность.

Формирование сплочённого коллектива. Начало формирования отношений происходит с притирки. В этот период обращают особое внимание друг на друга, открывают сущность, демонстрируя сильную и слабую сторону своего характера, лидерские способности, конфликтность поведения и т. д.

Важнейшим аспектом этого периода являются общие характеристики подобранного контингента.

Далее проходит «конфликтная» стадия. Следует понимать, что возникновение каких-либо конфликтов нормально для любого коллектива. Допустимо также наличие недопонимания со стороны руководства и подчинённых.

Третья стадия «экспериментальная». Урегулирование и разрешение всех значимых внутренних конфликтов приводит к неизбежному росту потенциала каждого сотрудника и всей группы в целом.

Зрелый коллектив – результат заключительной стадии. Это считается высшим пилотажем сплочения людей, и к этому должен стремиться каждый руководитель, желающий быть успешным.

Мероприятия по сплочению коллектива:

1. Сбор всех членов коллектива вместе. Неважно, как часто это происходит: раз в месяц или раз в день. Важно, что это происходит. Это максимизирует командную работоспособность, делает людей сплочёнными.

2. Корпоративный отдых. Это повышает эффективность деятельности каждого сотрудника и предприятия в целом, потому как:

- смена обстановки разряжает любые возникшие в коллективе осложнения;

- нестандартные ситуации помогают взглянуть на работников совсем по-другому;

- непринуждённая обстановка раскрывает неожиданный потенциал каждого сотрудника.

3. Система поощрений, бейджей, званий и уровней мастерства превращает любой процесс в веселье и, используя соревновательный дух, затягивает «геймеров» в свою пучину с головой.

Очень сближает сотрудников проведение коллективных мероприятий – совместное отмечание праздников, подталкивающее людей активно взаимодействовать друг с другом. Все эти мероприятия объединяет термин «тимбилдинг» – строительство команды, методы, помогающие связать разных людей в одну крепкую команду. Это помогает сплотить коллектив.

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Ткаченко Вероника

МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Информационные технологии широко применяются в бизнесе, изменив процесс производства, продвижения и реализации различных материальных и нематериальных благ. Существует множество программных продуктов для оптимизации бизнес-процессов, повышения контроля над потоками документов, для ведения внутренней документации. Современные технологии упрощают работу предприятия, и, как следствие, его затраты, это гарантирует, что ИТ-системы и предприятия будут всегда сосуществовать. Внедрение ИТ в бизнес позволяет более рационально и грамотно использовать производственные ресурсы.

Информационные технологии позволяют автоматизировать процесс управления предприятием в общем и играют важную роль в неограниченном расширении бизнеса. Информационные технологии также сокращают время на проведение транзакций, обработку и сбор информации. Благодаря ИТ-системам обычные, привычные нам, товары могут стать интерактивными. Внедрение ИТ-систем, которые позволяют проконтролировать подготовку персонала, позволяет повышать качество предоставляемых товаров и услуг и увеличивать конкурентоспособность компании на внутреннем и внешнем рынках.

В настоящее время информационные технологии востребованы и в бизнесе, и в производстве, но с течением времени будут востребованы ещё больше, так как неизмеримо возрастает интерактивность предложения товаров и услуг благодаря глобальному проникновению интернета в нашу повседневную жизнь, развитию и качественному изменению рынка труда из-за возрастающего спроса и предложений фрилансерского персонала, удалённого доступа к управлению своими активами как в банковской сфере, так и в сфере продаж готового продукта, компаниям необходимо внедрять ИТ-решения не только в процесс управления бизнесом, но и в предлагаемые продукты и услуги. Это необходимо для того, чтобы оставаться конкурентоспособным на динамично развивающемся рынке.

РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ

Толчанова Арина

МОУ «Средняя школа №50 города Макеевки»

Научный руководитель: Линницкая И.В.

Рынок информационных продуктов и услуг (информационный рынок) – это система экономических, правовых и организационных отношений по торговле продуктами интеллектуального труда на коммерческой основе. Характеризуется определенной номенклатурой продуктов и услуг, условиями и механизмами их предоставления, ценами. В отличие от торговли обычными товарами, имеющими материально-вещественную форму, здесь в качестве предмета продажи или обмена выступают информационные системы, информационные технологии, лицензии, патенты, товарные знаки, инженерно-технические услуги, различного рода информация и прочие виды информационных ресурсов.

Функциями информационного бизнеса являются:

управление финансами и ведение учета;

управление кадрами;

материально-техническое снабжение;

организация производства;

маркетинговые исследования;

лизинговые операции;

консультационное обслуживание;

страхование имущества и информации;

организация службы информационной безопасности;

сервисное обслуживание.

Составляющие рынка информационных продуктов и услуг тесно взаимосвязаны между собой, они используются по отдельности или в совокупности. И продавец, и покупатель получают взаимную выгоду от сотрудничества, поскольку каждая из сторон в полной мере удовлетворяет свои потребности.

Основные секторы информационного рынка представлены на рис. 1. В каждом секторе может быть организован любой вид доступа: непосредственный к хранилищу информации на бумажных носителях; дистанционный к удалённым или находящимся в данном помещении компьютерным базам данных.

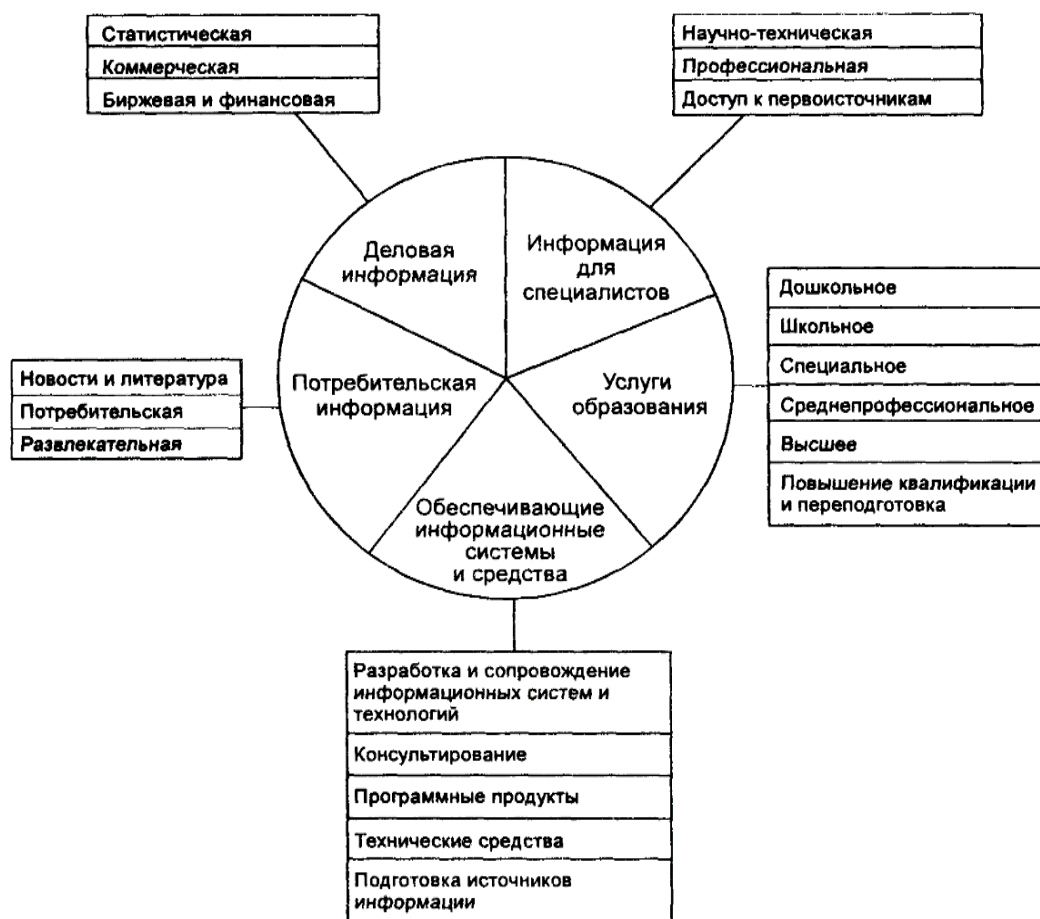


Рис. 1. Основные секторы информационного рынка

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

Поставщиками информационных продуктов и услуг могут быть:

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

Информационный рынок, несмотря на разные концепции и мнения относительно его инфраструктуры, существует и развивается, а

значит, можно говорить о бизнесе информационных продуктов, услуг, под которым понимается не только торговля и посредничество, но и производство.

Обмен информацией на коммерческой основе является молодой отраслью деятельности и требует тщательного изучения для его эффективного регулирования со стороны государственных органов власти.

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

Трубицына Вера

МОУ «Шахтёрская гимназия»

Научный руководитель: Прудникова Ю.А.

Инновационное предпринимательство- это процесс создания и использования технико-технологических нововведений.

Три основных вида предпринимательства в инновационной сфере:

1) Инновационная продукция- это продукция, подвергавшаяся технологическим изменениям разной степени.

Изделия:

- новые- радикальная продуктовая инновация;
- изделия, подвергавшиеся усовершенствованию;
- изделия, основанные на новых или значительно усовершенствованных методах производства.

2) Инновационные технологии -это наборы методов и средств, поддерживающих этапы реализации нововведения. Виды: внедрение, тренинг, консалтинг, трансферт, аудит.

3) Социальные инновации-это новые идеи, стратегии, технологии, которые способствуют решению социально-значимых задач, вызывающие социальные изменения общества.

Предпринимательская деятельность проходит в четыре стадии:

- 1) активный поиск новых идей и анализ степени их реализуемости;
- 2) формирование бизнес-плана;
- 3) активный поиск требуемых ресурсов;
- 4) формирование механизма управления новой фирмой.

Этапы создания инновационного предпринимательства:

- 1) разработка комплекса инновационных идей;
- 2) выборка более перспективной идеи;
- 3) подробная проработка вложенного смысла и экспертная его оценка;
- 4) детальная проработка бизнес-плана;
- 5) экспертиза бизнес-плана;
- 6) эксперимент по производству продукции и ее испытание в рыночных условиях;
- 7) внесение корректив в схему производства и реализации продукции в условиях рынка;
- 8) массированное производство инновационной продукции и ее продвижение на рынок.

В основе всех видов инновационного предпринимательства лежит создание и освоение новых видов продукции, товаров и услуг. Главной и определяющей частью такого предпринимательства является создание и производство научно-технической продукции, товаров для последующей реализации покупателям и потребителям.

Модели инновационного предпринимательства:

- 1) Инновационное предпринимательство на основе внутренней организации, когда инновация создаётся и осваивается внутри фирмы.
- 2) Инновационное предпринимательство на основе внешней организации, когда заказ на создание и освоение инновации размещается между сторонними организациями.
- 3) Инновационное предпринимательство на основе внешней организации, когда фирма учреждает дочерние фирмы, привлекающие дополнительные сторонние средства.

Наиболее часто используемой является вторая модель инновационного предпринимательства. Таким образом, инновационное предпринимательство - это особый новаторский процесс разработки чего-либо качественно нового. Предпринимательство в сфере инноваций зачастую связано с неопределённым обстоятельством, обусловленным непостоянством спроса и предложения на инновационный продукт.

Предпринимательству и инновациям можно научиться, но для этого потребуются приложить усилия.

Предпринимательские компании воспринимают предпринимательство как свою обязанность, поэтому они приучены к нему, работают над ним и совершенствуют свои навыки.

Список источников:

1. Друкер, П. Менеджмент / П. Друкер, Дж. Макьярелло. – М.: Издательство ООО «ИД Вильямс». – 2009. – 704 с.

РЫНОК ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ И УСЛУГ

Удовиченко Глеб

МОУ «Школа №22 города Донецка»

Научный руководитель: Рогожкина В.А.

Сегодня в мире наблюдается тенденция к глобализации рынка, в связи с чем возникает необходимость более широкого присутствия информационных продуктов и услуг на потребительском рынке.

Обязательным требованием для создания условий конкурентоспособности организаций и фирм является широкий и достаточно свободный доступ к информации, возможность правильной обработки и использования данных информационного поля с учетом опережающего фактора динамичного развития научно-технического прогресса.

На основе анализа литературных источников можно сделать вывод, что ученые выделяют рынок информации в отдельный макросектор рыночного хозяйства, наряду с потребительскими благами, средствами производства, труда, денег и ценных бумаг [1-3].

Важнейшими категориями, объединяющими всех участников рыночных отношений, выражающими их общие и противоречивые характеристики являются спрос и предложение.

В отличие от спроса, предложения напрямую связаны с ценой на информационные товары и услуги: при росте цены – растет и предложение.

Рассмотрим основные сектора рынка информационных продуктов и услуг:

1) сектор деловой информации - биржевая и финансовая, статистическая и коммерческая информация.

Недавним примером сбора и анализа статистической информации в нашем регионе явилась перепись населения, которая позволит правильно прогнозировать и моделировать социально-экономические потребности населения Республики с целью их максимального удовлетворения.

2) сектор информации для специалистов - профессиональная, научно-техническая, библиографическая, справочная информация во всех сферах человеческой деятельности, доступ к первоисточникам.

В этом секторе сегодня в нашем регионе существуют серьезные сложности, связанные со снижением возможностей широких профессиональных контактов наших специалистов в рамках международных конференций и выставок достижений народного хозяйства.

Мощный толчок к развитию научно-технического творчества специалистов Донбасса давали нам систематические выставки, проводимые на базе ВЦ «ЭкспоДонбасс», который сегодня не функционирует.

В направлении развития библиографической и справочной информации за последние годы мы наблюдаем серьезные сдвиги в лучшую сторону. Это и помощь со стороны РФ в доступе к основным библиотечным фондам ведущих российских ВУЗов и библиотек, и создание собственных баз данных результатов научно-технических достижений (диссертации, отчеты по научно-исследовательским работам и т.п.) и нормативно-правовых актов ДНР (официальный сайт: ГИС НПА ДНР).

3) сектор потребительской информации - новости и литература, потребительская информация, банковские операции, развлекательная информация – игры, телетекст, видеотекст.

В этом секторе в нашем регионе сегодня существует острая необходимость в проведении реформ. Существующие последние пять лет несколько телевизионных местных каналов совершенно лишены динамики развития.

Очевидно, что в этом секторе информационных услуг необходимо обеспечить качественную и интересную рекламу информационным продуктам и услугам.

4) сектор услуг образования - все формы и ступени образования. В этом секторе сегодня активно ведутся работы по аккредитации в РФ с целью расширения возможностей признания наших дипломов и аттестатов, а, следовательно, и качества образования в целом.

В этом секторе на сегодняшний день осуществляется активный обмен информационными продуктами между образовательными и научными организациями стран постсоветского пространства (Россия, Республика Беларусь, Казахстан и др.).

5) сектор, обеспечивающий информационные системы и средства - программные продукты, технические средства, разработка и сопровождение информационных систем и технологий, консультирование по различным аспектам информационной индустрии, подготовка источников информации.

Сегодня рынок программных продуктов, обеспечивающих информационную поддержку различных технических средств (компьютеров, телевизоров, др. "умной" техники), достаточно широко представлен.

При необходимости любую справочную информацию, сопровождающую ту или иную продукцию, сегодня можно легко найти на просторах информационного поля в интернете.

В сегодняшних непростых условиях становления региональной экономики существует проблема информационного обеспечения экономического развития региона, требуется все новая и новая информация, в связи с этим очевидна необходимость развития регионального рынка информационных продуктов и услуг, что является одним из основных условий экономического развития нашего региона.

Список источников:

1. Игов, Н. Информационное регулирование и экономическое развитие / Н. Игов // Экономическая мысль. - 1993. - № 4. - С. 15-22.
2. Костюк, В.Н. Информация как социальный и экономический ресурс / В.Н. Костюк. - М: Магистр, 2004. - 21 с.
3. Тамбовцев, В.Л. Пятый рынок: экономические проблемы производства информации/ В.Л. Тамбовцев. - М.: Изд-во МГУ, 1993. - 127 с.

ОЦЕНКА ПАССАЖИРОПОТОКОВ ГОРОДСКОГО ОБЩЕСТВЕННОГО ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКА

Усачёв Андрей

МОУ «Школа №105 города Донецка»

Научный руководитель: Чушков А.А.

В данной работе рассматривается актуальное состояние городского общественного транспорта Донецка. Дана приблизительная оценка пассажиропотоков на различных участках, выявлены участки с наибольшим пассажиропотоком, и предложен, исходя из оценки, выбор вида общественного транспорта. Одним из ключевых моментов в проектировании системы городского общественного транспорта является оценка пассажиропотоков. Мощностью пассажирских потоков называется количество пассажиров, проезжающих в определенное время через конкретное сечение маршрута или всей транспортной сети населенного пункта в одном направлении. Только имея данные о размере, направлении и распределении по территории пассажиропотоков можно обоснованно выбрать трассу маршрутов, подобрать вид транспорта и тип подвижного состава, а также определить число транспортных средств. Существуют различные методы обследования пассажиропотоков. Наиболее достоверными являются натурные методы, когда количество пассажиров считается непосредственно в городском транспорте (по «головам», или по талонам). Такие методы требуют труда большого количества людей.

Вместе с тем, чтобы иметь общие представления о ключевых пассажиропотоках в городе, достаточно приблизительной оценки. Чтобы получить такую оценку, я выбрал следующий метод. На транспортном портале города была собрана информация о минимальных интервалах общественного транспорта в утренний час пик [1]. По собственному опыту, я знаю, что именно в утренний час пик общественный транспорт идёт с максимальной загрузкой пассажирами. Учитывая максимальную вместимость транспортного средства и интервал его движения (количество единиц в час), можно получить приблизительную оценку числа пассажиров, проезжающих в час в одном направлении, по данному участку. Я исходил из того, что максимальная загрузка автобуса, троллейбуса и трамвая составляет, в среднем, 120 человек, а маршрутного такси, в среднем, - 40 человек.

Таким образом, были три основных направления с максимальным пассажиропотоком (свыше 4000 в утренний пик):

- 1) Ленинский проспект от пл. Коммунаров до ЦКБ;
- 2) Ул. Университетская от пл. Коммунаров до пр. Панфилова;
- 3) Пр. Ильича, практически, на всём протяжении.

Оптимальным видом транспорта для этих направлений был бы современный трамвай. Но, как мы знаем, трамвайная линия существует только на Ленинском проспекте. Если же выдвигать проектные предложения, то не обязательно прокладывать трамвайные рельсы непосредственно по Университетской, или по Ильича (хотя, на Ильича ширина позволяет), можно сделать это на соседних с ними параллельных улицах.

Выводы. Таким образом, была произведена оценка пассажиропотоков в городе, и, исходя из полученных данных, предложен выбор видов транспорта на основных городских направлениях. Было установлено, что метро является избыточным, для современного Донецка, видом транспорта. Для наиболее загруженных направлений подходит современный трамвай, для средне загруженных – троллейбус и автобус.

Список источников:

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

ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ УСЛУГ ПОД ВЛИЯНИЕМ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Усов Герман

МОУ «Школа № 15 города Донецка»

Научный руководитель: Яценко А.А.

Можно выделить три основные группы изменений, происходящих на предприятиях сферы услуг под воздействием инновационной деятельности:

изменения, вызванные трансформациями во внешней среде;

изменения, связанные с потребностями самого предприятия в процессе его функционирования с сохранением (стабилизирующие изменения) или модификацией его функций (модифицирующие изменения) в сфере услуг;

изменения, порожденные результатами функционирования предприятия во внешней среде и стимулирующие внутренние преобразования за счет "обратной связи".

Все три типа изменений направлены на обеспечение устойчивой и стабильной деятельности. Если результат инновационной деятельности рассматривать как последовательную цепочку вновь формирующихся ценностей и потребностей, то могут быть осуществлены все типы изменений.

В современной практике изменения в сфере услуг носят либо экстенсивный, либо интенсивный характер. Экстенсивное развитие предполагает изменение объемов товаров и услуг в пределах существующего потенциала предприятий. Оно характерно для динамично развивающихся рынков услуг, в которых спрос существенно превышает предложение, а потребители услуг предъявляют новые требования к содержанию и качеству услуг. Интенсивное развитие направлено на наращивание потенциала в сфере услуг за счет рационального использования внутренних ресурсов предприятий и является возможным лишь в случае очевидной конкурентоспособности предприятия.

Указанные направления изменений не сопровождаются формированием нового потенциала предприятий сферы услуг, ориентированного на будущие трансформации ценностных ориентации и предпочтений потребителей, возможные лишь благодаря инновационной деятельности.

Последняя обеспечивает предприятиям этой сферы стабильное положение на рынке на протяжении всего жизненного цикла товаров и услуг, гибкое маневрирование в предоставлении услуг потребителям в ситуации неопределенности. По сути, речь идет о постоянно возобновляющемся процессе преобразования сферы услуг.

Этот процесс является, по нашему мнению, многомерным, включающим вопросы стратегического планирования и управления, активизации научных исследований, маркетинга, организационного

проектирования сферы услуг, формирования команды исполнителей, деятельность которой носит инновационный характер.

Можно сказать, что инновационный процесс формирования сферы услуг адекватен потребительскому рынку тогда, когда имеет место понимание причин возникновения, значимости и необходимой направленности инноваций, сферы их применения, степени новизны, специфики структуры жизненного цикла, глубины и масштабности изменений, а также различий в удовлетворении потребностей на определенных сегментах потребительского рынка.

Появление нового продукта на потребительском рынке затрагивает взаимосвязи экономических хозяйствующих субъектов в предоставлении услуг потребителям.

В результате инновационную деятельность можно охарактеризовать как деятельность по освоению (внедрению) в отраслях, организациях и экономике широкого спектра нововведений, касающихся:

производства новых продуктов и услуг;

применения новых технологий и/или освоения новой техники;

использования новых источников ресурсов;

введения новых форм и методов организации производства, труда и управления;

освоения или развития новых рынков.

Следовательно, инновационная деятельность выступает как организационно-управленческая поддержка реализации всех этапов жизненного цикла продукта.

Круг задач управления инновационной деятельностью расширяется и предполагает обеспечение маркетинговой поддержки инноваций и управления создаваемой интеллектуальной собственностью, организацию инвестирования инноваций и преодоление сопротивления изменениям со стороны персонала. Все это требует формирования научно-методологического и теоретического обоснования и развития адекватного инструментария. Недооценка особенностей инновационной деятельности и недостаточное развитие теории и методологии в сфере услуг приводят к существенному снижению эффективности и результативности инноваций, что нередко сказывается на конкурентоспособности организации.

Таким образом, организация инновационной деятельности предприятий, представляющих сферу услуг, должна обеспечивать, во-первых, достижение общего видения предложения услуг на потребительском рынке; во-вторых, определение стратегических приоритетов в преобразовании данной сферы; в-третьих, разработку стратегии деятельности предприятий в длительной перспективе; в-четвертых, создание системы коммуникаций, ориентированной на реализацию услуг; в-пятых, формирование инновационного персонала с определением зон ответственности за результаты работы; в-шестых, внедрение системного контроллинга процессов развития услуг на потребительском рынке.

Реализация выделенных направлений, по нашему мнению, создаст условия для расширения рынка услуг, усилит конкурентные позиции и преимущества предприятий сферы услуг.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Фалько Ангелина

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Мотивация является одной из ведущих функций управления, поскольку достижение основной цели зависит от слаженности работы людей. Каждый эффективный руководитель пытается убедить сотрудников работать лучше, побудить их к активной трудовой деятельности, поддерживать заинтересованность в работе, инициировать переживания удовлетворения от полученных результатов. Важно также, чтобы работники добивались достижения целей организации добровольно и творчески.

Зная мотивацию работников, можно достоверно спрогнозировать их реакцию на действия руководства. Мотивация дает также возможность выяснить, почему так, а не иначе поступает человек. Это касается и конкретного руководителя: чем обусловлен его выбор тактики поведения при решении задачи управленческого, стиля управления, манеры делового общения и тому подобное. Именно

поэтому мотивационная функция является важнейшей в управлении, вызывает особый интерес у руководителей.

Мотивация является динамическим процессом, который стимулирует и поддерживает на определенном уровне поведенческую активность индивида. Она охватывает систему побудительных факторов (потребности, мотивы, цели, намерения и т. п), способных влиять на поведение человека, совокупность причин психологических факторов, что стимулируют, а также объясняют поведение и активность человека, с другой стороны, она является процессом побуждения себя и других для достижения целей.

Для оценки успешной работы работника следует определить, в чем заключается его мотивация, насколько он инициативен и способен довести до конца начатое дело, а также контролировать страх неудачи.

Наиболее полезным для организации будет определить мотивацию и инициативность человека. Такой подход скорее, чем проведение интеллектуального теста, позволит привлечь и сохранить продуктивных сотрудников. Мотивация - это процесс побуждения себя и других для достижения личных целей или целей организации. В мотивационном процессе используют понятие мотива и стимула.

Мотив - внутренняя побудительная сила, которая заставляет человека что-то делать или вести себя определенным образом (ориентация, установки, желания, инстинкты, импульсы).

Стимул - внешняя причина, которая побуждает человека действовать для достижения цели. Стимулом может быть моральное вознаграждение, но чаще всего - материальная [2, с. 129].

Мотивация и стимулирование является решающим фактором в управлении персоналом. Для эффективного управления мотивацией необходимо: четко осознать модель основного процесса мотивации: потребность - цель - действие - опыт - ожидание; знать факторы, которые влияют на мотивацию; набор потребностей, которые инициируют движение к осуществлению цели и условий, при которых потребности могут быть удовлетворены.

Активно действовать можно только тогда, когда мы уверены, что выбранная тактика обеспечит достижение желаемой цели.

Существуют три основных подхода к выбору мотивационной стратегии:

1. Стимулы и наказания люди работают за вознаграждение - тем, кто хорошо работает, платят хорошо, а тем, кто работает ещё лучше, платят еще больше. Тех, кто не работает качественно - наказывают.

2. Мотивирование через саму работу: дайте человеку интересную работу, которая приносит ей удовлетворение и качество исполнения будет высоким.

3. Систематическая связь с менеджером: определяйте цели с подчинёнными и дайте позитивную оценку, когда они действуют правильно и негативную, когда ошибаются.

Мотивационная стратегия, которую следует выбрать, должен основываться на анализе ситуации и желаемом стиле взаимодействия руководителей с подчинёнными.

Руководитель должен решать две задачи: снизить уровень неудовлетворённости персонала, совершенствовать регуляторы мотивации; увеличить уровень удовлетворённости, усилить основные мотиваторы, которые реально повысят трудовую активность работников.

Результативность работы работников в значительной мере зависит и от психологического климата в трудовом коллективе и стиля управления, применяет менеджер.

Стимулирование труда персонала предполагает создание условий, при которых активная трудовая деятельность дает определенные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов к труду.

Таким образом, управление мотивацией персонала – важная задача современных менеджеров, от успешного решения которого зависит эффективность действия организаций и их подразделений. Функция мотивации занимает важное место в системе управления предприятием. Она тесно связана с основными функциями менеджера (планирование, организация, контроль, принятия решений).

Список источников:

1. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009 г. – 638 с.

2. Шахова, В.А. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие / В.А. Шахова, С.А. Шапиро. - М.: Вершина, 2003. – 224 с.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА

Федан Анна

*МОУ «Харьцызская средняя школа
с углубленным изучением отдельных предметов №25»*

Научный руководитель: Баглай Е.С.

Любой коллектив – это особый механизм, и чем искуснее он выстроен, чем внимательнее отлажен, тем качественнее и быстрее выполняет поставленные цели и задачи.

Перед любым руководителем неизбежно возникнет проблема создания такого механизма. Несмотря на разнообразие подходов и методик достижения взаимопонимания с подчиненными, открытым остается вопрос налаживания трудоспособного и благоприятного микроклимата в коллективе. И часто возникают определенные трудности, в связи с разнообразием темпераментов, характеров, взглядов на жизнь и работу среди сотрудников. В любом коллективе, сформированном из ранее незнакомых лиц, определённый период времени будет затрачен на исполнение групповых заданий, которые повысят уровень сплоченности. Сплоченность будет гарантировать развитие трудовых и рабочих возможностей коллектива и позволит избежать внутренних конфликтов.

Не менее важной является и роль совместимости сотрудников, влияющая на умение их взаимодействовать, а значит быстро решать проблемы. Руководитель выступает как связующее звено и по этой причине должен четко определить намерения и задачи, которые должно достигнуть собранное содружество, а также объединить сотрудников общими целями и идеями.

Тимбилдинг или командообразование является одним из способов управления персоналом, который рассматривает команду как целостную единицу, действующую сообща.

К тимбилдингу необходимо прибегать в тех случаях, когда:

1. Компания активно растет и набирает новых сотрудников.
2. Возникла потребность в развитии коммуникативного и эмоционального опыта сотрудников.
3. Компания находится в затруднительном положении и существует необходимость стимулировать инициативность и

заинтересованность, чтобы показать: перспективы компании определяются самими работниками.

4. В случае возникновения конфликта между отделами компании.

Современные механизмы создания сплоченного коллектива очень разнообразны, однако к каждому из них нужно подходить взвешенно и предусмотрительно. Неправильная организация общего досуга или обучения коллектива может привести к еще большему разладу и даже лишить управленца авторитета.

Рассмотрим основные методы командообразования:

1. Проведение совещаний – еженедельная практика, способная наладить контакт между сотрудниками коллектива. Подобная деятельность может даже стать дискуссией, в которой право слова имеет каждый присутствующий.

2. «Круглые столы» – менее официальный вид консилиумов или собраний, позволяющий также снять эмоциональное напряжение всего коллектива и решить возникшие недопонимания практическим путем.

3. Сплочение коллектива непосредственно в рабочей обстановке – нужно дать работникам четкое понятие ожидаемого в результате работы, определить, какие вопросы первостепенной важности, найти общего конкурента.

4. Мотивирование деятельности – поощрение уместно на любом этапе формирования коллектива, но деятельность участников должна оцениваться объективно.

5. Совместные обучающие программы – корпоративные тренинги позволят адаптироваться новым сотрудникам, установить общую профессиональную терминологию и объяснить сложные вещи, благодаря чему в коллективе будет установлен общий язык.

6. Психолог – подобные тренинги позволят решить внутренние проблемы участников команды, сделают их более открытыми и уверенными.

7. Творческие мероприятия: вечеринки, игровые квесты, спортивные соревнования, кулинарные или интеллектуальные состязания – во всех случаях достижение результата возможно только при совместной работе, а благодаря неформальной обстановке знакомство происходит намного быстрее. Кроме того, можно совместить

приятное с полезным и разработать новые товары, способы креативной рекламы или продаж.

Стоит учитывать, что большое значение в формировании группы имеют определенные факторы, среди которых: возрастной состав, наличие конкурентов, психологическая обстановка, общность интересов, уровень квалификации. Нельзя забывать и о том, что сам руководитель – часть коллектива. Важно уметь быть солидарным, прислушиваться к мнению окружающих, интересоваться жизнью своих подчиненных вне офиса, поддерживать командный дух и быть открытым для разговора, делаясь личными взглядами и идеями. В то же время каждый сотрудник является уникальной личностью и к каждому нужно найти особый подход, не выказывая личного покровительства кому-либо.

Кропотливый труд приведет к тому, что объединение людей приобретет важные черты сплоченности, необходимые для успешной работы: информативность, дисциплинированность, активность, организованность.

Любой коллектив – это своеобразная дружная трудовая семья, чем более прозрачны и понятны взаимоотношения между ее участниками, тем несокрушимее и незыблемее ее деятельность. Важно не забывать, что «когда в товарищах согласья нет, на лад их дело не пойдет, и выйдет из него не дело, только мука».

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Фетисова Елизавета

МОУ «Специализированная школа № 95 города Донецка»

Научный руководитель: Корноухова Л.С.

Секрет удачного выбора сотрудников прост – надо находить людей, которые сами хотят делать то, что бы вам хотелось от них

Г. Селье

Очевидно, что одной из наиболее актуальных тем в современном менеджменте сегодня является проблема мотивации труда. Действительно, когда организация пытается достигать свои цели и

задачи, бывает недостаточно создать современную технологию производства товаров и услуг, набрать квалифицированные кадры и разработать эффективную структуру их взаимодействия. Необходимо так организовать труд, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, работал эффективно, с интересом, полностью отдаваясь рабочей деятельности.

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнений, что персонал является важнейшим ресурсом организации, обеспечивающим ей устойчивое положение и развитие. При этом как ресурс персонал предприятия имеет следующие особенности:

1) он активен, то есть люди, всегда имеют собственные желания и устремления, поэтому все попытки управлять ими они воспринимают через призму своих собственных потребностей, следовательно, персонал способен отражать направленные на него воздействия, что может приводить к результатам, противоположенным ожиданиям руководства;

2) в управлении персоналом в той или иной степени участвуют как все руководители организации, так и специалисты кадровых служб, что может являться источником определенных противоречий между обусловленными потребностями производства желаниями руководителей и рекомендациями специалистов;

3) как руководители, так и специалисты служб управления персоналом, сами являются персоналом предприятия, что приводит к возрастанию субъективных моментов в управлении данным ресурсом.

Управление персоналом – целенаправленная деятельность руководителей всех уровней управления организации и работников структурных подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы, методы и технологию управления персоналом организации.

В специальной литературе по вопросам управления персоналом различают две группы принципов: принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом, и принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом.

Основные функции управления персоналом:

- подбор, наем и формирование персонала организации для наилучшего достижения целей производства;

- оценку персонала;
- развитие организационной структуры и морального климата предприятия, способствующих проявлению творческой активности каждого работника;
- наилучшее использование потенциала работников и его вознаграждение;
- обеспечение гарантий социальной ответственности организаций перед каждым работником.
- анализ имеющегося кадрового потенциала и планирование его развития с учетом перспектив;
- мотивация персонала,
- оценка и обучение кадров,
- содействие адаптации работников к нововведениям,
- создание социально комфортных условий в коллективе,
- решение частных вопросов психологической совместимости сотрудников и др.

Менеджерам в практической деятельности следует руководствоваться рассмотренными выше принципами управления персоналом. Это позволит в значительной степени повысить эффективность его использования.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Филахтов Федор

МОУ «Профильная гимназия № 122 города Донецка»

Научный руководитель: Маковецкая А.М.

Методы Управления персоналом – это способы и приёмы воздействия на персонал для достижения целей организации.

1. По стадиям процесса управления можно выделить: план, организация, учет, анализ, мотивация, контроль.

2. По характерам воздействия на персонал выделяются: методы информирования, методы убеждения и методы принуждения.

3. По способам воздействия на человека можно выделить: административные, экономические, социально – психологические.

Принципы – это правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты.

Принципы, определяющие требования и формированию системы управление персоналом:

- экономичность;
- перспективность;
- комплексность;
- простота;
- научность;
- прозрачность;
- автономность;
- согласованность;
- устойчивость;
- комфортность;
- многоаспектность;
- прогрессивность.

Принципы определяющие требования к развитию системы управления персоналом:

1) Концентрация – аккумуляирование работников отдельной структуры управления персоналом на реализации одной или нескольких задач.

2) Специализация – формирование отдельных структур специализирующихся на выполнении однородных функций.

3) Гибкость - приспособляемость системы управления персоналом к изменению состояния объекта.

4) Непрерывность - отсутствие перерывов в рабочей системе.

5) Ритмичность – выполнение одинакового объёма работ в равные временные сроки.

6) Параллельность – одновременное выполнение отдельных управленческих решений.

В кризисных ситуациях управленческие функции выполняет кризис-менеджер. Кто такой кризис-менеджер? Это специалист, который может вывести из кризиса или состояния, близкого к банкротству. Главная обязанность кризис-менеджера, как не трудно догадаться, вывести компанию из состояния кризиса. Для этого,

конечно, необходимо не только уметь построить грамотную стратегию, но и скоординировать работу людей. А это часто бывает не так просто, потому что многие воспринимают постороннего человека достаточно враждебно и неохотно делятся подробностями своей деятельности.

Для выполнения такой нелегкой задачи как выведение компании из кризисного состояния специалисту необходимо прекрасно разбираться в экономике: знать бизнес - модели, стратегии и финансовые теории. Не обойтись и без хорошей подготовки в области права - знание правовых актов и знаков регулирующих деятельность фирм, очень поможет в работе.

Кризис - менеджер должен уметь быстро понять структуру фирмы, скоординировать работу ее отделов и найти наиболее слабые звенья рабочей цепи. Часто приходится принимать очень сложные решения, поэтому человеку, который выберет для себя такую профессию, нужно быть максимально холоднокровным и уметь разумно действовать в любой ситуации.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Филиппова Елена

МОУ «Школа №88 города Донецка»

Научный руководитель: Лукьянова В.В.

Опытный руководитель знает, что внимательный подход к сотрудникам, своевременное поощрение – залог успешного ведения бизнеса. Организация работы компании таким образом, чтобы каждый стремился выполнять свои профессиональные обязанности наилучшим образом и есть мотивация труда. Другими словами, каждый работник получает стимул, который повышает производительность труда и направлен на достижение общей цели. Зачастую руководители действуют по шаблону: премии лучшим, штрафы худшим и ежегодные корпоративные мероприятия для всех сотрудников. Однако, такая система не всегда продуктивна. Вряд ли сотруднику захочется идти на корпоративное мероприятие, если ежедневная рабочая обстановка оставляет желать лучшего.

Грамотный руководитель должен ориентироваться в базовых методах мотивации. Сотрудник, работу которого не заметили или не оценили, не будет стремиться проявить себя в дальнейшем. В поощрении нуждается каждый: и новый сотрудник, которому непросто даётся работа в новом коллективе, и ответственный карьерист, который скрывает желание услышать похвалу в свой адрес или получить премию.

Здесь нет единого способа, или строгих правил, однако если знать основные принципы мотивации, каждый руководитель может разработать собственный эффективный метод.

1. Каждый сотрудник должен почувствовать себя важным и нужным. Внимание к человеку вызывает уважение. Однако здесь нужно чувствовать меру, потеря награды может привести к моральной дисквалификации.

2. Внезапные одnorазовые вознаграждения работают успешнее, чем ежемесячное начисление премии за качественную работу. К системным поощрениям быстро привыкают и начинают считать их нормой.

3. Поощрение всегда лучше, чем наказание.

4. Любая реакция руководства должна быть немедленной. Таким образом, сотрудник ощущает себя значимым: руководителю небезразличны его достижения или промахи.

5. Небольшой результат тоже важен. Если руководитель отмечает похвалой сотрудников за маленькие успехи, это ускорит достижение большой цели.

В основном мы сталкиваемся с материальной мотивацией. Однако видов нематериальной мотивации намного больше, и они не менее действенные:

1. Похвала от начальника. Если руководитель замечает не только промахи сотрудников, но и хорошо выполненную работу, не скупится на похвалу, служащие стремятся и дальше относиться к работе ответственно. Для этого можно использовать доску почёта как форму поощрения лучших работников.

2. Повышение в должности. Каждый сотрудник знает, что за качественное исполнение своих обязанностей ему гарантирован карьерный рост, повышение статуса. Но здесь руководитель должен

знать меру, иначе это приведет к конкуренции внутри коллектива, и вам придется забыть о командной работе.

3. Обучение за счет организации. Это повышает профессиональный уровень сотрудников и является прекрасным способом мотивации для каждого.

4. Создание дружественной атмосферы. Отсутствие сплоченности в коллективе вряд ли приведет к эффективной работе, в то время как дружная команда с легкостью решит самые сложные поставленные задачи.

5. Создание имиджа организации и забота о нем. Известная организация, привлекает не только потенциальных клиентов, но и делает работу в ней престижной, статусной. А значит, это отличная мотивация.

6. Организация досуга. Работа в коллективе – это не только общий труд, но и совместный отдых. Походы, спортивные соревнования, посещение театра, музея, выставки помогут сплотить команду, а каждый сотрудник будет ценить свое место в организации. Такая мотивация основана на принципе: кто хорошо отдыхает, тот хорошо работает.

7. Наличие обратной связи – прекрасная мотивация сотрудников. Если каждый понимает, что его мнение небезразлично руководству, и не боится предложить новые идеи улучшения работы, это позитивно сказывается на всём предприятии.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Фищук Злата

МОУ «Шахтёрская гимназия»

Научный руководитель: Зацаренко И.А.

Современный менеджмент рассматривает персонал как ресурс, умелое использование которого позволяет повысить его стоимость и эффективность. На этапе становления молодой Донецкой Народной Республики вопрос управления персоналом является весьма актуальным, так как важнейшей областью деятельности любого государства была и остаётся трудообеспеченность: привлечение рабочей силы, необходимая ее подготовка, создание условий для рационального

использования.

Что такое управление персоналом? Управление персоналом – это деятельность, направленная на обеспечение предприятия квалифицированными кадрами, которые способны качественно выполнять трудовые функции, входящие в обязанности.

Давайте вспомним известный фильм «Титаник». Почему он затонул? Столкновение с айсбергом может быть одним из ответов, но давайте представим это более глобально. Что может ожидать любую компанию, неправильно выплатившую зарплаты персоналу, не организовавшую работы с документами, отчётностью, не подобравшую подходящего стиля управления? Неправильно подобранная управленческая команда приведёт компанию к необратимому процессу, к краху.

Я считаю, что главная идея успешного бизнес проекта заключается в разработке программ профессиональной и социальной адаптации персонала, планирования развития трудовой карьеры, организации планирования труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования.

Главная цель управления персоналом - вклад в прибыль организации, которая достигается через обеспечение организации высококвалифицированными работниками, через эффективное использование их творческих возможностей и удовлетворение социальных потребностей человека на производстве. Вся совокупность целей организации делится на четыре вида: экономическая, научно-техническая, производственно-коммерческая, социальная.

Для достижения процветания организации требуется решить некоторые взаимосвязанные вопросы:

- разработать единые принципы стратегического управления организацией и персоналом;
- стимулировать адаптацию персонала к изменениям в организации;
- создать систему оценки персонала;
- стимулировать повышение квалификации работников;
- обеспечить организацию оптимальным составом персонала нужного качества.

Методы управления персоналом – способы воздействия на

коллективы и отдельных работников в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

На практике используют три метода управления:

1. Административный – метод кнута (власть, дисциплина, взыскания).
2. Экономический – метод пряника (экономические законы).
3. Социально-психологический – метод убеждения (моральное воздействие на персонал).

Принципы и методы управления персоналом в организации озвучил еще Анри Файоль. Организации придерживаются отличающихся принципов, поэтому невозможно выделить единый стиль воздействия на сотрудников. Необходимо гармонично комбинировать основные и вспомогательные методики, а при необходимости корректировать их.

Управлять по А. Файолю означает:

- планировать
- организовывать
- отдавать распоряжения
- координировать
- контролировать

Вспомогательные принципы и методики управления персоналом:

- порядок - он должен быть всегда, везде и во всем, только так можно добиться надлежащей организации труда;
- справедливость - все сотрудники должны работать в одинаковых условиях, при этом личной симпатии к отдельным кадрам следует избегать;
- стабильность кадрового состава - если коллектив постоянно меняется, вводить новых сотрудников в должность долго и тяжело, при этом не факт, что они будут разделять организационную культуру;
- инициатива - всегда нужно выслушивать специалистов, а при возможности придерживаться их мнения, если оно не отразится негативно на организации;
- корпоративный дух - поддержание гармонии в отношениях положительно сказывается на коллективе, обстановке.

Бизнес считается успешным, если сотрудники ощущают свою значимость, возможность карьерного роста и развития. Поэтому многие менеджеры практикуют опытный метод в управлении персоналом. Кроме того, необходимо придерживаться принципа постоянного внимания к работникам, так как в противном случае они предпримут попытки перейти в конкурирующую организацию, если там им предложат более выгодные условия.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Хаблова Карина

МОУ «Школа № 77 города Донецка»

Научный руководитель: Добровольская Т.Н.

Работоспособный и сплоченный трудовой коллектив возникает не сразу. В своем развитии он проходит длительный процесс становления, который очень часто бывает непростым, тернистым и не всегда завершается успешно.

Это зависит от ряда обстоятельств, которые влияют на формирование любого коллектива, независимо от того, создание его является сознательным и целенаправленным или спонтанным, стихийным. К ним относятся:

1) представление о цели создания коллектива. Если это представление четкое и ясное и соответствует внутреннему убеждению и стремлением людей, то они готовы ради ее достижения полностью или частично отказаться от свободы решений и поступков и подчиниться групповой власти;

2) положительная оценка организацией результатов деятельности коллектива. Если коллектив достиг определенных успехов в процессе совместной работы, то это будет свидетельствовать в его пользу;

3) психологическая и социально-психологическая совместимость членов коллектива. В случае несовместимости характеров или позиций отдельных членов коллектива он становится конфликтным и малоэффективным.

Развитие коллектива происходит по определенным стадиям, основными из которых считаются:

1. Формирование новой группы.
2. Борьба (притирки).
3. Стадия нормализации отношений (укрепление).
4. Стадия полной интеграции (единства).

На каждой из стадий существуют определенные проблемы. Для устранения этих проблем руководитель группы должен применять разные стили управления. Началом формирования формальной группы является соответствующее решение, оформленное надлежащим образом (юридически). Рождение неформальной группы обычно происходит после какого-то события, вызвавшего эмоциональный всплеск (протест, страх, желание защитить себя и свое положение в организации и т.п.) и толкнуло людей на объединение друг с другом и на установление между ними определенных отношений, ядром которых можно считать их осознанную или неосознанную социальную зависимость.

Персонал предприятия формируется и изменяется под влиянием внутренних (характер продукции, технологии и организации производства) и внешних факторов (демографические процессы, юридические и моральные нормы общества, характер рынка труда и т.д.).

Влияние последних конкретизируется в таких параметрах макроэкономического характера, как: численность активного (трудоспособного) населения, общеобразовательный его уровень, предложение рабочей силы, уровень занятости, потенциальный резерв рабочей силы. В свою очередь эти характеристики обуславливают количественные и качественные параметры трудовых ресурсов. Персонал предприятия представляет собой совокупность постоянных работников, получивших необходимую профессиональную подготовку и (или) имеют опыт практической деятельности. Работник вносит вклад в организацию своими усилиями, способностями, возможностями и тому подобное. Этот вклад удовлетворяет требования и потребности организации.

И так, нанимая работника, фирма ожидает, что он использует их в своей работе. Взамен фирма информирует работников о

вознаграждениях, которые она может ему предоставить, когда он будет работать так, как того требуют производственные задачи. И вклад, и вознаграждение должны удовлетворять обе стороны. Если же одна из сторон увидит определенный дисбаланс между вкладом и вознаграждением, решение о сотрудничестве может быть пересмотрено. Главная цель современной кадровой политики предприятия заключается в обеспечении теперь и в будущем каждого рабочего места и каждой должности персоналом соответствующих профессий и специальностей надлежащей квалификации. Достижение конечной цели кадровой политики субъектом хозяйствования должно предусматривать выполнение определенных функций (мероприятий).

Основные из них: разработка и коррекция согласно условиям хозяйствования, меняются, стратегии формирования и использования трудового потенциала; набор и формирование необходимых категорий персонала; подготовка персонала к соответствующей профессиональной деятельности; оценка персонала, мотивация соблюдения режима трудовой деятельности и высокопроизводительного труда; постоянный мониторинг безопасности труда; обеспечение социальной защищенности персонала предприятия; реализация постоянных связей между руководством предприятия (фирмы, компании) и представителями трудовых коллективов.

Подбор кадров заключается в установлении пригодности работников и отбора наиболее подготовленных из них для выполнения обязанностей на определенной должности, что предусматривает обоснованное и экономически целесообразное распределение работников по структурным подразделениям и должностям в соответствии с необходимым уровнем и профилем подготовки, опытом работы, деловыми и личными качествами. За подбор и расстановку кадров на предприятии несут ответственность его руководитель и кадровая служба.

Подбор и размещение состоят из ряда процедур:

- 1) Определение наиболее важных специфических требований к работникам для выполнения должностных обязанностей;
- 2) Сбор данных о кандидатах на должность и оценка их индивидуальных качеств, составление характеристик на каждого из них;

- 3) Сопоставление качеств кандидатов с требованиями, необходимыми для данной должности и выбор наиболее подходящего;
- 4) Назначение кандидата на должность. Для определения требований к личным качествам важно, чтобы они были обоснованы.

ПРОЕКТ «СВОЮ СМЕНУ ГОТОВИМ САМИ»

Халафова Елизавета
 МОО «Специализированная школа – Лицей
 информационных технологий города Енакиево»
 Научный руководитель: Натрус А.А.

Любой молодой человек, окончивший учебное заведение, не готов к самостоятельной работе, ему нужен наставник, который поможет молодому рабочему или специалисту адаптироваться на первом рабочем месте, а также раскрыть свои возможности и применить знания, полученные в стенах учебного заведения.

Я предлагаю рассмотреть предложения по работе с молодежью в условиях производства в рамках проекта «Свою смену готовим сами».

Данный Проект предлагается вводить на любом предприятии Донецкой Народной Республики.

Актуальность проекта состоит в мотивации сохранения молодых специалистов разных направлений в Республике.

Цель предлагаемого проекта:

- 1) целевая подготовка на предприятии выпускников учебных заведений;
- 2) подготовка компетентных специалистов, готовых к продвижению на ключевые профессии/ должности;
- 3) сохранение и развитие молодых специалистов в ДНР.

Данный проект не требует значительных финансовых вложений, но по окончании проекта предприятие получит высококвалифицированных специалистов, которые способны поднять эффективность предприятия. Ведь как мы знаем: «Кадры решают всё!». Это инвестиции в будущее предприятия!

Проект состоит из 6 этапов.

Этап 1. Разработка и утверждение Перечня профессий/должностей для целевой профессиональной подготовки на производстве выпускников учебных заведений всех уровней аккредитации и форм обучения.

На предприятии утверждается Перечень с учетом анализа возрастных характеристик работников предприятия и развитием технологического процесса.

Этап 2. Разработка и утверждение штатного расписания для реализации Проекта.

В структурных подразделениях предприятия по предложению начальников структурных подразделений и на основании утвержденного Перечня проводится анализ наличия вакантных должностей, имеющих в штатном расписании структурного подразделения.

При наличии вакантных должностей, выпускник учебного заведения принимается на штатную должность в структурном подразделении по бессрочному трудовому договору.

При отсутствии вакансий вводятся штатные единицы для целевой подготовки специалистов целевого уровня под руководством наставников из числа высококвалифицированных специалистов. После подготовки специалистов нужного уровня рассматривается целесообразность наличие данных штатных должностей.

Начальником бюро отдела организации труда совместно с начальником структурного подразделения разрабатывается штатное расписание с учетом всех обязательных атрибутов (код и наименование должности, график работы, оклад).

Данные штатные должности комплектуются исключительно выпускниками специальных учебных заведений с учетом индивидуальных рекомендаций.

Этап 3. Оплата труда и премирования работников для целевой подготовки в рамках Проекта.

На рабочих местах для целевой профессиональной подготовки выпускников учебных заведений проводится аттестация по условиям труда с определением льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

Оплата труда и премирование работников, принятых для целевой подготовки, производится согласно положениям предприятия об оплате труда и премирования работников предприятия. Работники работают в рамках регламентирующих документов, действующих на предприятии с неукоснительным выполнением Правил Внутреннего Трудового Порядка, а также на них распространяются все нормы Коллективного Договора.

Этап 4. Назначение наставника Проекта. Руководителем структурного подразделения распоряжением назначается наставник из числа опытных работников структурного подразделения. За наставничество осуществляется доплата.

Этап 5. Разработка Программы целевой профессиональной подготовки в рамках Проекта. Наставником разрабатывается программа целевой подготовки и утверждается на предприятии. Программа должна отражать направление, цель и сроки подготовки.

Этап 6. Заключительный этап реализации проекта. По окончании срока подготовки специалиста проводится аттестация и допуск к самостоятельной работе с переводом на имеющиеся вакансии в структурных подразделениях предприятия.

Вывод: предлагаемый проект «Свою смену готовим сами» экономичный, взаимовыгодный как для работодателя, так и для молодого специалиста. Позволяет выпускнику реализовать полученные знания и свой трудовой потенциал на Родине. А наша молодая Республика пополнится молодыми кадрами, главным своим достоянием!

ПРИМЕНЕНИЕ ИКТ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ФИЗИКО -ХИМИЧЕСКИХ МЕТОДОВ АНАЛИЗА

Хара Анастасия

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Рутинская А.А.

В настоящее время информационно-коммуникационные технологии все активнее проникают в различные сферы деятельности человека. Система образования не является исключением. Современное

обучение невозможно представить без применения мультимедийных технологий.

Применение мультимедийных средств обучения придает занятию специфическую новизну, которая воссоздаёт за короткое время большой по объему материал, а также представляет его в непривычном аспекте, детализируя студентам нечетко сформированные представления и углубляя ранее полученные знания.

ИКТ можно использовать разными способами:

1. ИКТ как средство наглядности (презентации, демонстрации т.п.)
2. ИКТ как дидактический инструмент: средство контроля (среды тестирования); средство организации фронтальной работы (например, ресурсы интерактивных досок)
3. ИКТ как инструмент образовательной технологии: включение ИКТ в проектную, исследовательскую, поисковую, проблемную деятельность
4. ИКТ как средство развития: формирование индивидуальной образовательной траектории, личностного образовательного пространства
5. ИКТ как инструмент единой образовательной среды: сетевые группы как технология обучения.

Чтобы не останавливаться на теоретической части стоит привести и практические примеры средств ИКТ:

1. Физико-химические методы анализа. Учебное пособие - настоящее учебное пособие является кратким руководством к практическим занятиям по курсу «Физико-химические методы анализа. Гипертекстовая версия включает разделы: оптические, электрохимические и хроматографические методы анализа. В каждом разделе приведены примеры решения типовых задач и контрольные вопросы [1].

2. Виртуальные лабораторные комплексы (ВЛК) - виртуальный лабораторный комплекс (лаборатория, ВЛК) представляет собой комплекс компьютерных программ (виртуальных лабораторных работ, ВЛР), реализующую имитационное моделирование реальных явлений, технологических процессов, измерительных и рабочих методик и т.п. [2].

3. Физико-химические методы анализа (С.А. Соколова, О.В. Перегончая) - изложение материала базируется на выделении из всего многообразия физико-химических методов трёх основных групп: оптических, электрохимических и хроматографических методов анализа. Данное пособие может быть полезно как студентам и преподавателям, так и более широкому кругу читателей, специализирующихся в области физико-химического анализа биологических систем и объектов окружающей среды [3].

4. LearnChemE - разработанный профессорско-преподавательским составом университета Колорадо в Боулдере, LearnChemE рассчитан на очень специфическую аудиторию. Вместо экспериментов или демонстраций прохладных химических реакций, LearnChemE имеет сотни скринкастов, которые могут удвоиться в качестве лекции вашего университетского профессора. Их видео не ограничивается только химией, предлагая широкий спектр инженерных и научных видео.

5. Цикл лекций Артёма Оганова - известного химика, кристаллографа-теоретика, профессора РАН. Лекции раскрывают многочисленные «шокирующие» темы. К примеру: будет ли существовать соединение NaCl_3 в определённых условиях, а возможно ли создать программу, позволяющую предсказывать кристаллическую структуру, двумерных кристаллов, полимеров, наночастиц, оптимизировать стабильность и физические свойства материалов.

Заключение. Таким образом, мной был проведён анализ и возможности использования ИКТ на занятиях по химии. Использование ИКТ позволяет:

1. Насытить короткий промежуток времени занятия достаточно большим объёмом информации (презентации).
2. Показать процессы микромира (демонстрации).
3. Провести электронное или online тестирование обучающихся.
4. Создать личностное информационное пространство студента и заинтересовать группу в использовании единого образовательного пространства для получения дополнительной информации по предмету.

Список источников:

1. «Запрещённая» химия, или как школьные двоечники оказались правы. – URL: <https://www.youtube.com/watch?v=R0zwwbcWcNY>

2. Новые материалы. – URL: <https://www.youtube.com/watch?v=ZM8YJDMJOUy>

3. Предсказательное материаловедение. – URL: <https://www.youtube.com/watch?v=3baO826HXzc>

4. Предсказание новых материалов и новых химических явлений. – URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Z7HMh1gvCEk>

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ОДИН ИЗ АСПЕКТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Хибалова Дарина

МОУ «Школа №119 города Донецка»

Научный руководитель: Кислюк Е.В.

Труд – основное условие самой жизни человека и общества. Труд создал и человеческое общество, поэтому он как специфический процесс возможен лишь в совместной деятельности, в общении людей друг с другом. Взаимодействие очень важно для успеха любой организации.

Большинство служащих получают материальное и духовное удовлетворение от процесса работы коллектива. Сплочённость коллектива является его важной социальной характеристикой и одним из аспектов управленческой деятельности [3].

Актуальность данного вопроса связана с тем, что на сегодняшний день рынок трудовых ресурсов приобретает значимость, а формирование эффективной команды является приоритетом для любой организации, поскольку она играет важную роль для достижения ее миссии и целей.

Сплоченность – осознание членами коллектива цели и готовности к ее осуществлению, убежденность в значимости цели для коллектива и для каждого его члена, определяющее место цели в системе ценностных ориентаций коллектива, осознание перспективы. Сплоченность выражает степень единства коллектива. [2].

Показателями сплоченности трудового коллектива являются единство цели, социально-позитивная конструктивная деятельность и положительные эмоции. Кроме того, сплоченность можно наблюдать и

в единомыслии, в принципах, в отношении к целям и перспективам, в наиболее общих оценках.

В качестве конкретных показателей сплоченности рассматриваются:

1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях: чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше ее сплоченность;

2) степень полезности группы для ее членов: чем больше удовлетворенных своим пребыванием в группе, тем выше сила ее притяжения, а, следовательно, и сплоченность [4].

Сплочение трудового коллектива напрямую зависит от развития требований, предъявляемых к нему. Несмотря на различные методы сплочения трудового коллектива, все они проходят определённый цикл.

Первая стадия – ориентационная, когда простое объединение людей преобразовывается в группу с общими целями и задачами, идейной направленностью. Каждый член коллектива ориентируется в новом для него коллективе. Это может быть целенаправленная ориентация, осуществляемая руководителем путем подбора и расстановки кадров, и самоориентация. На этом этапе учитывают, насколько новые работники могут вписаться в формируемый коллектив, сработаться. Важно правильно расставить работников на рабочих местах, что улучшит настроение, повысит трудовую и творческую активность.

Взаимоадаптация является второй стадией, на которой осуществляется формирование единых установок поведения членов коллектива.

Эти установки могут формироваться двумя способами: под целенаправленным воспитательным воздействием руководителя и путем самоадаптации через подражание и идентификацию. В результате подражания, во время которого человек неосознанно перенимает способы поведения других, их взгляды и реакции на определенные ситуации, и идентификации – сознательного следования человека каким-либо образцам, нормам и стандартам поведения.

Данной стадии соответствует средний уровень развития коллектива, характеризующийся созданием его актива (активно действующей группы).

Третья стадия – сплоченная, или стадия консолидации, коллектива, этап его зрелости. Руководитель выступает здесь не внешней силой, а как человек, который наиболее полно воплощает цели коллектива. В таком коллективе преобладают отношения взаимопомощи и сотрудничества.

Кроме этого существует четвертая стадия – перспективное развитие. Отличается максимальным уровнем требовательности каждого члена коллектива к себе. Внешние требования становятся внутренними, личностными. Инициатива членов трудового коллектива соединяется с их активностью. Сплоченность коллектива достигает апогея. Создается здоровый морально-психологический климат [1].

Кроме того, на уровень сплочённости могут влиять различные факторы:

- 1) общие, которые включают характер труда, особенности хозяйственного механизма, социокультурные атрибуты (ценности, нормы, традиции), которые в совокупности действуют на макроуровне;
- 2) локальные, где важными являются технические составляющими предприятия и уровень организации производства, формы и системы оплаты труда, психологическую совместимость членов коллектива, благоприятном сочетании свойств работников

Таким образом, успех любой коллективной деятельности лежит в отношениях сотрудничества и доверия, взаимопомощи и сплоченности. Процесс формирования коллектива означает особую стадию образования групп, объединенных совместной социально значимой деятельностью и постепенное перерастание из группового объединения в коллектив, характеризующийся уже определенной коллективной сплоченностью, единством интересов и целей. Коллектив уже сам по себе потенциально мощный стимул трудовой активности, приносящий удовлетворение своим членам, создаёт творческую атмосферу

Список источников:

1. Александрова, Н.А. Технологии управления развитием персонала: курс лекций / Н.А. Александрова. – Екатеринбург : УрГУПС, 2017. – 202 с.
2. Петровский, А.В. Социальная психология коллектива Учебное пособие для студентов пед. ин-тов / А.В. Петровский, В.В. Шпалинский. – М.: Просвещение, 1978. = 176 с.

3. Поляков, С. А. Сплоченность коллектива как критерий социально-психологической оценки профессиональной деятельности / С. А. Поляков // Юридическая психология. – 2013. - №2. – С. 32-34.

4. Хасанова, Г.Б. Психология управления трудовым коллективом: учеб. пособие / Р.Р. Исхакова, Г.Б. Хасанова. – Казань: КНИТУ, 2012. – 260 с.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ВОСТРЕБОВАННОСТЬ И ПРЕСТИЖ ПРОФЕССИИ

Холошная Анна

МОУ «Средняя школа №47 города Макеевки»

Научный руководитель: Гончарова Л.В.

На рынке труда Донецкой Народной Республики представлен довольно широкий выбор вакансий в различных профессиональных областях - промышленность, агропромышленный комплекс, сфера услуг, торговля, образование, медицина. Так, по данным Республиканского центра занятости по состоянию на январь 2020 года зарегистрировано 9096 соискателей при 16423 вакансий. В связи с тем, что в Республике активно проходит построение и модернизация государственных структур профессия государственного служащего также востребована и перспективна.

Выпускники образовательных учреждений, выбирая вуз, оценивают будущую профессию по ряду параметров. Социологические опросы будущих абитуриентов в ходе профориентационной работы показывают, что молодые люди чаще всего ожидают от выбранной профессии востребованности, стабильной оплаты труда, профессионального роста, социальной защиты. Реже говорится о реализации жизненных установок и предпочтительных направлениях трудовой деятельности. К сожалению, очень редко упоминается о следовании семейным традициям и поддержании трудовой династии. Служение родному народу, работа на благо государства также не входят в приоритетные мотивы выбора профессии. А вот абитуриенту, выбирающему ВУЗ по направлению управления и государственной

службы, стоит взвесить свои жизненные приоритеты и обратить внимание именно на эти параметры.

Государственная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Республики по обеспечению исполнения полномочий государственных органов. Работа в государственной структуре предполагает высокий уровень ответственности сотрудника за принимаемые решения и выполняемые действия, поддержание государственной дисциплины, а также регламентированность аппаратной работы. Сотрудник государственных органов одновременно должен своими действиями обеспечивать реализацию государственной власти и нести за нее личную ответственность, быть беспристрастным в социальных отношениях.

У молодых людей, которые устраиваются на государственную службу, как правило, невысокие должности и категории, нет надбавок за стаж. В результате, особенно в первые годы работы, заработок получается «неконкурентоспособный». Но перспективы продвижения по карьерной лестнице вполне очевидно связаны с возрастанием заработной платы. Кроме опыта, знаний и навыков госслужащего, успешному сотруднику необходимо обладать профессиональной компетентностью. К основным компетенциям государственного служащего относят: развитие видения (готовность к изменениям и работе в инновационном режиме), быстрая адаптация и стрессоустойчивость, коммуникабельность и умение убеждать, лидерство и ответственность за принятые решения, внимательность и исполнительность.

Несмотря на ряд сложностей и ограничений, с которыми сталкивается государственный служащий, эта профессия имеет ряд преимуществ, особенно привлекательных для молодого специалиста. Новый сотрудник имеет возможность сразу же принимать активное участие в разработке государственных документов, подготовке различных нормативных правовых актов. Карьера молодых людей на госслужбе обычно развивается быстро, целеустремленный и квалифицированный сотрудник может добиться хороших результатов в довольно короткие сроки. Например, за 5–7 лет работы молодой сотрудник может стать руководителем структурного подразделения

органа власти. По результатам исследований за последние несколько десятилетий престиж работы в исполнительных структурах власти значительно возрос.

Одним из важнейших индикаторов статуса профессии является ее престиж, то есть оценка привлекательности данной профессии в глазах общественного мнения. Престиж государственной службы имеет важнейшее функциональное значение, так как именно госслужащие являются реальными проводниками идей государственности на практике. От престижа государственной службы в значительной мере зависит не только ее наполняемость высококвалифицированными кадрами и эффективность, но и доверие, уважение населения, то, как будут восприняты в общественном мнении законы и предписания органов государственной власти. А для государственная служба должна приобрести дополнительно характер духовно-культурного института, поскольку она является носителем культуры социума, традиций, морали и духовности общества.

Подводя итог, можно сказать, что профессия государственного служащего, как и любая другая, имеет свои преимущества и недостатки. Несмотря на сложности, связанные с трудоустройством в государственные организации, высокий уровень ответственности за деятельность госслужащих и необходимость обладать рядом профессиональных компетенций, молодые люди все чаще выбирают путь развития карьеры в сфере государственного и муниципального управления. Молодежь охотно поступает в высшие учебные заведения на специальности государственного управления, при этом ориентируясь на такие факторы, как престиж профессии, карьерные перспективы, возможность приобретения уникального опыта, стабильная оплата труда.

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

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Хорт Валерия

МОУ города Горловки «Школа № 50»

Научный руководитель: Кудрик Е.П.

Молодежь - кадровый потенциал, определяющий будущее государства. Молодежь является перспективной категорией населения, но в то же время обладает высокой уязвимостью. Молодому поколению присущи такие качества, как высокая степень мобильности, работоспособность, легкая обучаемость. Но есть и ряд проблем, с которыми молодежь сталкивается на рынке труда: безработица, низкая заработная плата и конкурентоспособность, трудовая нестабильность, отсутствие опыта и навыков.

Проблема устройства молодежи на рынке труда является актуальной в наше время. Во многих странах молодежь, окончив высшее учебное заведение, идет работать не по специальности или вовсе остается нетрудоустроенной. Эта проблема не обошла и Донецкую Народную Республику. В моем докладе я более подробно расскажу о причинах, затрудняющих устройство молодежи на рынке труда.

Донецкая Народная Республика (ДНР) - молодое государство, которое находится на стадии становления. Исходя из Закона «О занятости населения» Донецкой Народной Республики к трудоспособной молодежи можно отнести граждан в возрасте от 14 до 35 лет.

По официальным данным, предоставленным Республиканским центром занятости ДНР, с января по июнь 2018 года на учебе в службе занятости состояло около 25,9 тыс. безработных, из них 9,8 тыс. молодые граждане в возрасте до 35 лет. Также стоит отметить, что за этот период только 11,1 тыс. человек из 25,9 тысяч безработных смогли найти постоянную работу. Остальные нашли работу временного характера и с минимальной оплатой труда.

Выделим ряд объективных причин такого положения молодежи на рынке труда в Донецкой Народной Республике:

1. Низкая заработная плата, отсутствие перспектив карьерного роста у молодых сотрудников.
2. Ошибочный выбор будущей профессии студентами.

3. Негативное отношение работодателей из-за стереотипа, что молодые сотрудники работают хуже, чем более опытные работники.

4. Падение престижа труда в сфере современного материального производства. Все меньше молодёжи стремится получать рабочую профессию.

А. Муратов - руководитель Центрального исполкома Общественного движения «Донецкая Республика» на встрече со своим активом отметил, что «Сейчас в Донецкой Народной Республике нужны строители, железнодорожники, машиностроитель, специалисты IT-технологий, педагоги, инженеры» при том, что на данный момент в Республике переизбыток экономистов, финансистов и менеджеров.

Такое положение привело к дисбалансу между спросом и предложением, высокому уровню безработицы, миграции трудового населения в другие страны за заработком. Как же решить эту глобальную проблему?

1. Принятие закона «О занятости населения», в котором предусматривается расширение возможностей для трудоустройства молодёжи путём совмещения профессиональной деятельности и обучения. Согласно Статье 29 этого закона, студенты высших и профессионально-технических имеют право проходить стажировку по специальности, по которой получают образование. По истечению времени прохождения стажировки, работодатель обязан внести в трудовую книжку запись о ее прохождении. Данный закон содействует накоплению опыта и стажа молодёжи ещё во время учебного процесса.

2. Вступление в силу «Порядка установления квоты для приёма граждан, которые имеют дополнительные гарантии в содействии трудоустройству», к их числу относится молодёжь, окончившая обучение и впервые ищущая работу.

3. Развитие государственной молодёжной политики в ДНР, на данный момент разрабатывается законопроект «Об основах внедрения государственной молодёжной политики».

4. Возможность внедрения дуального образования, при котором студенты, начиная с первого семестра учёбы, закрепляются за отдельным предприятием на весь год обучения.

Таким образом, мы наблюдаем расширение перспектив для молодёжи на рынке труда, стремление к снижению численности

безработных и увеличению занятости молодых людей, снижению уровня социальной напряжённости в молодёжной сфере.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Храмых Анастасия

МОУ «Школа № 11 города Гореза»

Научный руководитель: Цымбалист Т.В.

Наше общество имеет сложно устроенную социальную структуру, в чем-то напоминающую пчелиный улей. Есть рабочие пчелы - у нас это рабочий класс, основная масса населения, а есть руководящее звено - у нас это различные госструктуры, которые выполняют ответственную функцию контроля и организации остального населения. Быть государственным служащим в нашей стране, как и в любой другой, престижно. Высокая заработная плата, восхищение и зависть окружающих, а также возможность реализовать свои лидерские задатки - все это лишь небольшая часть положительных аспектов в этой интересной и нелегкой профессии.

Так кто же такой государственный служащий и как им стать? Государственный служащий - это лицо, профессионально осуществляющее служебную деятельность на должностях государственной службы по обеспечению исполнения полномочий государства и ее субъектов, государственных органов, лиц, занимающих государственные должности, а также получающее денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств бюджета государства.

Для трудоустройства на государственную службу требуется собрать большой пакет документов. Принятием на службу является заключение служебного контракта на определённый либо неопределённый срок.

Все должности государственных служащих условно подразделяют на пять основных групп:

Младшая. В нее включают сотрудников, которые обеспечивают работу государственных органов: курьеры, секретари.

Старшая. Группа включает обеспечивающих работников и специалистов ведомств. Здесь могут быть сосредоточены менеджеры, которые имеют чин «референта государственной службы».

Ведущая. Это специалисты госслужбы, руководители, заместители и помощники руководителей. Сотрудникам присваивают чины советников.

Главная. В группе специалисты центральных органов власти и руководители. Им присваивают чины государственных советников.

Высшая. Сюда входят как высшие руководители государства, так и их помощники. Им присваивают чины действительных государственных советников.

История профессии «государственный служащий» уходит своими корнями в древние времена. Еще в первобытных общинах существовало разделение людей на правящую и зависимую сторону, но тогда, как правило, это подразделение осуществлялось не столько на основании интеллектуальных способностей членов группы, сколько на фоне физической силы. Правило «кто сильнее, тот и прав» играло решающую роль. Позже, с развитием общества, все изменилось. Уже при феодальном строе во власти оказывались самые изворотливые и образованные люди. В наше время во главе угла - ум, образованность, умение общаться и отстаивать свою позицию. Эта профессия - исключительно для человека «умственного труда», она требует задатков и навыков в управлении персоналом, немалой харизмы, гарантирующей, что люди пойдут за управленцем и поддержат его, а также твердости и жесткости характера.

Как и в каждой профессии, здесь тоже есть свои плюсы и минусы.

К положительным чертам работы государственным служащим следует отнести: полный социальный пакет, длительный отпуск, престиж профессии, возможность реализовать профессиональные задатки, работать "головой, а не руками". Многие признают работу госслужащего интересной, а также дающей возможность приобрести нужные, полезные связи.

К минусам профессии следует отнести тот факт, что добиться высокопоставленной, высокооплачиваемой должности достаточно проблематично для недавнего выпускника; молодому специалисту,

скорее всего, придётся много лет набираться опыта на низкооплачиваемой должности.

Зарботная плата чиновника зависит от его поста и компетенции и в среднем составляет 1,5 - 2 зарплаты его подчиненных. Чем серьезнее структура, тем больше заработная плата. Самый высокооплачиваемый труд у депутатов и министров высшего звена. Однако же на плечах у этих людей и большая ответственность за государство и народ и прежде, чем выбрать профессию государственного чиновника, подумайте, хотите ли вы этого для себя. Служба в государственных органах дает массу преимуществ - уверенность в завтрашнем дне, стабильная заработная плата, накопление опыта работы, увеличенная продолжительность ежегодного отпуска, выплаты материальной помощи, иные доплаты (за секретность, за ненормированный рабочий график), оплата командировок, а также бесплатное медицинское обслуживание.

На сегодняшний день профессия госслужащего достаточно востребована, т.к. входит в первую десятку по доходности и высокому общественному статусу.

По кадровой привлекательности госслужба идет наравне даже с такой престижной профессией, как юрист.

Мы строим новое государство, которое очень нуждается в притоке новых кадров: честных, порядочных, заботящихся о народе и умных, которые смогут поднять еще выше не только престиж профессии, но и само наше государство.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Худович Виталия

МОУ города Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Люди всегда задумывались о проблемах работы, желании работать, наличии места постоянной занятости. Эта проблема актуальна и сейчас. Философы ищут смысл в работе, а управленцы подбирают подходы, за счет которых должна увеличиться производительность подчиненных.

Управляющий любой организации, не зависимо от её структуры, формы собственности и количества персонала, стремится, чтобы сотрудники работали в полную силу, активность и предприимчивость не заменялись формальным исполнением своих обязанностей «от и до», а главное то, чтобы все трудящиеся воспринимали свою работу не как тягостную повинность.

Что необходимо для того, чтобы подтолкнуть людей работать добросовестно, увеличить энергию сотрудников и направить её на достижение целей организации, заинтересовать их? Сначала определим значение понятия «мотивация».

Мотивацией являются меры, направленные на повышение заинтересованности персонала в своей профессиональной деятельности, которые могут иметь как материальную, так и нематериальную основу.

Следует учесть сферу деятельности, в которой рассматривается мотивация и стимулирование сотрудников. Возьмем отрасль медицина. Работа с мотивацией врачей организуется следующими факторами: системы целей, организационного климата, условий развития. Одним из главнейших факторов мотивации врача является политика медицинского учреждения. Давайте рассмотрим подробнее.

Материальные критерии оценки работы сотрудников. Заработная плата безусловно важна, но она не подталкивает людей на большие достижения. Наоборот, может стать источником недовольства, то есть демотиватором. Оплата труда должна быть постоянной и гарантированной, быть источником уверенности, но она всегда должна быть отражением выполненной работы. Работник должен не получать, а зарабатывать свою зарплату.

Также стоит включить систему льгот: премирование, доплаты за стаж, оплата проезда до работы и обратно, страхование здоровья и так далее. Можно использовать такой необычный метод, как прибавка к зарплате в виде лотереи. Такой идеей воспользовалась одна из крупных японских компаний, которая предоставляет интернет-услуги. Она прекратила все споры о ежегодной прибавке к зарплате с помощью игральные кости. Сотрудники кидают кости на удачу: прибавка к зарплате может составлять в зависимости от выпавшей цифры, то есть от 1 до 6%.

Использование нематериальной мотивации:

5. Заслуга. Это необходимость обеспечить награду сотруднику, которая соответствует сложности его дела. Также можно наградить поездками с семьёй в интересные места, экскурсиями в другие города и так далее.

6. Признание. Для врачей признание играет очень важную роль. На практике это может выглядеть как признание личных успехов на общих заседаниях, в местных газетах, в личной беседе, особенно с вышестоящим руководством.

7. Смена рутины. Персоналу следует давать возможность решать проблемы, выходящие за пределы их повседневной работы, например, выезд за пределы больницы.

8. Подарки и поздравления. Небольшие подарки в честь дня рождения, дня свадьбы, годовщины работы в компании, Нового года и других праздников помогают наладить отношения между руководством и подчинёнными.

9. Общение с сотрудниками. Дело в личном и человеческом общении. Проявить его можно многими способами: провести личную встречу, поздороваться за руку, узнать, как прошёл день и т.д. Так разрушается некая стеклянная стена между руководством и подчинёнными. И конечно, нельзя совсем переходить на личное общение, так как нарушится субординация, но такой подход увеличит мотивацию для каждого сотрудника.

В ряде случаев самым действенным стимулом продолжать работу с полной самоотдачей для врача может стать в приказном порядке внеплановый отпуск в санатории или профилактории. Также можно открыть детский сад, оздоровительный лагерь или игровой центр для детей работников медицинского учреждения. К примеру, одна из российских компаний открыла для своих служащих корпоративный детский сад.

Организация облегчила молодым мамам выход на работу, взяв на себя хлопоты по устройству малыша в сад. И хотя вышесказанное не относится к какому-либо виду премирования сотрудников или награде, не стоит забывать, что в медицинских учреждениях работают в первую очередь живые люди, для которых не менее важно человеческое отношение.

Таким образом, разрабатывая систему мотивации, каждый руководитель должен понимать, что в ней положительный эффект можно получить при гармоничном соединении материальных и нематериальных факторов стимулирования. Ведь врачу легче исполнять служебные обязанности, зная, что затраченные усилия будут вознаграждены не только заработной платой или системой премирования, но и постоянным вниманием и получением морального удовлетворения.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ, МАШИННОЕ ОБУЧЕНИЕ И ИСКУССТВЕННЫЕ НЕЙРОННЫЕ СЕТИ

Царева Диана

ГПОУ «Амвросиевский индустриально-экономический колледж»

Научный руководитель: Проскокова О.Н.

В последнее время все чаще и чаще говорят про так званые нейронные сети, дескать вскоре они будут активно применяться и в роботехнике, и в машиностроении, и во многих других сферах человеческой деятельности, ну а алгоритмы поисковых систем, того же Гугла уже потихоньку начинают на них работать.

Что такое искусственный интеллект, машинное обучение и искусственные нейронные сети. Как они связаны?

Искусственный интеллект (ИИ) (Artificial intelligence, AI): наука о создании интеллектуальных (умных) машин (чаще всего – компьютерных программ).

Свойство интеллектуальной системы выполнять творческие функции, которые считаются прерогативой человека.

В обоих определениях выше присутствует словосочетание «интеллектуальная машина (система)». Рассмотрим его подробнее. Интеллектуальная машина – система (например, программа), способная выполнять задачи, считающиеся творческими.

Другими словами, искусственный интеллект и наука о творческих системах, и сама способность «творить» этих систем. Теперь настала очередь разобраться с термином «машинное обучение».

Машинное обучение (*Machine learning*) – подраздел искусственного интеллекта, изучающий различные способы построения обучающихся алгоритмов.

Под обучающимися алгоритмами понимаются алгоритмы, которые меняются (обучаются) каким-то образом в зависимости от входных данных.

Машинное обучение – очень обширная область знаний. Можно ведь по-разному определять слово «обучение» и каждый раз получать интересные результаты.

Однако среди множества парадигм и подходов в машинном обучении выделяется одна очень интересная область – искусственные нейронные сети (рис. 1).



Рис 1. Искусственные нейронные сети (ИНС) (Artificial neural networks, ANN) – упрощённые модели биологических нейронных сетей

Что такое нейронные сети?

Нейронные сети – это одно из направлений научных исследований в области создания искусственного интеллекта (ИИ) в основе которого лежит стремление имитировать нервную систему человека. В том числе ее (нервной системы) способность исправлять ошибки и самообучаться.

Все это, хотя и несколько грубо должно позволить смоделировать работу человеческого мозга.

Биологические нейронные сети. Но это определение абзацем выше чисто техническое, если же говорить языком биологии, то нейронная

сеть представляет собой нервную систему человека, ту совокупность нейронов в нашем мозге, благодаря которым мы думаем, принимаем те или иные решения, воспринимаем мир вокруг нас.

Биологический нейрон – это специальная клетка, состоящая из ядра, тела и отростков, к тому же имеющая тесную связь с тысячами других нейронов (рис. 2).

Через эту связь то и дело передаются электрохимические импульсы, приводящие всю нейронную сеть в состояние возбуждения или наоборот спокойствия.

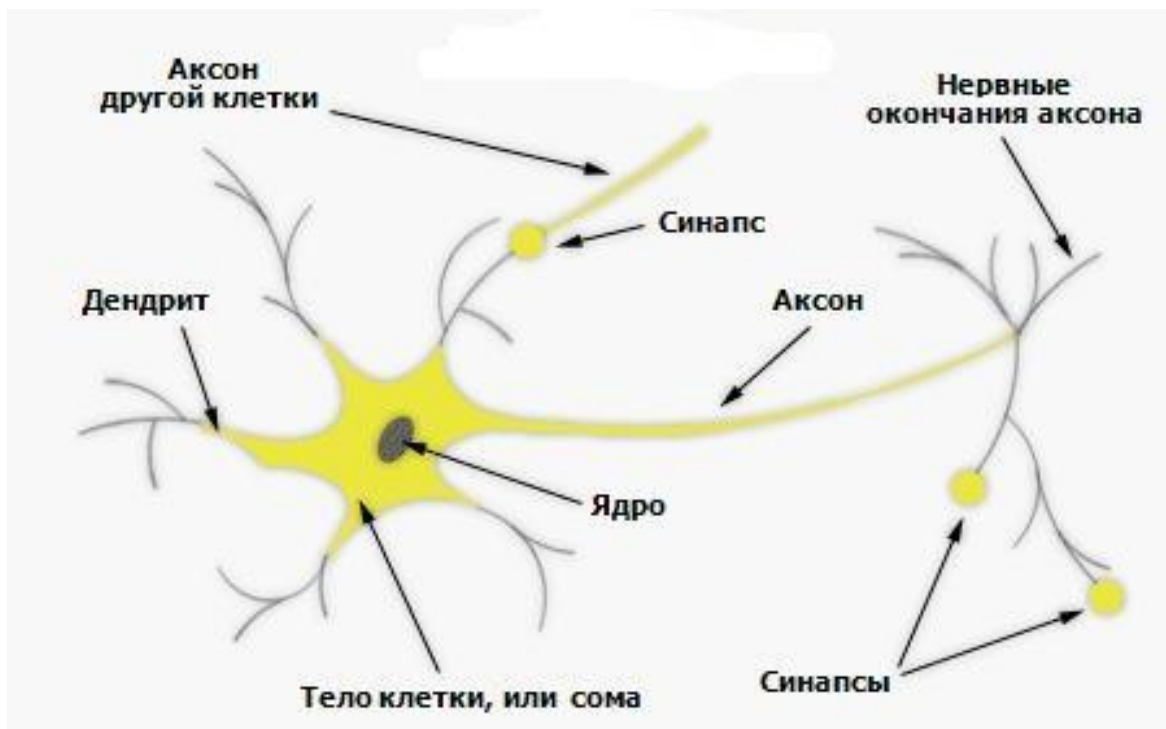


Рис. 2. Биологический нейрон

Например, какое-то приятное и одновременно волнующее событие (встреча любимого человека, победа в соревновании и т. д.) породит электрохимический импульс в нейронной сети, которая располагается в нашей голове, что приведёт к ее возбуждению. Как следствие, нейронная сеть в нашем мозге свое возбуждение передаст и другим органам нашего тела и приведет к повышенному сердцебиению, более частому морганию глаз и т. д.

Под искусственными нейронными сетями принято понимать вычислительные системы, имеющие способности к самообучению, постепенному повышению своей производительности (рис. 3).



Рис 3. Искусственные нейронные сети

Основными элементами структуры нейронной сети являются: искусственные нейроны, представляющие собой элементарные, связанные между собой единицы.

Синапс – это соединение, которые используется для отправки-получения информации между нейронами. Сигнал – собственно информация, подлежащая передаче.

Таким образом, мощности компьютеров выросли настолько, что смогли воплотить самые смелые мечты ученых прошлого. Появились программы распознавания голоса, компьютерного зрения и многое другое.

Список источников:

1. Нейронные сети. STATISTICA Neural Networks: Методология и технология современного анализа данных/ Под редакцией В.П. Боровикова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Горячая линия – Телеком, 2008. – 292 с.

2. Барский, А. Б. Логические нейронные сети / А.Б. Барский. - М.: Интернет-университет информационных технологий, Бином. Лаборатория знаний, 2007. - 352 с.

3. Галушкин А. И. Нейронные сети. Основы теории. -М.: Горячая Линия - Телеком, 2012. - 496 с.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ - ПУТЕВОДНАЯ ЗВЕЗДА В ЖИЗНИ МОЛОДОГО ЧЕЛОВЕКА

Цыганок Максим

ГОО ВПО «Донецкая академия внутренних дел МВД ДНР»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

«Имеет каждая наука равное участие в блаженстве нашем», - писал в свое время М.В. Ломоносов. Эта емкая цитата хорошо характеризует человеческий капитал, теория которого была разработана еще в 20 веке. Суть этой теории состоит в том, что одной из главных составляющих богатства является материализованные в человеке знания.

Приобретенный запас знаний и умений человек использует в той или иной сфере общественной деятельности, что способствует росту производительности труда и росту производства в государстве. Именно человеческие способности, дарования, знания – неотъемлемый элемент для того, чтобы процесс его формирования, накопления, использования не угасал, а набирал «обороты».

Каждый человек в своей жизни выделяет три основных стадии - На первой стадии человек взрослеет и получает образование. Она становится определяющей. Ведь образование и навыки, приобретенные на первой стадии жизни, определяют не только кем мы станем в обществе. Поэтому образование рассматривается как инвестиция в человеческий капитал, а составляющими человеческого капитала являются капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры.

На второй он вовлекается в сферу общественного производства, которая осуществляется путем поиска рабочего места и трудоустройства в определенной сфере деятельности.

На третья - человек использует и развивает себя путем участия в трудовой, инновационной и предпринимательской деятельности, обеспечивает приобретение профессионального опыта и повышения квалификации.

Процесс воспроизводства капитала происходит под влиянием совокупности различных фактов: демократического, социального, финансового, институционального. Использование человеческого капитала приносит выгоду и пользу не только субъекту – собственнику, но и обществу.

Мною первая стадия развития почти пройдена. Окончив в 2019 году Гимназию, я поступил в Академию внутренних дел ДНР.

Мне давно запали в душу слова одного из главных героев фильма «Офицеры»: «Есть такая профессия – Родину защищать!» Ведь защита заключается не только в том, чтобы охранять границы Отечества, но и стоять на страже правопорядка в нем. Охранять и защищать покой граждан Республики- святое дела будущего офицера.

Если человек ничего не делает для улучшения власти, государственных органов, для защиты граждан от несправедливых решений суда, почему он должен затем быть недовольным различными явлениями негативного характера?

Государство и его качество – это мы, бездействие каждого отдельного человека приводит к тому, что государство становится хуже и менее перспективным. Важный принцип каждого последовательного и ответственного гражданина заключается в том, что нужно начинать все с себя. Если вы хотите жить в более красивой и приятной стране, ищите пути для того, чтобы сделать что-то для нее полезное, а не просто жалуйтесь на то, как плохо мы все живем.

Среди нас слишком много равнодушных людей, которые не беспокоятся о том, что будет с нашим государством не только через десять лет, но даже завтра. Эту ситуацию нужно менять, ведь если этого не делать, ситуация постепенно будет только ухудшаться и рано или поздно люди увидят, что вместе с деградацией государства деградировали и они сами.

Мы творим нашу страну, и от нас зависит ее судьба. Не стоит думать, что один человек ничего изменить не может, не стоит думать, что вы не играете важной роли. Каждый чиновник, ученый, врач, полицейский, учитель, кассир, студент, ученик является частью этого большого механизма, его движущей силой. Каждый без исключения важен. И об этом необходимо помнить каждый раз, когда вам хочется выбросить мусор на асфальт или выругаться на официанта в ресторане или прохожего просто потому, что сегодня вы не в настроении, каждый раз, когда видите, как вор пытается вытащить кошелек у кого-то из рюкзака в очереди. Нельзя быть равнодушным, ведь именно в этом проявляется наше влияние на общее мнение о нашу страну и ее людей.

И когда сейчас мы стоим на пороге новой эпохи- эпохи Русского Мира. Она решается в душе каждого человека. Ведь как корабль назовёшь - так он и поплывёт. В нынешнюю эпоху эта народная мудрость не только не потеряла своей актуальности, а лишь приобрела её.

Суть человеческого капитала состоит в капитале знаний и умений! Основой этому является труд, которому необходимо учиться. Для меня в настоящее время труд- это учеба. Значит, надо учиться приобретать знания и навыки их практического использования, что особенно важно в условиях современного развития Республики.

«Человек без убеждений – пустельга, без принципов – он ничтожная никчемность», - сказал И.Е. Репин. Эти слова можно считать моей путеводной звездой в обретении человеческого капитала моей будущей профессии. Какой рядовой не мечтает стать генералом. Об этом мечтаю и я, поэтому знания, стремления и труд будут способствовать развитию и применению человеческого капитала в моей службе на благо Отчизне - Донецкой Народной Республике.

ФЕНОМЕН ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Чак Юлия

МОУ «Школа №80 города Донецка»

Научный руководитель: Кузина А.О.

Современное состояние человеческой цивилизации правомерно связывают с развитием информационного общества - общества, уровень которого в решающей степени определяется количеством и качеством накопленной информации, ее свободой и доступностью. Возникновение информационного общества неразрывно связано с осознанием фундаментальной роли информации в общественном развитии, рассмотрением в широком социокультурном контексте таких феноменов, как информационные ресурсы, новые информационные технологии, информатизация.

Информационное общество – одна из теоретических моделей, используемых для описания качественно нового этапа общественного развития, в который вступили развитые страны с началом

информационно-компьютерной революции. Технологическим основанием общества становятся не индустриальные, а информационно-коммуникационные технологии (ИКТ). Считается, что информационное общество – это общество, в котором:

- информация становится главным экономическим ресурсом, а информационный сектор выходит на первое место по темпам развития, по числу занятых, по доле капиталовложений, по доле в ВВП;

- ИКТ становятся главным средством повышения эффективности производства, укрепления конкурентоспособности, как на внутреннем, так и на мировом рынке;

- имеется развитая инфраструктура, обеспечивающая создание достаточных информационных ресурсов (в конкурентной борьбе за мировое первенство появляется новый фактор – уровень развитости информационной инфраструктуры и индустрии);

- основной формой собственности становится интеллектуальная собственность, важное значение приобретает человеческий капитал;

- информация становится предметом массового потребления (появляются новые критерии оценки уровня развития общества – количество компьютеров, количество подключений к Интернету, количество мобильных и стационарных телефонов и др.), постепенно вырабатываются правовые основы функционирования информационного общества;

- формируется единая интегрированная информационная система на основе технологической конвергенции (слияния телекоммуникационной, компьютерно-электронной, аудиовизуальной техники), создаются единые национальные информационные системы.

Глобальная реальность все сильнее и сильнее поглощает индивидуума, вовлекает его и даже порой подавляет. Очевидной причиной этого является развитие коммуникаций. Изменения, вызванные коммуникациями и компьютерами, содействуют связанности общества, члены которого пребывают в непрерывных и тесных слуховизуальных контактах, постоянно взаимодействуя, и их легко можно подтолкнуть к усилению личного участия в решении даже весьма отдаленных проблем.

Утверждение информационного общества, доминирование мультимедиа, распространение виртуализированного сознания – все

эти особенности прекрасно схватывались при помощи постмодернистских подходов, где понятия симулякра («пустого» знака, ничего не означающего) и симуляционной реальности, введенные Ж. Бодрийяром, становятся точными аппаратами описания среды мультимедиа. Фактически Ж. Бодрийяр отразил парадокс развития «общества знания», доказав, что увеличение количества информации, изоляция от которой практически невозможна, приводит не к информированности, а к поверхностности – сначала восприятия, затем – мышления. Человек утрачивает способность оперировать завершенными текстами и логическими конструкциями, а формирует реальность из фрагментов впечатлений и обрывков текстов.

В информационном обществе деловая активность перетекает в информационно-коммуникативную среду. Формируются виртуальная экономика, виртуальная финансовая система и т. п., что ставит сложнейшие вопросы о механизмах их регулирования и саморегулирования.

Многие ученые выдвигают концепцию меритократии – власти, основанной на знаниях, что особенно актуально в эпоху информационного общества. Стоит помнить о возможности негативного влияния новых культурных тенденций на уже существующие культуры и на человечество в целом. Расширяя возможности доступа к информации, необходимо учитывать, что сама по себе информация не имеет полезности как таковой, полезность она обретает только в преобразовании в знания, то есть при ее логическом осмыслении.

Поэтому оптимальным путем развития информационного общества является общество знаний.

Инновации являются ключевым элементом обществ знаний, который существенным образом трансформирует все стороны жизнедеятельности. Широкое внедрение инноваций требует тесного сотрудничества властей, науки, промышленности и гражданского общества.

Учеными отмечено, что практически все культурные образования информационного общества – это в той или иной степени сеть Интернет, сетевой маркетинг, финансовые пирамиды, социальные сети т. д. и не в каждом случае они полезны для человека. Поэтому

необходимо четко разграничивать полезные стороны инноваций информационной культуры и деструктивные, ставящие человека в положение зависимости и деградации.

Список источников:

1. Емелин В.А. Искусство техногенной цивилизации в зеркале эстетики / В.А. Емелин, А.Ш. Тхостов // Вопросы философии. – 2011. – № 1. – С. 84–90.
2. Кастельс, М. Россия и сетевое общество / М. Кастельс, Э. Киселева // Мир России, 2000. - Т. 9. - № 1. - С. 23–51.

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ: ПРОФЕССИЯ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО

*Чекал Анастасия
МОУ «Средняя школа №49 города Макеевки»
Научный руководитель: Сулимов Г.В.*

Менеджер по персоналу относится к категории руководителей. На должность менеджера по персоналу принимается лицо, имеющее высшее профессиональное образование (по специальности «менеджмент») или высшее профессиональное образование и дополнительную подготовку в области менеджмента.

Менеджер по персоналу должен знать:

- законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия, учреждения, организации по управлению персоналом;
- законодательство о труде;
- основы рыночной экономики, предпринимательства и ведения бизнеса;
- конъюнктуру рынка рабочей силы и образовательных услуг;
- порядок ценообразования и налогообложения; основы маркетинга;
- современные концепции управления персоналом; основы трудовой мотивации и системы оценки персонала; формы и методы обучения и повышения квалификации кадров;
- порядок разработки трудовых договоров (контрактов);

- методы и организацию менеджмента;
- основы технологии производства и перспективы развития предприятия, учреждения, организации, структуру управления и их кадровый состав;
- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;
- основы производственной педагогики;
- этику делового общения;
- передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления персоналом;
- основы организации делопроизводства;
- методы обработки информации с применением современных технических средств, коммуникаций и связи, вычислительной техники;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

Профессия менеджер по работе с кадрами требует исполнения целого набора функций. В их число входит:

- первоначальный отбор кандидатов по вакантной должности на основании заполненных анкет или резюме;
- психологическое тестирование, а также организация проверки профессиональных знаний для соискателей (в круг должностей, например, входят юристы, бухгалтера, специалисты по финансам);
- участие в собеседовании, которое будет проводить с кандидатом на должность руководство фирмы;
- помощь в решении кадровых вопросов.

В зависимости от специфики деятельности предприятия, работа менеджера может предполагать и выполнение иных задач. В их число, например, может входить ведение кадрового делопроизводства. Также менеджер по персоналу может принимать участие в разработке различных программ повышения квалификации для сотрудников.

Работа менеджером подразумевает умение разбираться в человеческой психологии. Ведь нужно понимать, насколько кандидат подходит для занимаемой должности не только с точки зрения своего профессионализма, но и личных качеств.

Работа менеджером по персоналу предполагает существование целого ряда профессиональных качеств. Среди них на первом месте стоят внимательность, уравновешенность, аналитический ум. Ведь важно среди моря анкет и резюме верно очертить круг кандидатов на занимаемую должность. Само собой, это умение выслушать человека и понять его потребности не только в профессиональном плане, но и в жизни вне работы. Ведь бытовые проблемы часто напрямую отражаются на продуктивности труда.

Менеджер по персоналу – профессия на сегодняшний день весьма востребованная. Большинство руководителей крупных компаний понимают, что эффективная работа человеческого ресурса – важнейший фактор успешности предприятия. Следовательно, подбор и развитие персонала должны осуществляться высококлассным специалистом, знающим технологии работы с коллективом и понимающим, какие кадры необходимы для достижения приоритетных для предприятия задач.

Овладеть ею можно как в профильных, так и в гуманитарных или технических высших учебных заведениях. Кроме того, существуют курсы, на которых люди, получившие непрофильное высшее образование, могут в относительно сжатые сроки овладеть особенностями этой профессии. Но основные умения и навыки приходят с опытом.

МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Червоня Наталья

МОУ «Школа №20 города Донецка»

Научный руководитель: Иванова М.В.

Рынок труда – это динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

Источниками формирования рынка труда молодежи являются 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. Демобилизованные воины срочной службы могут пополнять рынок труда молодежи.

Рынок труда молодежи отражает специфику спроса и предложения труда подростков, юношей и девушек под воздействием различных факторов (научно-технического прогресса; уровня и качества жизни; степени конкуренции, развития предпринимательства; действующего законодательства). При этом система трудовых отношений строится на основе социальных норм и институтов, обеспечивающих согласование интересов молодых людей и работодателей с учетом спроса и предложения.

Система таких социально-экономических трудовых отношений выстраивается между собственниками рабочей силы, нуждающейся в работе по найму, и владельцами средств производств, предъявившими спрос на наемных работников.

Цена на рабочую силу меняется в зависимости от спроса на нее. Она может быть определена в качестве денежной формы исходя:

- из удельных затрат на обучение, подготовку, переподготовку работника, повышение его квалификации;
- средней цены потребительской корзины;
- спроса и предложения на рабочую силу.

Цена рабочей силы измеряется величиной заработной платы, продолжительности оплачиваемого отпуска, оплаты сверх установленных норм выработки, компенсаций в случае болезни, сокращений т.д.

Формирование рынка труда предполагает построение его структуры. Структура молодежного рынка труда включает:

- участников рынка труда (государство, работодатели (предприниматели), молодые люди);
- рыночную инфраструктуру;
- механизм государственного регулирования рынка рабочей силы;
- систему социальной защиты молодых кадров.

Инфраструктура рынка труда включает в себя биржи труда, службу занятости и переподготовки кадров, регулирование миграции рабочей силы.

Все компоненты рынка труда нацелены на поддержание баланса между спросом и предложением, создание действенного механизма регулирования занятости.

ЭЛЕКТРОННОЕ ПОРТФОЛИО КАК СРЕДСТВО МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ УЧАЩИХСЯ

Черный Артём

*Донецкая Республиканская специализированная
музыкальная школа-интернат для одарённых детей,
Научный руководитель: Черная О.В.*

Содержание обучения выступает для многих учеников в школе в виде информации, которую они получают от учителя, из учебной литературы или материалов, которые рекомендуется изучить. Данная информация не всегда вызывает какую-либо деятельность от учащихся и не мотивирует к учению. В условиях современности, с развитием информационного пространства становится актуальным использование электронного портфолио как одно из средств мотивации школьников к учению.

По мнению А.И. Кукуева «Портфолио во многих странах является документом, позволяющим подтвердить конкурентоспособность работника на рынке труда». Однако эту технологию оценки деятельности применяют и в образовательном процессе [1].

Технология «Портфолио» («port» – хранилище и «folium» – лист) пришла в педагогику, так же, как и запрос на новую образовательную парадигму, из экономики и мира искусства [2].

В учебно-воспитательном процессе школьник может формировать электронное портфолио как коллекцию работ и результаты своих достижений: комплект документов, проекты учебно-исследовательской деятельности, творческие работы, выполненные самостоятельно, фотографии, демонстрирующие прогресс и достижения.

Можно сказать, что данная технология обеспечивает активное обучение, усиливает мотивацию, развивает активность и самостоятельность, умение планировать свою деятельность, информационную компетентность и является инструментом самооценки собственной познавательной деятельности и творческого труда. Формирует навыки самооценки и оценки достижений других учеников.

При формировании электронного портфолио, существуют в сети Интернет различные конструкторы: uPortfolio, ПортфолиоДел, 4portfolio, "онлайн редактор портфолио ученика" и другие. Данные сервисы – бесплатные, дают возможность учащимся легко и самостоятельно создать портфолио используя готовый банк шаблонов.

Более интересным веб-сервисом считаю <https://www.blogger.com>, который позволяет завести свой блог, не прибегая к программированию и не заботясь об установке и настройке программного обеспечения, даёт возможность получить свой собственный адрес, бесплатно хранить фотографии, записи. Каждому новосозданному аккаунту Google выделяет 15 гб свободного места, что позволяет сделать ресурс «материальным», т.е. не словами о том, чего достиг, а физическим воплощением результатов в виде творческих работ, грамот, сертификатов, и других накоплений личных достижений в определенные периоды обучения.

При формировании своих достижений появляется возможность критично отнестись к собственной работе, осмыслить собственные наработки.

Важным фактором является и раскрутка блога в поисковых системах, потому, что портфолио сайтов является одним из главных критериев, на который обращают внимание другие участники образовательного процесса. В дальнейшем планирую пополнять содержание своего портфолио с целью повышения рейтинга выпускника школы.

Список источников:

1. Кукуев, А. И. Портфолио в зарубежном опыте образования взрослых / А.И. Кукуев // Вестник непрерывного образования: научный журнал. - №3 - 4. - Ростов н/Д: ИПО ПИ ЮФУ, 2008. - С. 31 - 34.

2. Новикова, Т.Г. Папка личных достижений школьника – «портфолио»: теория вопроса и практика реализации / Т.Г. Новикова, А.С. Прутченков, М.А. Пинская [и др.]; под ред. Т.Г. Новиковой. - М.: АПК и ПРО, 2006. - 112 с.

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ДНР: СТРАТЕГИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Чопенко Александра

МОУ «Гимназия № 6 города Донецка»

Научный руководитель: Зубкова Ю.Б.

Качество жизни населения – это степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей человека, является наиболее важной социальной категорией, которая характеризует структуру потребностей человека и возможности их удовлетворения и является максимально интегрированным социальным показателем. В соответствии с этим и пути повышения уровня и качества жизни населения – задача комплексная и многосоставная. Человек страдает от низкого качества и испытывает удовлетворение от высокого качества жизни, независимо от сферы в работе и в личной жизни. Следовательно, качество необходимо человеку постоянно.

Человек сам стремится к улучшению качества жизни – получает образование, трудится на работе, стремится к продвижению по карьерной лестнице, прилагает все усилия на то, чтобы добиться признания в обществе.

Основной целью деятельности министерства экономического развития ДНР является повышение уровня благосостояния и последовательного улучшения качества жизни населения путем обеспечения гарантированной занятости, роста доходов и справедливого распределения доходов, учитывая в то же время соответствующие социальные и экологические стандарты».

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

В целях оказания государственной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства Министерство экономического развития осуществляет следующую деятельность: разрабатывает программы поддержки и развития среднего и малого предпринимательства в ДНР, координирует работу по разработке целевых, местных, региональных программ поддержки и развития среднего и малого предпринимательства в ДНР и осуществляет мониторинг их реализации; содействует развитию инфраструктуры поддержки предпринимательства в ДНР; содействует развитию системы предоставления административных услуг, взаимодействует с союзами, ассоциациями предпринимателей, общественными организациями.

Восстановление жизнедеятельности предприятий, является приоритетной задачей Министерства экономического развития и основой стабильности экономики региона: осуществляется обследование предприятий и изучение вопросов восстановления их жизнедеятельности, разработан перечень вопросов, механизм и алгоритм взаимодействия по обследованию, определению степени повреждения объектов, сбору информации, подготовке вариантов решения и рекомендаций.

Внешнеэкономическая деятельность - важная составляющая, формирующая структуру, динамику, устойчивость экономики Республики и является важным инструментом обеспечения прогресса любой государственной экономики. В этой сфере Министерство экономического развития осуществляет следующую деятельность: проводит мониторинг показателей; в пределах полномочий осуществляет работу по выполнению решений отечественной части двусторонних комиссий, комитетов, координационных советов и других межправительственных органов по вопросам внешнеэкономического сотрудничества.

Инвестиции играют важнейшую роль в поддержании и наращивании экономического потенциала Республики. Инвестиционной деятельности отводится ключевое место в процессе проведения экономических и социальных преобразований, направленных на создание благоприятных условий для устойчивого экономического роста.

Министерство экономического развития координирует осуществление инвестиционной деятельности на территории ДНР; разрабатывает программы и мероприятия, направленные на развитие инвестиционной деятельности в Республике, и организует их выполнение.

Основной целью стратегии экономического и социального развития ДНР является ориентация на деятельность в направлении стабилизации и повышения качества жизни населения на основе повышения экономического потенциала региона: Министерство экономического развития обеспечивает реализацию экономического и социального развития Республики; разрабатывает с участием органов исполнительной власти планы реализации Стратегии экономического и социального развития Донецкой Народной Республики на 2015-2020 годы (период перспективного планирования), программы экономического и социального развития Донецкой Народной Республики на краткосрочный период и в установленном порядке представляет их на рассмотрение Совета Министров Донецкой Народной Республики, принимает участие в их выполнении.

Действенная система защиты прав потребителей является одной из основных задач государственной потребительской политики ДНР, с этой целью: Министерство осуществляет государственный контроль за соблюдением законодательства о защите прав потребителей; оказывает содействие созданию необходимых условий для обучения и использования населением правовых знаний в сфере защиты прав потребителей; в пределах полномочий координирует работу органов исполнительной власти Республики, исполнительных органов местного самоуправления по вопросам защиты прав потребителей;

Кроме всех вышеуказанных действий Министерство экономического развития выступило инициатором создания Единой информационной системы в рамках которой будут решены следующие задачи: создание и обеспечение функционирования Единых государственных реестров; создание и развитие единого государственного портала административных услуг; портала подачи документов и отчетов в органы государственной власти; развитие информационных систем поддержки малого и среднего предпринимательства.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Чухрий Анастасия

МОУ «Школа № 77 города Донецка»

Научный руководитель: Заводюк Т. Н.

Государственный служащий – служащий, исполняющий те или иные обязанности в соответствии с занимаемой должностью на государственной службе по обеспечению исполнения полномочий.

Донецкой Народной Республики, а также полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Донецкой Народной Республики. Если обратиться к истории, то мы увидим, что профессия государственного служащего (чиновника) в разные времена не всегда была престижна, но была востребована. На сегодняшний день профессия госслужащего достаточно востребована, хотя ежегодно ВУЗы выпускают немало специалистов в этой области эта профессия – требует от человека задатков и навыков в управлении персоналом, немалой харизмы, гарантирующей, что люди пойдут за управленцем и поддержат его, а также твердости и жесткости характера.

Каким должен быть идеальный госслужащий? Является ли профессия востребованной, престижной, статусной на данный момент? Хотела бы я сама работать на госслужбе? В чем же сущность должности «государственный служащий» и какими качествами должен он обладать? На первом месте, по моему мнению – должен быть честным, не коррумпированным и добросовестным. На втором месте – такие качества, как порядочность, благородство и доброта. На третьем месте – близость к народу, забота о людях. И на четвертом месте – ум и образованность.

Но для того чтобы работать Государственным служащим, недостаточно окончить ВУЗ и получить диплом о высшем профессиональном образовании. Будущему Государственному служащему нужно дополнительно получить диплом о послевузовском профессиональном образовании, т.е. закончить аспирантуру, докторантуру или интернатуру.

Профессия государственного служащего относится к профессиям исключительно умственного (творческого или интеллектуального

труда). В процессе работы важна деятельность сенсорных систем, внимания, памяти, активизация мышления и эмоциональной сферы. Государственные служащие отличаются эрудированностью, любознательностью, рациональностью, аналитическим складом ума, а также имеют:

1) высокий уровень образования, прежде всего экономического, юридического или управленческой направленности, и способности к постоянному самообразованию.

2) специальную профессиональную подготовку в комплексе с практическими знаниями и умениями применять свои знания на практике.

3) высокую мораль и этику поведения.

4) патриотизм.

5) культурный уровень, предполагающий знакомство с историческими ценностями, культурным достоянием своей нации, народа и государства.

Государственному служащему в своем деле не обойтись без хорошего знания законов, развитой памяти, логического мышления. Он должен быть грамотным человеком, талантливым организатором, знатоком многих социальных сфер.

Поскольку государственный служащий – это публичный человек, его поведение во всём должно быть образцовым, а внешний вид – идеальным. Представители такой профессии, кроме того, не должны разглашать государственную тайну.

Государственный гражданский служащий должен обладать на мой взгляд еще и такими качествами как:

1) дисциплинированность

2) человечность - чутко и внимательно относиться к людям и их потребностям;

3) требовательность - в первую очередь к себе и к своим подчиненным;

4) справедливость - давать объективную оценку результатам своей работы и членов коллектива;

5) честность и правильное реагирование на критику - спокойно воспринимать конструктивную критику, стремиться к самосовершенствованию;

- 6) скромность - быть простым и доступным в общении;
- 7) коммуникабельность;
- 8) культура общения - умение коротко, ясно и четко выразить свои мысли, умение слушать собеседника и уважать его мнение;
- 9) самообладание - умение сохранять спокойствие и рассудительность, не быть капризным и нервным в экстремальных условиях.

Очень сложно соответствовать этим критериям профессионализма, но взвесив все за и против, в будущем, я планирую выбрать профессию государственного служащего, специальность «Государственное и муниципальное управление». С точки зрения исторического развития нашего общества мы сегодня живем во время кардинальных перемен, реформ, различных преобразований во всех сферах жизнедеятельности общества (в экономической, социальной, политической). И все это требует по-новому построить государственное управление. Поэтому государственная служба и государственное управление выходят на более высокий уровень изучения.

Думаю, у меня есть все шансы стать хорошим специалистом. И есть многие качества, необходимые для этого. Главное – развивать их в себе.

СОЗДАНИЕ СПЛОЧЁННОГО 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»

Цель данной работы: изучить необходимость создания команды для достижений поставленных перед коллективом целей.

Понятие «команда». Команда – это группа людей, стремящихся к достижению общей цели. И чтобы научить этих людей эффективно взаимодействовать, продуктивно работать вместе, избегать

конфликтных ситуаций и разрешать их, необходимо принимать определенные меры по сплочению коллектива. Общность играет важнейшую роль и для руководителей, и для рядовых членов команды. Именно поэтому мы поговорим о том, как правильно организовывать взаимодействие людей, как сформировать здоровую позитивную атмосферу, что может сблизить совершенно разных членов команды.

Этапы создания, организации и развития команды приведены в табл. 1.

Таблица 1

Основные этапы (стадии) создания команды

Стадия 1. Подготовка	Стадия 2. Создание рабочих условий	Стадия 3. Формирование и построение команды	Стадия 4. Содействие в работе
Решить, какую работу необходимо выполнить	Решить, нужна ли команда для выполнения задания	Решить, какую структуру управления должна иметь команда	Определить цели команды
Обеспечить команду всеми необходимым материалами и оборудованием для выполнения работы	Удостовериться, что команда состоит из людей, действительно необходимых для выполнения работы	Установить границы: кто является, и кто не является членом команды	Прийти к соглашению относительно процесса выполнения заданий
Определить правила поведения, которые должны соблюдать все члены команды	Вмешиваться для устранения проблем	Пополнять команду материальными ресурсами	Замещать тех, кто покинул команду

Условия формирования сплочённой команды. Команда имеет все шансы стать сплочённой, если:

- 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.

Вывод: целью сплочения коллектива является мотивация сотрудников работать вместе, развивать свои сильные стороны и подтягивать слабые. Не стоит надеяться, что коллектив станет сплочённым сам собой: нужно приложить к этому усилия. Слаженная, гармонично взаимодействующая команда обязательно приведёт компанию к успеху.

Атмосферу в коллективе определяют:

- 1) уверенность в завтрашнем дне;
- 2) возможность развиваться и расти;
- 3) чувство локтя;
- 4) гибкий подход к условиям и графику работы (например, возможность уйти сегодня раньше, а задержаться на следующий день);
- 5) правила игры одинаковы для всех.

Способы мотивации:

обучение, повышение квалификации;

содействие в реализации идей;

неформальные встречи, неформальное общение;

денежное вознаграждение.

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>

Урок 3. Сплочение коллектива: эффективное взаимодействие в команде [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <https://4brain.ru/team/interaction%D1%8E.php>

ДИСКРИМИНАЦИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Шапоренко Никита

МОУ «Школа № 45 города Донецка»

Научный руководитель: Тарнопольская Е.А.

Ситуация, складывающаяся на молодежном рынке труда ДНР, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

Реально ситуация на рынке труда отличается от идеальных условий полностью конкурентного рынка. С одной стороны, это происходит из-за политики работодателей в области найма работников и установления им заработной платы, а с другой - из-за монопольных тенденций в области предложения труда и его оплаты, порождаемых действием.

В результате рыночное равновесие может быть нарушено либо повышением заработной платы и увеличением безработицы, либо увеличением занятости и инфляцией, номинально растущей и реально снижающейся заработной платы

Дискриминация молодых людей на рынке труда – это актуальная проблема для любой рыночной экономики, тем более для молодой республики, когда в период перехода ДНР к рынку безработными становятся невостребованные выпускники ПТУ, ВУЗов и техникумов – молодые люди, имеющие образование, но не имеющие опыта работы по специальности.

Но если у людей равные способности и квалификация, они выполняют одинаковую работу, а получают не одинаковое вознаграждение или по-разному продвигаются по служебной лестнице, то можно говорить о дискриминации.

Дискриминации на рынке труда могут подвергаться различные категории работников. Выделяют дискриминацию по полу, национальности, расе, возрасту и т. д. Для нашей республики, несомненно актуальность имеют вопросы равенства возможностей на рынке труда между молодежью и более старшим поколением.

Дискриминация - это неравные возможности, например, в найме на работу или оплате при прочих равных условиях. Но в реальности равных условий практически не бывает, и очень трудно отделить различия в положении того или иного работника, вызванные дискриминацией, от различий, вызванных его индивидуальными особенностями. Помимо этого, дискриминационные воздействия накапливаются, и индивидуальные особенности работника уже могут быть результатом предшествующей дискриминации. Например, дискриминация в продвижении по службе может быть вызвана профессиональной различной подготовкой, что в свою очередь вызвано неравенством возможностей при получении образования. Таким образом, - дискриминация - очень сложное явление, на него воздействует много причин, что затрудняет разработку политики, направленной на ее преодоление, и вызывает необходимость тщательных исследований.

Работодатели хотят заполнить вакансии наиболее производительными работниками, поэтому кадровые службы собирают всю информацию результатами различных предварительных тестов. Но сбор информации и проведения отбора связаны со значительными издержками, из-за которых полную информацию собрать не удастся. Поэтому работодатель использует такие характеристики, как пол, возраст как основания для суждения о производственных качествах работника, которые не видны явно. Пол и возраст может использоваться для определения физической силы или выносливости.

В модели статистической дискриминации работодатель оказывается в выигрыше, т. к. он экономит на сокращении издержек на отбор работников, поэтому функционирование рынка не приводит к устранению дискриминации.

Во всех моделях экономическая теория практически не анализирует причины дискриминации, а рассматривает как она проявляется и воспроизводится на рынке труда. Причины, определяющие дискриминацию, являются экзогенными параметрами модели, это не экономические, а социальные причины в самом широком смысле (вызвано неравенством на рынке труда).

Необходимость анализа положения молодежи на рынке труда ДНР обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых,

молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения Республики, во-вторых, что самое главное, они – будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всём мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране. Несмотря на актуальность перечисленных проблем, им уделяется мало внимания в научных исследованиях, средствах массовой информации, правительственных документах.

ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ

Шарко Максим

МОУ «Школа №76 им. А.Н.Ковачевича города Донецка»

Научный руководитель: Желтикова Ю.В.

Научно-технический прогресс превратил информацию в продукт, который можно купить, продать, обменять. Нередко стоимость данных в несколько раз превышает цену всей технической системы, которая хранит и обрабатывает информацию. Качество коммерческой информации обеспечивает необходимый экономический эффект для компании, поэтому важно охранять критически важные данные от неправомерных действий. Это позволит компании успешно конкурировать на рынке.

Принципы защиты информации. Проблемы, возникающие с безопасностью передачи информации при работе в компьютерных сетях, можно разделить на четыре основных типа:

- перехват информации - целостность информации сохраняется, но ее конфиденциальность нарушена;
- кодификация информации - исходное сообщение изменяется либо полностью подменяется другим и отсылается адресату;
- подмена авторства информации;
- перехват сообщения с его изъятием.

Данная проблема может иметь серьёзные последствия. Например, кто-то может послать письмо от вашего имени (этот вид обмана принято называть спуфингом) или Web-сервер может притворяться

электронным магазином, принимать заказы, номера кредитных карт, но не высылать никаких товаров.

В соответствии с перечисленными проблемами при обсуждении вопросов безопасности под самим термином «безопасность» подразумевается совокупность трех различных характеристик обеспечивающей безопасность системы:

1. Аутентификация - это процесс распознавания пользователя системы и предоставления ему определенных прав и полномочий. Каждый раз, когда заходит речь о степени или качестве аутентификации, под этим следует понимать степень защищенности системы от посягательств сторонних лиц на эти полномочия.

2. Целостность - состояние данных, при котором они сохраняют свое информационное содержание и однозначность интерпретации в условиях различных воздействий. В частности, в случае передачи данных под целостностью понимается идентичность отправленного и принятого.

3. Секретность - предотвращение несанкционированного доступа к информации. В случае передачи данных под этим термином обычно понимают предотвращение перехвата информации.

Криптография. Для обеспечения секретности применяется шифрование, или криптография, позволяющая трансформировать данные в зашифрованную форму, из которой извлечь исходную информацию можно только при наличии ключа.

В основе шифрования лежат два основных понятия: алгоритм и ключ. Алгоритм - это способ закодировать исходный текст, в результате чего получается зашифрованное послание. Зашифрованное послание может быть интерпретировано только с помощью ключа. Очевидно, чтобы зашифровать послание, достаточно алгоритма. Однако использование ключа при шифровании предоставляет два существенных преимущества. Во-первых, можно использовать один алгоритм с разными ключами для отправки посланий разным адресатам. Во-вторых, если секретность ключа будет нарушена, его можно легко заменить, не меняя при этом алгоритм шифрования. Таким образом, безопасность систем шифрования зависит от секретности используемого ключа, а не от секретности алгоритма шифрования.

Компьютерные вирусы. Отдельная категория электронных методов воздействия – компьютерные вирусы и другие вредоносные программы. Они представляют собой реальную опасность для современного бизнеса, широко использующего компьютерные сети, интернет и электронную почту. Проникновение вируса на узлы корпоративной сети может привести к нарушению их функционирования, потерям рабочего времени, утрате данных, краже конфиденциальной информации и даже прямым хищениям финансовых средств. Вирусная программа, проникшая в корпоративную сеть, может предоставить злоумышленникам частичный или полный контроль над деятельностью компании.

Спам. Виды спама:

1. Массовая рассылка писем - самый известный вид спама. Спамеры покупают базы почтовых адресов, а затем рассылают письма с коммерческими предложениями (которые чаще всего содержат вирусы, фишинг и так далее).

2. Сообщения в социальных сетях и мессенджерах. Раньше это были такие же рекламные сообщения, как и в письмах, однако сейчас становится популярной схема, когда взламывается аккаунт пользователя, а затем от его имени рассылаются сообщения с просьбой перевести энную сумму денег.

3. Спам на форумах. Спамеры проявляют свою активность и на форумах: оставляют сообщения в обсуждениях и отправляют личные сообщения пользователям. Иногда это используется для наращивания ссылочной массы какого-либо сайта.

4. Спам в комментариях на сайте. Вид спама, который сильнее всего ненавидят владельцы сайтов. Цель спамеров все та же - либо прорекламировать свои товары или услуги, либо повысить тематический индекс цитирования (ТИЦ).

5. Спам в каталогах и на досках объявлений. Каталоги используются для продвижения сайтов (хотя сейчас уже меньше), а доски объявлений - для мошеннических объявлений.

6. Спам по SMS. Как и при рассылке писем, спамеры покупают базы данных пользователей сотовых операторов и высылают спамерские сообщения рекламного либо мошеннического характера.

Как бороться с почтовым спамом. Для того, чтобы максимально уменьшить количество спама в своей почте, нужно начать с понимания того, как пользователи попадают в списки рассылки.

Невнимательность при регистрации на сайте. Зачастую в форме регистрации уже сразу стоит галочка-согласие на получение рекламных материалов. Однако отказаться от спама в этом случае несложно: в конце каждого письма должна быть ссылка «Отписаться от рассылки».

Взлом. Мошенники взламывают сайты и почты пользователей и получают доступ к базам данных (контактов).

Продажа. Базы адресов, к сожалению, иногда продают и сами сотрудники сайтов.

Спам представляет серьезную проблему - в основном из-за опасных ссылок и файлов, которые могут находиться внутри письма, спам представляет собой серьезную проблему, особенно для неискушенных пользователей. Поэтому даже если вы уверены, что никогда не попадетесь на удочку мошенников, то обязательно расскажите об опасностях своим родным и близким.

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.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА И ЛИЧНОСТИ

Шашкова Алина

*МОУ «Средняя школа №22 им. Маршала Сергеева
города Макеевки»*

Государство – это политическая форма организации общества на определённой территории, обладающий аппаратом управления и принуждения, которому подчиняются всё население страны.

Общество – человеческая общность, специфику которой представляют отношения людей между собой, их формы взаимодействия и объединения.

Личность – человек со своими социально обусловленными и индивидуально выраженными качествами: интеллектуальными, эмоциональными и волевыми.

Государство занимает в обществе ведущую роль. По отношению к обществу государство выступает как средство управления. Существует несколько общих закономерностей между обществом и государством:

общество имеет первичное значение по отношению к государству;
уровень развития государства определяется уровнем развития общества и соответствует ему;

поиск общественного идеала происходит в обществе.

Общество является социально-экономической основой государства, ведь неразвитое общество «равно» неразвитому государству. Общество может выступать в роли партнёра и слуги обществу, когда государство повышает благосостояние общества. В идеале – государство служит человеку.

Личность взаимодействует с государством через право, то есть они состоят в правовых отношениях. Это является главным «оружием» в регулировании личности в руках государства.

Право – совокупность общеобязательных норм, правил, установленных государством с целью сохранения порядка. Право определяет принцип взаимоотношений между государством, обществом и личностью.

Между государством и обществом существуют две модели взаимосвязей:

Первая модель: государство подавляет личность, подчиняет ее. В этом случае человек рассматривается как часть государственного механизма, а государство решает все проблемы политическим путём;

Вторая модель: партнёрство между государством и сотрудничеством. В этом случае государство любыми путями защищает права личности. Но эта модель не всегда реализуется.

Проблема во взаимодействии государства и личности заключается в отсутствии баланса между этими нормами.

Связь общества и личности имеет большое значение в жизни каждой структуры: человек родился, живёт в обществе, а общества бы не

существовало без существования человека. Какой именно станет личность зависит от общества.

Взаимоотношения между личностью и обществом подразделяются на два уровня: социальный и психологический уровни.

На социальном уровне люди взаимодействуют путём принадлежности к различным социальным группам, на психологическом – межличностные отношения.

Никакая личность не может развиваться вне общества. Социальные права и обязанности так же определяются обществом.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОМПАНИИ

Шевченко Иван

МОУ «Лицей «Интеллект» города Донецка»

Научный руководитель: Курган Е.Г.

Наибольшую сложность в организации деятельности любого предприятия вызывает именно управление персоналом. Руководителю необходимо считаться с мнением коллектива и просчитывать возможные варианты ответного поведения. Личность каждого сотрудника признается все более значимой, поэтому современные методы управления персоналом уделяют серьезное внимание мотивациям, предполагается их формирование и своевременная корректировка при изменении стратегических целей компании. Владелец бизнеса ориентирован на извлечение прибыли, и вся деятельность предприятия направлена на рост показателей доходности.

Однако руководители понимают, как важно удовлетворять социальные потребности работников, чтобы эффективность труда постоянно повышалась. Основные методы управления персоналом в организации должны применяться на всех этапах формирования и поддержания на высоком уровне кадрового состава, начиная от набора новых сотрудников и заканчивая назначением руководителей подразделений.

Выделяют несколько групп методов управления персоналом: организационно-распорядительные, экономические, социально-

психологические. Для гармоничного удовлетворения всех потребностей необходимо их комплексное применение.

Особенность системы взаимодействия между руководством компании и ее работниками состоит в необходимости регулярного мониторинга эффективности применяемой кадровой политики и внесения в нее изменений.

Постоянный характер проблем свидетельствует о том, что система управления не справляется со своими функциями. Руководству стоит пересмотреть взгляды на используемые методы, внести коррективы с целью оптимизации процесса подбора, мотивации и поощрения персонала.

Главная особенность инновационных методов управления: мотивация персонала все реже ориентируется на материальное поощрение. Компании, которые хотят сохранять конкурентоспособность в сложных современных условиях, должны внедрять инновационные функции и методы управления персоналом. Эффективность внедрения и реализация инновационных подходов к управлению напрямую зависят от уровня квалификации специалистов кадрового подразделения.

Результатом внедрения предприятием в свою деятельность инновационных технологий становится выпуск продукции нового поколения в материальном виде или другой форме. Чтобы чувствовать себя уверенно, предприятие должно уделять максимум внимания подбору и обучению персонала, продумывать систему поощрения и наказаний. Без целостного подхода к решению этих задач не обойтись: какие бы методы управления персоналом ни использовались в компании, необходима общая программа действий. На первый план при инновационном менеджменте выходит гибкость мышления сотрудников, потребность подключать творческий потенциал, эффективная система восприятия, особая форма самореализации и налаживания связей с коллегами. Объектом нововведений в первую очередь становятся рабочие высокой квалификации, возглавляемые менеджером-новатором.

Ему предназначается важная роль в мотивации сотрудников и разъяснении их значимости для развития предприятия. За рубежом инновационные HR-менеджеры отбираются по результатам

тестирования, цель которого – установить соответствие качеств претендентов условиям, в которых придется работать менеджеру-новатору. В первую очередь оцениваются их организаторские способности, инициативность, упорство в достижении цели. Самыми подходящими признаются соискатели с задатками лидера, способные отвечать за результаты не только своего труда, но и деятельности группы, дружелюбные и неконфликтные.

Исходя из вышесказанного, методы эффективного управления персоналом постоянно изменяются в сторону усложнения. От специалиста по HR уже сегодня требуется умение анализировать, оценивать и делать выводы, опираясь не на собственное мнение, а на точные расчеты.

Сведения и знания основных методов и методик исследования организаций, использование их на практике имеют на современном этапе немалое значение.

Для исчерпывающего понимания внутриорганизационных процессов и явлений, следует сформировать системное представление об объекте исследования, увидеть способы и возможности ликвидации возникающих недостатков в системе управления. Необходимо располагать сведениями и уметь использовать всевозможные методы исследования систем управления, приобрести опыт проведения различных процедур при исследовании управленческих систем организаций.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И НЕЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ

Шевчук Анна

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Носова Э. Л.

Мотивация - это сложный и многогранный элемент системы управления персоналом. Ориентация работников на достижение целей организации по существу считается ключевой задачей управлением персоналом. Вследствие конфигурации содержания труда в критериях научно-технического прогресса, широкой автоматизации и

информатизации производства, повышения знаний, образования и общественных ожиданий сотрудников значение мотивации в управлении персоналом еще более возросло и усложнилось ее содержание.

Актуальность проблемы мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

Суть экономических мотивов состоит в том, что люди в результате выполнения требований, предъявляемых к ним организацией, получают определенные материальные выгоды, повышающие их благосостояние. Они могут быть прямыми (денежные доходы) или косвенными, облегчающими получение прямых (дополнительное свободное время, позволяющее заработать в другом месте).

Основными формами денежных доходов являются заработная плата, предпринимательская прибыль, различные выплаты и льготы. Обычно основная заработная плата зависит от занимаемой должности, квалификации, стажа работы, количества и качества затраченного труда. Уровень основной и дополнительной заработной платы дает формальную оценку вкладу работника в конечные результаты, исполнительности, профессионализму, квалификации, поэтому он должен возрастать вместе с ними. Более действенным средством стимулирования он становится при дополнении другим не менее важным элементом - экономической мотивации - системой итогового вознаграждения.

Для того, чтобы премия играла роль действенного стимулирующего фактора, ее величина, как в свое время показал Ф. Тейлор, должна составлять не менее 30% основного заработка. Общим принципом премирования является вознаграждение за любые, справедливые достижения, своевременность, потенциальная неограниченность величины, регулярный пересмотр его критериев в связи с изменением условий деятельности организации и ее экономического положения.

Родоначальник научной организации труда, создатель системы рационализации труда и управления производством, направленной на увеличение эффективности предприятия Фредерик Тейлор в своих наблюдениях установил, что склонность к пьянству была у тех, кто получал несправедливое, завышенное вознаграждение. Видимо, «нетрудовые» деньги провоцировали рабочих на их «зрятрату». К сожалению, Тейлор не учитывал другие факторы, связанные с тяжелыми условиями труда и быта, низким материальным уровнем жизни американских рабочих конца XIX в. Вполне возможно, что они оказывали не меньшее влияние на поведение рабочих.

Кроме заработной платы и премий, за последнее время для сотрудников коммерческих организаций все большее распространение получает еще один вид денежного вознаграждения - участие в прибылях. Прежде всего, это относится к дополнительной прибыли, до 75% которой может доставаться персоналу. Осуществляются такие выплаты обычно ежемесячно, чтобы люди могли наглядно видеть конкретные результаты своих усилий.

В целом система денежных выплат призвана обеспечить большинству работников желательный уровень дохода при условии добросовестного отношения к работе и выполнению своих обязанностей. Удовлетворенность материальным вознаграждением, его справедливым уровнем стимулирует инициативу людей, формирует у них приверженность к организации, привлекает к ней новых членов.

К неэкономическим способам стимулирования относятся организационные и моральные. Организационные способы включают в себя мотивацию целями, привлечением к участию в делах организации, обогащением труда. Так, участие в делах организации предоставляет работникам право голоса при решении ряда проблем, вовлекаться в процесс коллективного творчества, консультирования по специальным вопросам; им делегируются права и ответственность.

Мотивация обогащением труда предоставляет людям более содержательную, интересную, социально значимую работу с перспективами должностного и профессионального роста, дающую возможность осуществлять контроль над ресурсами и условиями собственного труда.

К моральным методам стимулирования относится, прежде всего, признание, которое может быть личным и публичным. Суть личного признания состоит в том, что отличившиеся работники упоминаются в специальных докладах высшему руководству организации, представляются ему, получают право подписывать документы, в разработке которых они принимали участие, персонально поздравляются администрацией по случаю праздников и семейных дат.

Публичное признание состоит в широком распространении информации о достижениях работников в газетах, выпускаемых организациями, на специальных стендах, награждение особо отличившихся людей почетными знаками, грамотами, внесение их имен в специальные книги.

Список источников:

1. Смирнов, С.В. Организационное поведение (Управление поведением человека в организации): Учебное пособие / С.В. Смирнов, Е.П. Мурашова. – М.: МГИУ, 1999. - 67с.

2. Шибалкин, Ю.А. Основы управления персоналом: Учебное пособие для студентов дистанционной формы обучения / Ю.А. Шибалкин. - М.: МГИУ, 2000. - 260 с.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПЕНСИОНЕРОВ

Шкляр Изабелла

МОУ города Горловки «Лицей №85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Мною была выбрана именно эта тема, так как я считаю её актуальной в связи с тем, что система социальной защиты пенсионеров требует усовершенствования.

В настоящее время демографическая ситуация в Донецкой Народной Республике характеризуется увеличением абсолютного и относительного числа лиц пожилого возраста в общей структуре населения. Также, институт социальной защиты перестает обеспечивать социальную справедливость, защищенность, высокий уровень и качество жизни населения. Эти, и некоторые другие, проблемы

необходимо кардинально решать, чтобы не допустить краха всей системы социальной защиты.

Я считаю, что следует изменить механизм обеспечения и защиты людей преклонного возраста. Стоило бы начать с упразднения Пенсионного фонда, для формирования индивидуального пенсионного фонда согласно принципу депозита с возможностью ежемесячного пополнения. Данный актив станет формироваться на основе обязательного фиксированного процента отчислений с заработной платы. Правительство, в свою очередь, обязано каждый год увеличивать эту сумму на коэффициент инфляции. Получить отложенные средства работник может после выхода на пенсию. Выплаты будут производиться ежемесячно на протяжении двадцати лет, по истечению которых государство должно будет взять на себя обязанность выплачивать пенсию в дальнейшем. В случае смерти работающего до достижения пенсионного возраста деньги переходят наследникам как депозитный вклад. Я считаю, что данная система должна оправдать ожидания, так как она будет способствовать тому, чтобы люди задумывались и планировали свое будущее, а также рассчитывали на свои возможности и силы.

Следующий механизм, который стоит улучшить – это социальное обеспечение одиноких граждан преклонного возраста. В первую очередь стоит увеличить количество специальных учреждений, предназначенных для жизни, такие как: дома-интернаты, пансионаты ветеранов войны и труда, хосписы, дома для престарелых и инвалидов и т.д. В нашем государстве проживает немало старых людей, которые потеряли близких, утратили связь с ними или вовсе не создали семью. Для таких граждан обязательно надо создавать специальные учреждения. Также следует отметить, что в настоящее время далеко не каждый одинокий пожилой человек может получить надлежащий уход и своевременную поддержку. Я думаю, что для оказания помощи таким людям стоит организовывать волонтерские движения под патронажем правительства.

Нельзя забывать, что людям преклонного возраста очень часто необходима медицинская помощь. К сожалению, бесплатная государственная медицина не способна обеспечить потребности в качественном медицинском обслуживании. Одна из задач будущего –

это обеспечить доступ к общественным эталонам высокого качества. А для укрепления правовой и финансовой основы всей системы здравоохранения населения может стать принятие закона «Про общеобязательное социально-медицинское страхование».

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что система социальной защиты пенсионеров настолько устарела, что для того, чтобы перейти к новым этапам развития, следует провести сложную и долгосрочную работу. При этом нам следует обратить внимание на различия нашей системы и европейских государств, на которые необходимо ориентироваться, и учитывать накопленный ими опыт.

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Шпак Анастасия

МОУ «Школа № 150 города Донецка»

Научный руководитель: Кобец С. А.

С развитием технологий создаются новые предприятия. С расширением бизнеса, технологии приходят на помощь и делают работу предприятия проще. IT технологии и предприятие существуют в симбиозе, который гарантирует, что они всегда будут сосуществовать.

Бизнес существует с доисторических времен. Если верить учебникам по истории, это началось еще с бартерной торговли, но с тех пор она превратилась в нечто гораздо более сложное, и без технологий это было бы невозможно. Благодаря технологиям многие традиционные бизнес-модели и концепции были революционизированы.

Феномен облачных вычислений. Облачные вычисления позволили предприятиям передавать свои функции третьим сторонам через Интернет. Это позволяет обрабатывать пакеты с переменными данными, а также позволяет компаниям быстро расширяться и использовать мобильность, не беспокоясь о таких вещах, как сбои, простои и потеря данных. Это позволило малому и среднему бизнесу получить доступ к тем ресурсам, которые стоили бы им целого состояния несколько лет назад.

Увеличение сегментации клиентов. Поскольку поступает все

больше и больше данных, теперь гораздо проще анализировать и получать глубокое понимание того, что ищут клиенты. Аналитические услуги расширяются с каждым днем и позволяют компаниям разделять свои перспективы на все более и более конкретные группы, что значительно облегчает их нацеливание и получение большей отдачи от их рекламных денег. Что-то такое простое, как наличие учетной записи Google, может дать компании понять, откуда пользователь, какой браузер он использует, как он наткнулся на веб-сайт, что он делает на этом веб-сайте, как долго он может оставаться и в какой момент они решают уйти. Существуют еще более продвинутые аналитические службы, которые позволяют предприятиям еще более совершенствоваться в этой сегментации, чтобы значительно улучшить свои конверсии.

Снижение затрат и увеличение полезности. Есть две основные вещи, которые собрались вместе, чтобы сделать возможным так называемый «рынок покупателя». Это такие вещи как аппаратное и программное обеспечение, необходимые для создания программных решений. Не стоит отрицать факт, что с каждым днём появляется все больше и больше тех, кто разбирается в технологиях, что говорит о том, что то, что мы имеем сейчас далеко не конец и технологии будут продолжать совершенствоваться. Было время, когда крупной компании требовалось около года, чтобы создать внутреннюю систему инвентаризации. Теперь нескольким выпускникам колледжа требуется несколько недель, чтобы построить то же самое. Поскольку решения предлагаются по доступной цене и очень просты в использовании, предприятиям не нужно вкладывать в них слишком много денег, и это облегчает бизнес.

Изменяющаяся потребительская база. Люди, родившиеся в двухтысячных, достигли совершеннолетия, и теперь они являются движущей силой современной экономики. Довольно скоро более половины русской рабочей силы будут состоять из этих людей, и довольно скоро они также придут к своему пиковому достатку, где у них будет много денег и очень мало финансовых обязательств, что даст им большой располагаемый доход. Они были рождены с Интернетом. Они подключены, технически подкованы и готовы покупать продукцию, которая им нужна. Компании должны адаптироваться к этой новой

клиентской базе, если они хотят процветать.

Как можно использовать технологии с максимальным потенциалом для вашего бизнеса?

Во-первых, нужно использовать технологии для интеграции коммуникации в организации.

Также можно использовать технологии для улучшения обслуживания, которое предоставляется клиентам, позволяя им давать отзывы о продуктах и услугах, а также давать советы о том, что можно улучшить.

Улучшая стандарты безопасности, также можно полностью отказаться от паролей и попробовать биометрические системы безопасности, которые не требуют запоминания дюжины паролей одновременно.

В завершении можно сказать что ИКТ-технологии стали неотъемлемой частью современного бизнеса. С постоянным развитие ИКТ также развивается бизнес. С каждым годом стать бизнесменом становится все проще, это говорит о том, что многие могут выйти на достойный заработок, а достойный заработок может быть потрачен на разные вещи, от развития новых технологий до благотворительности.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ: ПРЕСТИЖ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИИ

Щербак Даниил

МОУ «Школа №88 города Донецка»

Научный руководитель: Пушкина Г.И.

Усложнение и изменение политической и экономической ситуации в стране и мире обуславливают необходимость повышения эффективности и результативности профессиональной деятельности государственных служащих.

Еще в древние времена в первобытных общинах существовало разделение людей на правящую и зависимую сторону, но тогда, как правило, это подразделение осуществлялось не столько на основании интеллектуальных задатков членов группы, сколько на фоне физической силы. Правило «кто сильнее, тот и прав» играло решающую

роль. Позже, с развитием общества, все изменилось. Уже при феодальном строе к власти добивались самые изворотливые и образованные люди. Во главе угла теперь ум, образованность, умение общаться и отстаивать свою позицию.

Уже в первых городах-государствах, возникших в 4-3 тысячелетии до нашей эры, существовало распределение труда между их жителями. Наделённые властью люди пользовались в древнем обществе большим авторитетом, от их действий во многом зависело и настоящее, и будущее государства. Задача этих деятелей заключалась не только в управлении, но и в обеспечении интересов членов общества, создании благоприятных условий для них. В Древней Руси они именовались чиновниками (слово «чинь» понималось как должность, правило, порядок, собрание). Государственных служащих называют чиновниками до сих пор.

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.

Государственная служба в Донецкой Народной Республике обеспечивает законность политических решений, целостность государства как института, качественный уровень реализации конституционных гарантий граждан путем стабильного и непрерывного предоставления им публичных услуг, которой принадлежит особая роль в построении современного правового государства, утверждении демократической модели государственного управления. Поэтому проблема создания эффективной системы государственной службы, сегодня имеет особое значение.

Основой для повышения профессионализма государственных служащих должно быть овладение и эффективное применение новых информационных технологий, приобретения новых навыков, преодоление косности и бюрократизма, коррупции.

Профессия Государственного служащего относится к профессиям исключительно умственного (творческого или интеллектуального труда). В процессе работы важна деятельность сенсорных систем,

внимания, памяти, активизация мышления и эмоциональной сферы. Государственные служащие отличаются эрудированностью, любознательностью, рациональностью, аналитическим складом ума.

Итак, каким же должен быть идеальный чиновник? На первом месте, — должен быть честным, не коррумпированным и добросовестным. На втором месте — такие качества, как порядочность, благородство и доброта. На третьем месте — близость к народу, забота о людях. И на четвёртом месте — ум и образованность. Вот четыре главных требования, которые граждане предъявляют к идеальному чиновнику.

Работники государственной службы имеют огромное влияние на состояние и развитие общества, потому что у них есть полномочия влиять на все сферы деятельности. Как представители органов власти, они занимаются финансовым и социальным обеспечением, вопросами здравоохранения и образования. Однако независимо от сферы, в которой трудятся государственные служащие, главным их ориентиром является закон. Представители данной профессии управляют общественными процессами, распределяют ресурсы, которые принадлежат государству. Они ведут документальные дела, осуществляют приём граждан. Кроме того, им нередко доводится присутствовать на различных совещаниях, заседаниях, конференциях.

Престиж государственной службы динамичен. Он возрастает на первых этапах ее очередного реформирования, а затем резко снижается. Это объясняется ростом ожиданий населения в связи с очередной заявленной реформой государственной службы. Повышение престижа государственной службы на начальном этапе реформирования представляет собой «моральный кредит», который население выдает госслужащим в надежде на его возвращение в виде оправданных ожиданий и положительных итогов реформы. Но «моральный кредит» не возвращается, население не видит качественных изменений государственной службы, успехов в решении социально значимых проблем, не чувствует улучшения своей жизни и качества предоставляемых чиновниками услуг. По этой причине престиж постепенно снижается.

На сегодняшний день профессия госслужащего достаточно востребована. Государственные служащие работают в различных

министерствах, администрациях, комитетах. Для того чтобы работать государственным служащим, недостаточно окончить вуз и получить диплом о высшем профессиональном образовании. Будущему государственному служащему нужно дополнительно получить диплом о послевузовском профессиональном образовании, т.е. закончить аспирантуру, докторантуру или интернатуру.

Мое мнение, что выбор профессии должен определяться не ее престижем, а ее востребованностью.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА XXI ВЕКА

Щербаков Даниил

МОУ «Школа №108 города Донецка»

Научный руководитель: Каулавичуте И.Л.

На сегодняшний день экономический рост различных стран зависит не только от географического расположения или запасов природных ресурсов, но и также от многих факторов, таких как интеллектуальный потенциал, использование передовых технологий, инновационных решений в различных отраслях.

Что вообще подразумевается под инновационной экономикой? Анализ современных тенденций развития экономики в некоторых странах показал, что инновационная экономика - это экономика, основанная на знаниях, инновациях, а также восприятии новых идей, технологий, машин и способности их реализации. Инновационная экономика под влиянием научных и технологических знаний изменяет традиционные сферы материального производства, трансформирует и радикально меняет их технологическую основу, ибо производство, не опирающееся на новые знания и инновации, в инновационной экономике оказывается нежизнеспособным.

Базовыми понятиями инновационной экономики являются инновация, инновационная инфраструктура, инновационная деятельность. Все эти понятия имеют разного рода толкования.

Инновационная инфраструктура является неким механизмом инновационной экономики, который поднимет экономику на невысокий уровень. Инновационная деятельность же является

важнейшим фактором конкурентоспособности в системе мирового хозяйства.

В настоящее время многие страны Европы и Запада принимают активные действия по созданию и перехода на модель устойчивого развития с ориентацией экономики на создание институтов и механизмов, позволяющих сочетать экономическую эффективность и социальную справедливость. Одним из важнейших факторов расширения масштабов инновационной деятельности в экономике развитых стран стало ускоренное освоение инновационных решений отраслями, обеспечивающими качество жизни, нацеленными на потребности человека. Инновационная экономика должна базироваться на сбалансированном развитии фундаментальных и прикладных наук, образования и наукоемкой промышленности. Таким образом, она формируется сегодня на уровне крупных высокоразвитых государств.

Считается, что инновационная экономика должна стать основой прогрессивного развития социума в условиях сокращения природных ресурсов и возрастания экономической и экологической безопасности. Переход отраслей «обслуживания» людей на инновационный путь развития потребовал роста научных расходов соответствующих организаций и компаний, освоения ими методов коммерциализации научных открытий, формирования новых технологий взаимодействия с потребителями принципиально новых продуктов и процессов. Наиболее активно эти процессы развернулись в сфере здравоохранения, в котором в последние 15–20 лет произошла радикальная технологическая и институционально организационная модернизация.

Нужно подчеркнуть, что инновационная экономика в значительной мере выделяется финансовыми трудностями в ведущих стран и регионов мира. Процесс становления инновационной экономики обнаруживает на своем пути ряд проблем: неразвитость инновационной инфраструктуры; неготовность предприятий (а для некоторых и невозможность в силу неблагоприятного финансового положения) к внедрению инноваций; недостаток квалифицированных кадров на всех уровнях от рабочих до высшего руководства; недостаточное взаимодействие вузов и предприятий; недостаточное финансирование науки; нехватка механизмов финансирования инновационных проектов и малых инновационных фирм.

Влияние инноваций на экономику стран первой двадцатки в последнее десятилетие возрастает экспоненциально. Это общепризнанный факт. В то же время внешнеполитические и внутриэкономические кризисы, которые продолжает переживать отечественная экономика и общество, только усугубляют проблему ускорения инновационного роста государств. Поэтому можно смело сказать, что страны, не вступившие на путь инновационной экономики, обречены не только на экономическое и технологическое, но и на культурное отставание от других стран.

Подводя итоги, хотелось бы сказать, что тема экономики является на данный момент актуальной, и я бы не прочь её детально изучить, именно поэтому я собираюсь поступать в Донецкую академию управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики на секцию «Инновации в управлении и экономике».

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Яковенко Михаил

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель: Роговая М.С.

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

Актуальность данной темы заключается в том, что результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей. Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, то есть желаний работать. Позитивная мотивация активизирует способности человека, освобождает его потенциал, негативная тормозит проявление способностей, препятствует достижению целей деятельности.

Основной деятельностью человека является труд, который занимает, как минимум, треть взрослой самостоятельной жизни.

Следовательно, и все вопросы с ним связанные имеют большое значение для любого человека.

Мотивация - совокупность стойких мотивов, определяемых характером личности, ее ценностной ориентацией и направляющей ее деятельностью. Применительно к трудовой деятельности - это стремление к удовлетворению своих индивидуальных потребностей посредством работы, направленной на достижение целей и задач организации, причем под термином «работник» подразумевается сотрудник, как элемент функциональной структуры организации. Стимул - побудительная причина деятельности и поведения человека, заинтересованного в совершении чего-либо, в получении социального одобрения или неких материальных благ. Стимулирование труда - это мера или комплекс мер, направленных на удовлетворение конкретных потребностей сотрудника. В большинстве случаев этот комплекс мер, прямо или косвенно, направлен на материальное поощрение работника. Иными словами, мотив - это некий сигнал, который побуждает к действию ради достижения результата. А стимул, в свою очередь, выступает в роли цели - объекта деятельности.

Таким образом, проанализировав, данные понятия, можно сделать вывод, что мотивация - это процесс внутренних побуждений, стимулирование же - процесс побуждений внешних. С точки зрения процесса управления персоналом представляют ценность те знания и методики, с помощью которых можно управлять процессами мотивации и стимулирования, то есть то, как руководитель может сбалансировать эти процессы и прийти к их оптимальной управляемости.

Следовательно, управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала помогают повысить эффективность производительности труда, решить стратегически важные задачи по развитию предприятия, повышая его социальную эффективность.

Понимание ценности организации, удовлетворения потребностей сотрудников может увеличить трудоспособность коллектива в разы. Научно доказан факт, что самым лучшим мотивирующим к эффективной и продуктивной работе средством, является заинтересованность в своей трудовой деятельности. Однако, как правило, заинтересованность в работе встает на первое место как мотивирующий фактор в человеческой деятельности тогда, когда наблюдается в целом

достаточно высокий уровень жизни. В противном случае на первый план выходят факторы материального стимулирования. Фактически в соответствии с очередностью удовлетворения потребностей по пирамиде А. Маслоу, потребности в уважении и творчестве в трудовой деятельности наступают уже после решения проблем со стабильным заработком, жильем и уверенностью в завтрашнем дне.

Центральная роль мотивации труда работников в организации современного производства не вызывает сомнений в условиях стабильной экономики и четкого правового обеспечения - сформированной законодательной базы и выверенной практики ее применения.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что высокая заинтересованность сотрудников организаций Донецкой Народной Республики в денежном вознаграждении и, соответственно, приоритетность материального стимулирования связана как раз с недостаточно высоким качеством жизни и неуверенностью в стабильности экономики, в условиях отсутствия завершенной правовой базы, в долгосрочной перспективе значительно возрастает.

МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Ясинецкая Елена

МОУ города Горловки «Школа № 54

с углубленным изучением отдельных предметов»

Научный руководитель: Тимкова Е. П.

Наш мир, мир многоликий и противоречивый, вступил в новый век и новое тысячелетие. Человеческое общество осуществляет исключительно трудную, но исторически неизбежную и необратимую перестройку. В социально-политической жизни это переход от тоталитаризма к демократии, в экономике – от административно-командной системы к рынку.

Вступление мирового хозяйства в новую стадию развития, связанную с современным этапом НТР, означает, что в начале XXI века экономическая мощь каждой страны будет определяться, прежде всего,

тем, насколько она сумеет овладеть новейшими достижениями науки и техники, в какой степени сможет добиться повышения производительности труда в интересах улучшения народного благосостояния. Огромные задачи в связи с этим встают и перед наукой как наиболее концентрированным выражением человеческого разума.

Чтобы справиться с этим беспрецедентным в жизни нынешних поколений вызовом, нам, кроме всего прочего, нужно овладевать новым знанием, научиться пользоваться им на практике. Важная часть этого знания – постижение науки и искусства менеджмента.

С лёгкой руки американцев это английское слово стало известно сегодня практически каждому образованному человеку. В упрощённом понимании, менеджмент – умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей. Менеджмент – по-русски «управление» – функция, вид деятельности по руководству людьми в разнообразных организациях [3, с. 40].

Сферы деятельности менеджмента:

1. Производственная. Производственный менеджмент – это направление профессиональной деятельности, связанное с эффективным и рациональным управлением любым производственным процессом.

Как комплексная система, обеспечивает конкурентоспособность выпускаемых изделий на конкретном рынке, рассматривает теоретические, методические, а также практические вопросы организации производственной деятельности. Очевидно, что производственный менеджмент не может обходиться без структурированной информации, поиск и обработка которой – это обязанность службы маркетинга на предприятии. Работа данной службы не должна ограничиваться только традиционным (внешним) маркетингом, целью которого является сбор информации о ценах, спросе на продукцию, конкурентах. Важную роль имеет также и внутренний маркетинг, который направлен на изучение процессов внутри предприятия. Только таким образом можно получить полную, достоверную и объективную информацию о существующем финансово-экономическом положении дел.

Главная цель производственной сферы менеджмента состоит в получении больших прибылей.

2. Административная. Под административными обязанностями понимаются организация делопроизводства в офисе, построение взаимоотношений между структурными подразделениями, «зонирование» офиса и т.д.

3. Обеспечение коммуникаций в организации (передача информации).

4. Социально-политическая. Объектом социального менеджмента является система социально-общественных отношений, в которые включена деятельность самых разных общественных организаций, а также социальные процессы, использующие функции управления в общественных отношениях с помощью специфических методов и средств. Главной задачей этой сферы деятельности является достижение уставных целей в социальных организациях и учреждениях [1.]

В политической сфере менеджмент осуществляется в исполнительных органах власти на муниципальном и государственном уровне управления. Само слово «политика» переводится как искусство управления государством и людьми.

5. Финансово-экономическая. Деятельность финансовых менеджеров очень многогранна: формирование уставного капитала, выпуск акций, займы, операции с инвестициями, налоговое планирование, прогнозирование прибыли денежных средств и выработка предложений по её распределению, анализ отчетности, оценка операций слияния и поглощения фирм и др.

6. Маркетинговая. Менеджер по маркетингу руководит коммерческо-сбытовой деятельностью предприятия. Для того, чтобы организовать сбыт продукции, менеджеру необходимо знать вкусы и предпочтения потребителей.

7. Управление персоналом. Включает наблюдение за рынком труда, информирование руководства компании о сложившейся на рынке ситуации с кадрами и средней заработной платой; оперативный поиск и подбор нужных предприятию специалистов, планирование потребности в кадрах на ближайшую и дальнюю перспективу, создание кадрового резерва, также создание системы мотивации труда [2]. Если материальная мотивация, по большому счёту, зависит от руководства компании, то систему нематериальной мотивации должен создавать именно менеджер по персоналу. Одной из самых важных обязанностей

менеджера персонала является обучение кадров. Организация тренингов, обучающих семинаров, курсов повышения квалификации – это тоже забота HR-менеджера.

Опыт многочисленных исследований убеждает, что страны, которым удалось серьезно поработать над образованием по направлению менеджмента, экономики, предпринимательства, быстро преодолели переходный период, достигли стабильности, как на внутреннем, так и на международном уровнях. Инвестиции в подготовку менеджеров предоставят возможность в ближайшие годы развить организационные, управленческие таланты, которые понадобятся для компетентной деятельности субъектов разных уровней управления.

Список источников:

1. Производственный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/proizvodstvennyj-menedzhment.html>.

2. Сфера деятельности менеджмента [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <https://infopedia.su/9xe096.html>.

3. Мескон, М. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт [и др.]. ; общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко; Акад. нар. хоз-ва при правительстве Рос. Федерации. Высш. шк. междунар. бизнеса. - Москва : Дело, 1992. - 701 с

РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

*Яценко Марина Константиновна
ГПОУ «Донецкий центр профессионально-
технического образования»*

Научный руководитель: Дутлова З.Н.

Под словом «капитал» обычно подразумеваются активы, являющиеся результатом инвестиций и формирующие доход на протяжении определенного периода. Подобно предприятиям, люди также способны инвестировать в свое развитие путем приобретения качественного образования и наработки нужных навыков для своей лучшей конкурентоспособности на рынке труда. Для оценки уровня

образования и профессионального опыта введено понятие «человеческий капитал». Именно от него и зависит интеллектуальный потенциал предприятий.

Для многих предприятий основным фактором стабильно прибыльной деятельности стало регулярное повышение квалификации их работников. Причем в этом заинтересовано как предприятия, так и их сотрудники. Высокая квалификация персонала дает предприятию лучшую конкурентоспособность в своем сегменте рынка, а у сотрудников – от нее напрямую зависит размер оплаты их труда, а также востребованность в данной сфере бизнеса.

В настоящее время наблюдается существенное изменение фундаментальных направлений развития предприятий. Возникла очевидная необходимость крупномасштабных изменений, направленных на переход к социально ориентированному и инновационному типу экономического развития. Можно заметить, что существенная роль в этом процессе отводится формированию эффективного интеллектуального потенциала.

В современных условиях развития бизнеса на успех и перспективу развития при эффективном функционировании могут рассчитывать только предприятия, осознавшие необходимость разработки и внедрения инновационных мероприятий. А особенно те из них, кто выполняет эти задачи быстрее и качественнее конкурентов.

Основными конкурентными преимуществами предприятия являются их сотрудники с их образованием, знаниями и опытом.

Интеллектуальный потенциал предприятия имеет несколько основных элементов [1]:

- совокупность работников предприятия, как весь «человеческий потенциал»;
- совокупности интеллектуальной собственности и рыночного капитала предприятия, как «интеллектуальный капитал»;
- совокупность информационных активов и ресурсов предприятия, как «информационный капитал».

Интеллектуальный потенциал предприятия следует оценивать, разделяя его на абсолютный и реальный [2].

Максимально возможный потенциал, т.е. абсолютный - это его величина, соответствующая сложности проблем, возникающая перед

научно-техническим персоналом организации. Реальный потенциал - это тот, который фактически проявляется в условиях выполнения трудовых операций. Разница между ними определяется возможным резервом роста эффективности производства, достичь который можно в результате роста качества деятельности.

Развитие интеллектуального потенциала предприятия осуществляется за счет непрерывного улучшения профессиональной подготовки специалистов.

В результате совместной деятельности работников различных профессий и специальностей, принимающих участие в комплексных инновационных разработках, осуществляется их квалификационный и профессиональный рост, передаются определенные навыки и опыт, что в свою очередь приводит к повышению эффективности интеллектуального потенциала предприятия.

Следовательно, главным и основополагающим фактором повышения интеллектуального потенциала предприятия в целом является именно развитие интеллектуального потенциала личности, каждого работника.

В современном мире существует масса разнообразных программ обучения, семинаров и тренингов, способствующих приобретению дополнительных знаний и навыков с целью совершенствования интеллектуального потенциала предприятия [3].

Наиболее эффективными методами управления персоналом в коммерческих организациях признаны:

- повышение заинтересованности сотрудников в конечных результатах труда;
- наблюдение за талантливыми сотрудниками других организаций и привлечение их на временную или постоянную работу;
- ознакомление персонала с новыми людьми, идеями, в целях развития новых продуктов и технологий.

Таким образом, система развития интеллектуального потенциала предприятия представляет собой сложный комплекс мероприятий, реализация которого должна базироваться на принципах системности и непрерывности. В ведущих странах мира развитие интеллекта личности и интеллектуальных возможностей общества в целом, качество

образования и науки являются приоритетными направлениями экономической политики.

Список источников:

1. Аньшин, В. М. Инновационный менеджмент: Концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития: Учебное пособие / В.М. Аньшин, А.А. Дагаев. – М.: Дело, 2006. –584 с.
2. Лаврентьев, В.А. Интеллектуальный потенциал предприятия: понятие, структура и направления его развития / В.А. Лаврентьев, А.В. Шарина // Креативная экономика. – 2009. – № 2 (26). – С. 83-89.
3. Демчук, О. В. Экономика рыбного хозяйства: Учебное пособие / О.В. Демчук, Н.А. Сушко. – Симферополь: ДИАЙПИ 2013. – 311 с.